

**EXTRAIT DU PROCES VERBAL DES DELIBERATIONS DU CONSEIL MUNICIPAL****27 NOVEMBRE 2025**

L'an deux mil vingt CINQ, le vingt-sept Novembre à 19 heures 00, le Conseil Municipal de la Commune étant assemblé en session ordinaire, au lieu habituel de ses séances après convocation légale, sous la présidence de Monsieur André DESMEDT, Maire.

Étaient présents : M. DESMEDT André, Maire – Monsieur AUBURSIN Gaston – Mme LECOEUVE Stéphanie - Mr HUON Jean-Pascal – Mme LAMBERT Marie – Mme DERONNE Catherine – Mme VAN EECKHOUT Sophie – Mr BOUDREZ André – Madame MASCAUX Ségolène – Mr VERDIERE Andy – Mme WADBLED Laetitia -

Étaient absents : - Mme LUTAS Sylvie – Mr LARIVIERE Romuald – Mme DUTRIEUX Julie – Mr SANSON Guillaume – Mme DHONT Audrey - Mme WILLEMS Véronique – Mr BUEMI Bruno – Mr DELCROIX Thibaut.

Ont donné procuration : Mme LUTAS Sylvie à Mr DESMEDT André – Mr LARIVIERE Romuald à Mme MASCAUX Ségolène – Mme DUTRIEUX Julie à Mr HUON Jean-Pascal - Mme DHONT Audrey à Mme WADBLED Laetitia – Mr DELCROIX Thibaut à Mr VERDIERE Andy.

MME Sophie VAN EECKHOUT a été désignée pour remplir les fonctions de secrétaire.

NOMBRE DE :

Conseillers en exercice	Présents	Votants
19	11	16

Objet : PRESENTATION DU RAPPORT SOCIAL UNIQUE ANNEE 2024**(délib. 2025/06/11)**

Vu le Code Général des Collectivités Territoriales,

Vu le code général de la fonction publique, notamment l'article L231-1, relatif à l'élaboration du Rapport Social Unique,

Vu le décret n° 2020-1493 du 30 novembre 2020 relatif à la base de données sociales et au rapport social unique dans la fonction publique,

Vu l'arrêté du 10 Décembre 2021 fixant pour la fonction publique territoriale la liste des indicateurs contenus dans la base de données sociales (emploi, recrutement, parcours professionnels, formation, rémunération, santé et sécurité au travail, organisation du travail et amélioration des conditions et de la qualité de vie au travail, action sociale et protection sociale, dialogue social et discipline)

Vu l'arrêté du 14Août 2023 modifiant l'arrêté du 10 décembre 2021 fixant pour la fonction publique territoriale la liste des indicateurs contenus dans la base de données sociales,

Vu les dispositions issues de la loi de transformation de la fonction publique du 6 août 2019, instaurant pour les collectivités territoriales et établissements publics, le Rapport Social Unique (RSU) annuel à partir du 1^{er} Janvier 2021.

Considérant que le Rapport Social Unique rassemble les éléments et données à partir desquels sont établies les Lignes Directrices de Gestion qui permettent aux employeurs publics de formaliser ou de mettre à jour leur stratégie pluriannuelle de pilotage des ressources humaines,

Considérant la nécessité de présenter le Rapport Social Unique au Conseil Médical

Sur proposition de Monsieur le Maire,

Le Conseil Municipal atteste que le Rapport Social Unique 2024 joint en annexe a été présenté et qu'il fera l'objet d'une publication.

Fait et délibéré les jour, mois et an susdits.
Pour copie conforme,

La secrétaire,

Sophie VAN ECKHOUT



Le Maire,

André DESMEDT

Nota. Le Maire certifie que le
Compte rendu de cette délibération
a été affiché à la porte de la mairie
Le 1^{er} Décembre 2025
Que la convocation du conseil
avait été faite le 21 novembre 2025
le Maire.



