

EXTRAIT DU REGISTRE DES DELIBERATIONS
DU CONSEIL MUNICIPAL

SEANCE DU 22/11/2024

Date de convocation : 14/11/2024 Date de publication : 16/11/2024	L'an deux mille vingt-quatre ; le vingt-deux novembre, Les membres du Conseil Municipal se sont réunis au lieu ordinaire de séance sur convocation qui leur a été adressée par Monsieur le Maire, conformément à l'article L2121-10 du Code Général des Collectivités Territoriales.
Effectif du Conseil Municipal : 27 Quorum : 14 Présents : 16 Absents excusés : 8 Ont donné pouvoir : 8 Absents : 3 Ont pris part au vote : 16 Exprimés : 24 Pour : 24 Contre : 0 Abstention : 0 Secrétaire de séance : Michel RENARD 	Présents : M. KRUSZYNSKI Raphael, M. FRERE Jean-Luc, Mme LEGRAND Eveline, M. RENARD Michel, Mme ROLY Catherine, M. LATOUCHE Patrick, Mme PLUMECOCQ-FIQUET Christine, M. LECLERCQ Benjamin, Mme LEGRAND Joëlle, M. LIETARD Jean-Claude, Mme DEBOSZ Sylviane, M. HERLAUD Daniel, M. MARMIGNON Didier, Mme WISNIEWSKI Corinne, Mme PASSET Monique, Mme RIBEAUCOUP Corinne. Absents excusés : Mme NOTELET Annie, M. BULENS Jean-Luc, Mme DURIEUX Patricia, Mme PONCHANT Sandrine, M. CHANTREL Romuald, M. LATOUCHE Cédric, Mme BERNUS Virginie, Mme SURIA Tiffanie. Pouvoirs : Mme NOTELET Annie donne pouvoir à Mme LEGRAND Eveline, M. BULENS Jean-Luc donne pouvoir à M. LIETARD Jean-Claude, Mme DURIEUX Patricia donne pouvoir à M. RENARD Michel, Mme PONCHANT Sandrine donne pouvoir à M. HERLAUD Daniel, M. CHANTREL Romuald donne pouvoir à M. KRUSZYNSKI Raphaël, M. LATOUCHE Cédric donne pouvoir à M. LATOUCHE Patrick, Mme BERNUS Virginie donne pouvoir à M. LECLERCQ Benjamin, Mme SURIA Tiffanie donne pouvoir à M. FRERE Jean-Luc. Absents : M. TOUATI Benamar, Mme DELHAYE Nathalie, Mme LANGA Aline.

DELIBERATION N°106-2024-DF-RK

OBJET : Rapport Social Unique (RSU).

Contexte réglementaire :

- ➔ Loi n°2019-828 du 6 août 2019
- ➔ Décret n°2020-1493 du 30 novembre 2020 relatif à la base de données sociales et au rapport social unique dans la fonction publique définit les modalités d'élaboration des rapports sociaux uniques et des bases de données sociales.
- ➔ Code général de la fonction publique : article L231-1 à L232-1

La réalisation de ce rapport est une obligation pour toutes les collectivités conformément au n°2020-1493 du 30 novembre 2020 relatif à la base de données sociales et au rapport social unique dans la fonction publique.

Le Rapport Unique Social a pour objectif de réaliser un état des lieux des données relatives à ses effectifs afin de définir, dans le cadre d'un dialogue social, une politique RH ambitieuse et adaptée aux enjeux de la collectivité.

Ce diagnostic regroupe notamment les analyses permettant de :

- ➔ Mesurer l'évolution de l'ensemble des données RH (nombre d'agents, statut, temps de travail, pyramide des âges, etc.),
- ➔ Établir et mettre à jour les lignes directrices de gestion (LDG), obligation nouvelle pour les employeurs depuis le 1er janvier 2021,
- ➔ Constitue un outil de pilotage RH et de dialogue social,
- ➔ Mise en place des actions spécifiques mutualisées (GPEEC, plan de formation, etc.),
- ➔ Se comparer avec des collectivités de taille équivalente.

Le Rapport Social Unique a été présenté aux membres du Comité Social Territorial (CST) lors de la séance du 12 novembre 2024 et a reçu un avis favorable.