SYNTHÈSE DU RAPPORT SOCIAL UNIQUE 2024



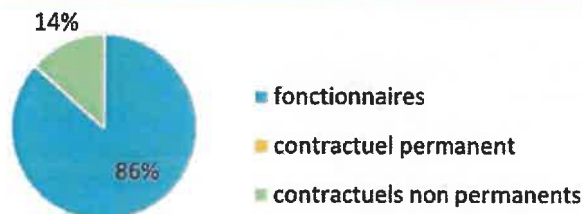
COMMUNE D HASNON

Cette synthèse du Rapport sur l'État de la Collectivité reprend les principaux indicateurs du Rapport Social Unique au 31 décembre 2024. Elle a été réalisée via l'application www.bs.donnees-sociales des Centres de Gestion par extraction des données 2024 transmises en 2025 par la collectivité au Centre de Gestion du Nord.

Effectifs

37 agents employés par la collectivité au 31 décembre 2024

- > 32 fonctionnaires
- > 0 contractuel permanent
- > 5 contractuels non permanents



Précisions emplois non permanents

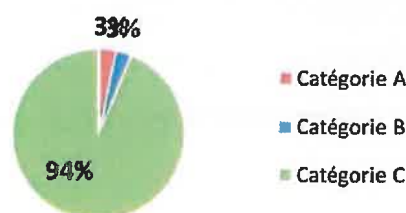
- ⇒ Aucun contractuel non permanent recruté dans le cadre d'un emploi aidé
- ⇒ 5 contractuels non permanents recrutés comme saisonniers ou occasionnels
- ⇒ Personnel temporaire intervenu en 2024 : aucun agent du Centre de Gestion et aucun intérimaire

Caractéristiques des agents permanents

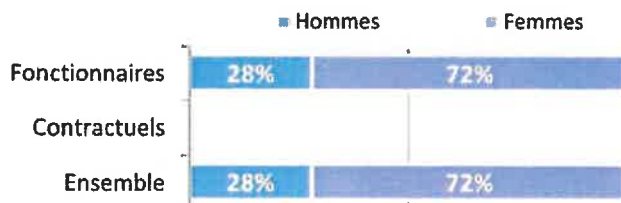
Répartition par filière et par statut

Filière	Titulaire	Contractuel	Tous
Administrative	22%		22%
Technique	63%		63%
Culturelle	3%		3%
Sportive	3%		3%
Médico-sociale	9%		9%
Police			
Incendie			
Animation			
Total	100%	0%	100%

Répartition des agents par catégorie



Répartition par genre et par statut

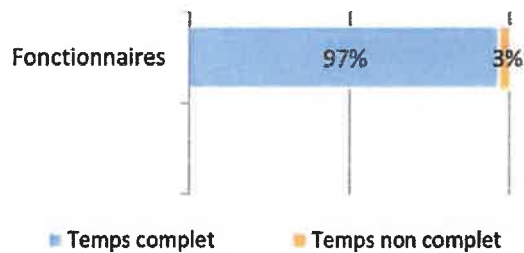


Les principaux cadres d'emplois

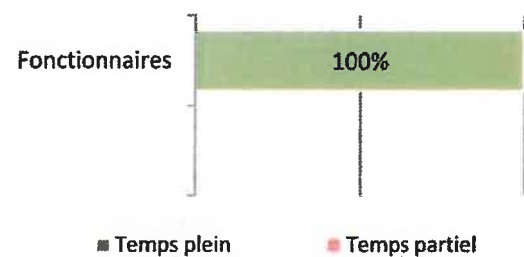
Cadres d'emplois	% d'agents
Adjointes techniques	63%
Adjointes administratifs	19%
ATSEM	9%
Attachés	3%
Assistants d'enseignement artistique	3%

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
Technique	5%

Pyramide des âges

En moyenne, les agents de la collectivité ont 49 ans

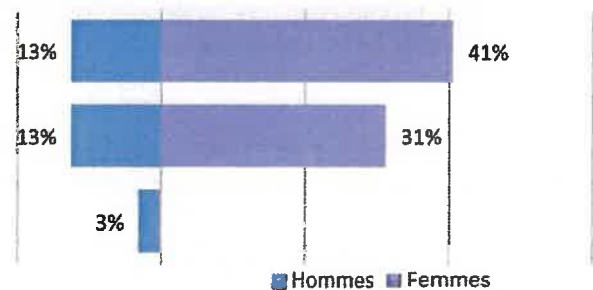
Âge moyen* des agents permanents	
Fonctionnaires	48,91
Ensemble des permanents	
	48,91
Âge moyen* des agents non permanents	
Contractuels non permanents	39,50

de 50 ans et +

de 30 à 49 ans

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

38,09 agents en Equivalent Temps Plein Rémunéré (ETPR) sur l'année 2024

- > 32,04 fonctionnaires
- > 1,56 contractuel permanent
- > 4,49 contractuels non permanents

69 324 heures travaillées rémunérées en 2024

Répartition des ETPR permanents par catégorie

Catégorie A	1,00 ETPR
Catégorie B	1,00 ETPR
Catégorie C	31,60 ETPR

Positions particulières

Aucune position particulière

Mouvements

En 2024, aucune arrivée d'agent permanent et 1 départ

Aucun contractuel permanent nommé stagiaire

Emplois permanents rémunérés

Effectif physique théorique au 31/12/2023 1	Effectif physique au 31/12/2024
33 agents	32 agents

¹ cf. page 7

Variation des effectifs*

entre le 1er janvier et le 31 décembre 2024

Fonctionnaires	↘	-3,0%
Contractuel		
Ensemble	↘	-3,0%

Principales causes de départ d'agents permanents

Départ à la retraite 100%

Aucune arrivée d'agent permanent en 2024

* Variation des effectifs :

(effectif physique rémunéré au 31/12/2024 - effectif physique théorique rémunéré au 31/12/2023) /

(Effectif physique théorique rémunéré au 31/12/2023)

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

20 avancements d'échelon et 4 avancements de grade

Sanctions disciplinaires

Aucune sanction disciplinaire prononcée en 2024

Nombre de sanctions prononcées concernant les fonctionnaires en 2024

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

Budget et rémunérations

Les charges de personnel représentent 54,77 % des dépenses de fonctionnement

Budget de fonctionnement*

2 872 580 €

Charges de personnel*

1 573 238 €

Soit 54,77 % des dépenses de fonctionnement

* Montant global

Rémunérations annuelles brutes - emploi permanent :

940 828 €

Rémunérations des agents sur emploi non permanent :

130 883 €

Primes et indemnités versées :

115 738 €

IFSE :

109 288 €

CIA :

6 390 €

Heures supplémentaires et/ou complémentaires :

4 667 €

Nouvelle Bonification Indiciaire :

1 476 €

Supplément familial de traitement :

6 778 €

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				28 659 €	
Technique					25 492 €	s
Culturelle			s			
Sportive						s
Médico-sociale					27 937 €	
Police						
Incendie						
Animation						
Toutes filières	s		s		26 381 €	s

*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 12,3 %

Part des primes et indemnités sur les rémunérations :

Fonctionnaires	12,76%
Contractuels sur emplois permanents	0,18%
Ensemble	12,30%

⇒ Le RIFSEEP a été mis en place pour les fonctionnaires

⇒ Les primes ne sont pas maintenues en cas de congé de maladie ordinaire

⇒ 217 heures supplémentaires réalisées et rémunérées en 2024

⇒ Aucune heure complémentaire réalisée et rémunérée en 2024

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	s	s										
Catégorie B												
Catégorie C	2 090 €			3 468 €								

*s : secret statistique appliqué en dessous de 2 ETPR

Absences

- En moyenne, 22,1 jours d'absence pour tout motif médical en 2024 par fonctionnaire