Il est proposé à l'assemblée délibérante :

- ➔ Prendre acte du rapport social unique 2023

Le Conseil Municipal : Prend acte du RSU 2023

Fait et délibéré les jour, mois et an que dessus
Pour extrait conforme
Le Maire,

Raphaël KRUSZYNSKI





SYNTHÈSE DU RAPPORT SOCIAL UNIQUE

Envoyé en préfecture le 28/11/2024

Reçu en préfecture le 28/11/2024

Publié le

ID : 059-215902073-20241128-2024_106-AU

00 01 06

COMMUNE D'ESCAUTPONT

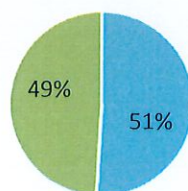


Cette synthèse du Rapport sur l'État de la Collectivité reprend les principaux indicateurs du Rapport Social Unique au 31 décembre 2023. Elle a été réalisée via l'application www.bs.donnees-sociales des Centres de Gestion par extraction des données 2023 transmises en 2024 par la collectivité au Centre de Gestion du Nord.

Effectifs

59 agents employés par la collectivité au 31 décembre 2023

- > 30 fonctionnaires
- > 0 contractuel permanent
- > 29 contractuels non permanents



- fonctionnaires
- contractuel permanent
- contractuels non permanents

Un agent sur emploi fonctionnel dans la collectivité

Précisions emplois non permanents

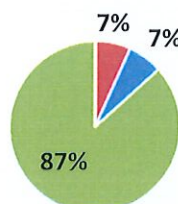
- ⇒ 55 % des contractuels non permanents recrutés dans le cadre d'un emploi aidé
- ⇒ 38 % des contractuels non permanents recrutés comme saisonniers ou occasionnels
- ⇒ Personnel temporaire intervenu en 2023 : aucun agent du Centre de Gestion et aucun intérimaire

Caractéristiques des agents permanents

Répartition par filière et par statut

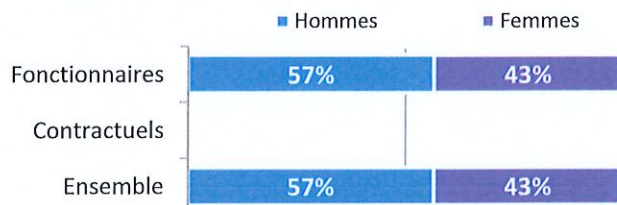
Filière	Titulaire	Contractuel	Tous
Administrative	37%		37%
Technique	50%		50%
Culturelle			
Sportive			
Médico-sociale	13%		13%
Police			
Incendie			
Animation			
Total	100%	0%	100%

Répartition des agents par catégorie



- Catégorie A
- Catégorie B
- Catégorie C

Répartition par genre et par statut



Les principaux cadres d'emplois

Cadres d'emplois	% d'agents
Adjointes techniques	43%
Adjointes administratifs	30%
Agents de maîtrise	7%
ATSEM	7%
Attachés	3%