	Fonctionnaires	Ensemble agents permanents	Contractuels non permanents
Taux d'absentéisme « compressible » (maladies ordinaires et accidents de travail)	1,96%	1,96%	0,00%
Taux d'absentéisme médical (toutes absences pour motif médical)	6,04%	6,04%	0,00%
Taux d'absentéisme global (toutes absences y compris maternité, paternité et autre)	7,60%	7,60%	0,00%

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)
- 26,7 % des agents permanents ont eu au moins un jour de carence prélevé

Accidents du travail

- Aucun accident du travail déclaré en 2024

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 : 8 891 €
- DOCUMENT DE PRÉVENTION**
La collectivité ne dispose pas d'un document unique d'évaluation des risques professionnels

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.

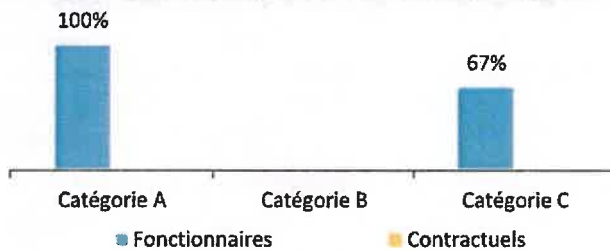
Aucun travailleur handicapé employé sur emploi permanent

- ⇒ Aucun travailleur handicapé recruté sur emploi non permanent
- ⇒ 32 953 € de dépenses réalisées couvrant partiellement l'obligation d'emploi

Formation

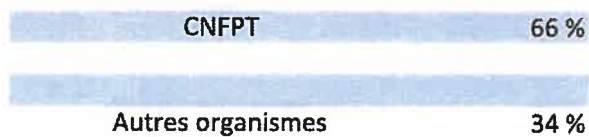
- En 2024, 65,6% des agents permanents ont suivi une formation d'au moins un jour

Pourcentage d'agents par catégorie et par statut ayant bénéficié d'au moins un jour de formation en 2024



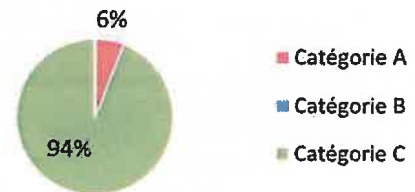
- 12 787 € ont été consacrés à la formation en 2024

Répartition des dépenses de formation



- 34 jours de formation suivis par les agents sur emploi permanent en 2024

Répartition des jours de formation par catégorie hiérarchique



Nombre moyen de jours de formation par agent permanent :

> 1,1 jour par agent

Répartition des jours de formation par organisme



Action sociale et protection sociale complémentaire

- La collectivité ne participe ni à la complémentaire santé de ses agents, ni aux contrats de prévoyance
- Aucune prestation en faveur de l'action sociale de la collectivité

Relations sociales

- Jours de grève

22 jours de grève recensés en 2024

Précisions méthodologiques

1 Formules de calcul - Effectif théorique au 31/12/2023

Pour les fonctionnaires :

Total de l'effectif physique rémunéré des fonctionnaires au 31/12/2024

- + 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 31/12/2024

- + 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 31/12/2023

+ Effectif théorique des contractuels permanents au 31/12/2023

2 Formules de calcul - Taux d'absentéisme

$$\frac{\text{Nombre de jours calendaires d'absence}}{\text{Nombre d'agents au 31/12/2024} \times 365} \times 100$$

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 :	2. Absences médicales :	3. Absences Globales :
Maladie ordinaire et accidents du travail	Absences compressibles + longue maladie, maladie de longue durée, grave maladie, maladie professionnelle	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 2024. Les données utilisées sont extraites du Rapport sur l'État de la Collectivité 2024 transmis en 2025 par la collectivité. Ces données ont pour objectif de bénéficier d'une vue d'ensemble sur les effectifs de la collectivité.



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 : septembre 2025

Version 1