000106

Envoyé en préfecture le 28/11/2024

Reçu en préfecture le 28/11/2024

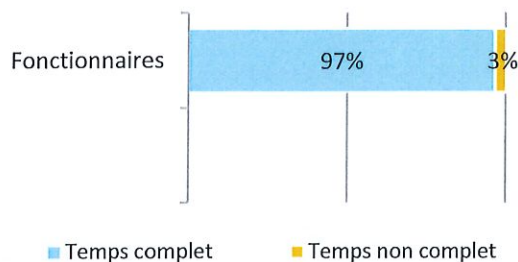
Publié le

ID : 059-215902073-20241128-2024_106-AU

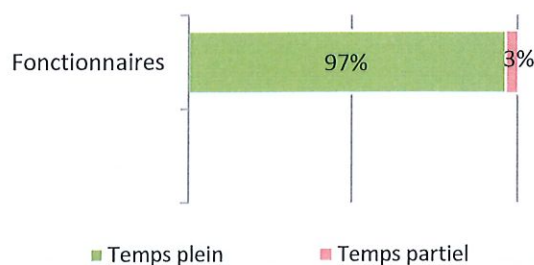
S2LO

Temps de travail des agents permanents

➔ Répartition des agents à temps complet ou non complet



➔ Répartition des agents à temps plein ou à temps partiel



➔ La filière la plus concernée par le temps non complet

Filière	Fonctionnaires
Administrative	9%

➔ Part des agents permanents à temps partiel selon le genre

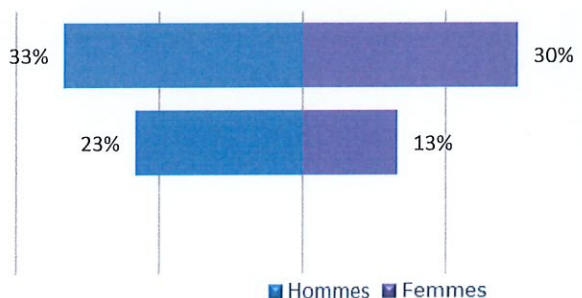
0% des hommes à temps partiel
8% des femmes à temps partiel

Pyramide des âges

➔ En moyenne, les agents de la collectivité ont 50 ans

Âge moyen* des agents permanents	
Fonctionnaires	50,33
de 50 ans et +	
Ensemble des permanents	50,33
de 30 à 49 ans	
Âge moyen* des agents non permanent	
Contractuels non permanents	33,71
de - de 30 ans	

Pyramide des âges des agents sur emploi permanent



* L'âge moyen est calculé sur la base des tranches d'âge

Équivalent temps plein rémunéré

➔ 49,17 agents en Equivalent Temps Plein Rémunéré (ETPR) sur l'année 2023

- > 30,00 fonctionnaires
- > 0,00 contractuel permanent
- > 19,17 contractuels non permanents

89 489 heures travaillées rémunérées en 2023

Répartition des ETPR permanents par catégorie

Catégorie A	2,00 ETPR
Catégorie B	2,00 ETPR
Catégorie C	26,00 ETPR

Positions particulières

- > Un agent en disponibilité

> 2 agents dans d'autres situations (disponibilité d'office, congés spécial et hors cadre)

Mouvements

➔ En 2023, 2 arrivées d'agents permanents et aucun départ

Aucun contractuel permanent nommé stagiaire

Emplois permanents rémunérés

Effectif physique théorique au 31/12/2022 ¹	Effectif physique au 31/12/2023
28 agents	30 agents

¹ cf. page 7

Variation des effectifs*

entre le 1er janvier et le 31 décembre 2023

Fonctionnaires	↗	7,1%
Contractuel		
Ensemble	↗	7,1%

➔ Aucun départ d'agents permanents en 2023

➔ Principaux modes d'arrivée d'agents permanents

Recrutement direct	100%

* Variation des effectifs :

(effectif physique rémunéré au 31/12/2023 - effectif physique théorique rémunéré au 31/12/2022) /

(Effectif physique théorique rémunéré au 31/12/2022)

Évolution professionnelle

➔ Aucun bénéficiaire d'une promotion interne sans examen professionnel

➔ Aucun lauréat d'un examen professionnel

➔ Aucun lauréat d'un concours d'agents déjà fonctionnaires dans la collectivité

➔ Aucun agent n'a bénéficié d'un accompagnement par un conseiller en évolution professionnelle

➔ 30 avancements d'échelon et aucun avancement de grade

Sanctions disciplinaires

➔ Une sanction disciplinaire prononcée en 2023

Nombre de sanctions prononcées concernant les fonctionnaires en 2023

	Hommes	Femmes
Sanctions 1 ^{er} groupe	0	0
Sanctions 2 ^{ème} groupe	0	0
Sanctions 3 ^{ème} groupe	1	0
Sanctions 4 ^{ème} groupe	0	0

Aucune sanction prononcée à l'encontre de fonctionnaires stagiaires

Aucune sanction prononcée à l'encontre d'agents contractuels

➔ Motif de la sanction prononcée (fonctionnaires et contractuels en 2023)

Autres

100%

➔ Les charges de personnel représentent 52,26 % des dépenses de fonctionnement

Budget de fonctionnement*	3 393 725 €	Charges de personnel*	1 773 569 €	➔	Soit 52,26 % des dépenses de fonctionnement
* Montant global					

Rémunérations annuelles brutes - emploi permanent :	836 747 €	Rémunérations des agents sur emploi non permanent :	
Primes et indemnités versées :	86 408 €		
IFSE :	45 747 €		400 554 €
CIA :	0 €		
Heures supplémentaires et/ou complémentaires :	26 039 €		
Nouvelle Bonification Indiciaire :	8 653 €		
Supplément familial de traitement :	3 975 €		
Complément de traitement indiciaire (CTI)	0 €		

➔ Rémunération moyenne par équivalent temps plein rémunéré des agents permanents

	Catégorie A		Catégorie B		Catégorie C	
	Titulaire	Contractuel	Titulaire	Contractuel	Titulaire	Contractuel
Administrative	s		s		30 471 €	
Technique					23 342 €	
Culturelle						
Sportive						
Médico-sociale	s		s		26 183 €	
Police						
Incendie						
Animation						
Toutes filières	48 903 €		34 664 €		25 754 €	

*s : secret statistique appliqué en dessous de 2 ETPR

➔ La part des primes et indemnités sur les rémunérations annuelles brutes pour l'ensemble des agents permanents est de 10,33 %

Part des primes et indemnités
sur les rémunérations :

Fonctionnaires 10,33%

Ensemble 10,33%

➔ Le RIFSEEP a été mis en place pour les fonctionnaires

➔ Les primes sont maintenues en cas de congé de maladie ordinaire

➔ 1364,31 heures supplémentaires réalisées et rémunérées en 2023

➔ Aucune heure complémentaire réalisée et rémunérée en 2023

➔ IFSE et CIA selon la catégorie et le genre

Montant annuel moyen par ETPR	Fonctionnaires						Contractuels sur emploi permanents					
	Femmes			Hommes			Femmes			Hommes		
	IFSE	CIA	Part CIA	IFSE	CIA	Part CIA	IFSE	CIA	Part CIA	IFSE	CIA	Part CIA
Catégorie A	1 894 €											
Catégorie B	s			s								
Catégorie C	1 482 €			1 387 €								

*s : secret statistique appliqué en dessous de 2 ETPR

- ➔ En moyenne, 39 jours d'absence pour tout motif médical en 2023 par fonctionnaire

	Fonctionnaires	Ensemble agents permanents	Contractuels non permanents
Taux d'absentéisme « compressible » (maladies ordinaires et accidents de travail)	2,79%	2,79%	0,97%
Taux d'absentéisme médical (toutes absences pour motif médical)	10,68%	10,68%	0,97%
Taux d'absentéisme global (toutes absences y compris maternité, paternité et autre)	10,68%	10,68%	0,97%

Cf. p7 Précisions méthodologiques pour les groupes d'absences

Taux d'absentéisme : nombre de jours d'absence / (nombre total d'agents x 365)

- ➔ Aucune journée de congés supplémentaires accordée au-delà des congés légaux (exemple : journée du maire)
- ➔ 76,5 % des agents permanents ayant été absents ont eu au moins un jour de carence prélevé
- ➔ La collectivité adhère à un contrat d'assurance groupe pour la gestion du risque maladie

Accidents du travail

- ➔ 3 accidents du travail déclarés au total en 2023

- > 3 accidents du travail pour 59 agents en position d'activité au 31 décembre 2023
- > En moyenne, 9 jours d'absence consécutifs par accident du travail

Handicap

Seules les collectivités de plus de 20 agents équivalent temps plein sont soumises à l'obligation d'emploi de travailleurs handicapés à hauteur de 6 % des effectifs.

4 travailleurs handicapés employés sur emploi permanent

- ⇒ Aucun travailleur handicapé recruté sur emploi non permanent
- ⇒ 4 travailleurs handicapés fonctionnaires
- ⇒ 0 travailleur handicapé en catégorie A, 0 en catégorie B, 4 en catégorie C
- ⇒ 68 € de dépenses réalisées couvrant partiellement l'obligation d'emploi

Prévention et risques professionnels

➔ ASSISTANTS DE PRÉVENTION

Aucun assistant de prévention désigné dans la collectivité

➔ FORMATION

Aucune formation liée à la prévention n'a été suivie

➔ DÉPENSES

La collectivité a effectué des dépenses en faveur de la prévention, de la sécurité et de l'amélioration des conditions de travail

Total des dépenses : 3 487 €

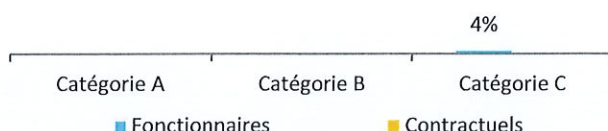
➔ DOCUMENT DE PRÉVENTION

La collectivité dispose d'un document unique d'évaluation des risques professionnels

Dernière mise à jour : 2017

➔ En 2023, 3,3% des agents permanents ont suivi une formation d'au moins un jour

Pourcentage d'agents par catégorie et par statut ayant bénéficié d'au moins un jour de formation en 2023



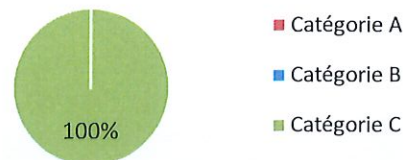
➔ 27 540 € ont été consacrés à la formation en 2023

Répartition des dépenses de formation

CNFPT	33 %
Coût de la formation des apprentis	62 %
Autres organismes	5 %

➔ 7 jours de formation ont été suivis par les agents sur emploi permanent en 2023

Répartition des jours de formation par catégorie hiérarchique



Nombre moyen de jours de formation par agent permanent :

> 0,2 jour par agent

Répartition des jours de formation par organisme

CNFPT	100%
-------	------

Action sociale et protection sociale complémentaire

➔ La collectivité participe aux contrats de prévoyance

➔ Aucune prestation en faveur de l'action sociale de la collectivité

Montants annuels	Prévoyance
Montant global des participations	906 €
Montant moyen par bénéficiaire	36 €

Relations sociales

➔ Jours de grève

Aucun jour de grève recensé en 2023

➔ Comité Social Territorial

3 réunions en 2023 dans la collectivité

➔ 1 Formules de calcul - Effectif théorique au 31/12/2022

Pour les fonctionnaires :

Total de l'effectif physique rémunéré des fonctionnaires au 31/12/2023

- + Départs définitifs de titulaires ou de stagiaires
- + Départs temporaires non rémunérés
- Arrivées de titulaires ou de stagiaires
- Stagiairisation de contractuels de la collectivité
- Retours de titulaires stagiaires

Pour les contractuels permanents :

Total de l'effectif physique rémunéré des contractuels au 31/12/2023

- + Départs définitifs de contractuels
- + Départs temporaires non rémunérés
- + Stagiairisation de contractuels de la collectivité
- Arrivées de contractuels
- Retours de contractuels

Pour l'ensemble des agents permanents :

Effectif théorique des fonctionnaires au 31/12/2022

+ Effectif théorique des contractuels permanents au 31/12/2022

➔ 2 Formules de calcul - Taux d'absentéisme

$$\frac{\text{Nombre de jours calendaires d'absence}}{\text{Nombre d'agents au 31/12/2023} \times 365} \times 100$$

Les journées d'absence sont décomptées en jours calendaires pour respecter les saisies réalisées dans les logiciels de paie

Note de lecture :

Si le taux d'absentéisme est de 8 %, cela signifie que pour 100 agents de la collectivité, un équivalent de 8 agents a été absent toute l'année.

3 « groupes d'absences »

1. Absences compressibles : Maladie ordinaire et accidents du travail	2. Absences médicales : Absences compressibles + longue maladie, maladie de longue durée, grave maladie, maladie professionnelle	3. Absences Globales : Absences médicales + maternité, paternité adoption, autres raisons*
---	--	--

** Les absences pour "autres raisons" correspondent aux autorisations spéciales d'absences (motif familial, concours...) Ne sont pas comptabilisés les jours de formation et les absences pour motif syndical ou de représentation.*

➔ En raison de certains arrondis, la somme des pourcentages peut ne pas être égale à 100 %

Réalisation

Cette fiche synthétique reprend les principaux indicateurs sociaux issus du Rapport Social Unique 2023. Les données utilisées sont extraites du Rapport sur l'État de la Collectivité 2023 transmis en 2024 par la collectivité. Ces données ont pour objectif de bénéficier d'une vue d'ensemble sur les effectifs de la collectivité.



DONNÉES SOCIALES 2023
DES CENTRES DE GESTION

L'outil automatisé permettant la réalisation de cette synthèse a été développé par le Comité Technique des Chargés d'études des Observatoires Régionaux des Centres de Gestion.

Date de publication : novembre 2024

Version 1