

**EXTRAIT DU REGISTRE DES
DELIBERATIONS DU CONSEIL
MUNICIPAL DE LA VILLE DE
GUESNAIN**
Séance du 16 décembre 2025

L'an deux mille vingt-cinq, le 16 décembre, à dix-huit heures trente, le Conseil Municipal de la Ville de GUESNAIN s'est réuni dans le lieu ordinaire de ses séances sous la présidence de Madame LUCAS Maryline à la suite d'une convocation régulière qui lui a été faite le 10 décembre 2025 laquelle convocation a été affichée à l'entrée de la MAIRIE conformément à la loi.

Nombre de membres

- en exercice : 27
- Présents : 22
- Votants : 25 (dont 3 procurations)

Présents :

Madame LUCAS Maryline - **Maire**

Messieurs et Mesdames AMADEI Corinne - CANIVET Bertrand - TAIRA Marylène - Monsieur LAHSEN BEN BRAHIM Mohamed - FERMEN Claudine - PILNIAK Alain - CASPERS Mauricette - CARRE Odilon **Adjoints**

Mesdames et Messieurs SENEZ Jean-Pierre - PLANCKE Dorothée - LAMBERT Gaston - KHELIFA Armelle - MARTIN Nuccia - WILLERVAL Aurore - EZAHOUID Mohamed - DELCAMBRE Chantal - SAENEN Romuald - DOISY Bernard - KAPOUN Jean-Jacques - MORAWIEC Laurent - DEVRED Sylvain - **Conseillers**

Absents ayant donné procuration

Monsieur DEFAUQUET Gérald à Monsieur LAHSEN BEN BRAHIM Mohamed
Madame BLANCHARD Perrine à Monsieur SAENEN Romuald
Madame DUCATILLON Béatrice à Monsieur DEVRED Sylvain

Absents :

Monsieur GOLA Eric - Madame LEVEQUE Jennifer

Secrétaire de séance : Madame WILLERVAL Aurore

RAPPORT SOCIAL UNIQUE 2024

Vu le Code Général des Collectivités Territoriales,

Vu le Code Général de la Fonction Publique et notamment l'article L231-1 à L231-4,

Vu la loi 2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la Fonction Publique et notamment son article 5,

Vu le décret 2020-1493 du 30 novembre 2020 relatif à la base de données sociales et au rapport social unique de la Fonction Publique,

Vu l'avis favorable du Conseil Social Territorial en date du 27 novembre 2025,

Considérant l'obligation de présenter chaque année le Rapport Social Unique à l'Assemblée délibérante,

Il convient pour Madame le Maire d'inviter le Conseil Municipal à prendre acte de cette présentation.

Madame le Maire explique au Conseil Municipal, le 24/12/2025, Article 5 de la loi du 22 juillet 2019 de transformation de la Fonction publique, la mise en place pour les collectivités et établissements publics d'établir un Rapport Social Unique (RSU) en remplaçant le bilan social. Ce document est un outil de dialogue social et a pour objectif de permettre d'analyser l'évolution des politiques en matière de ressources humaines du CCAS. Il a pour objectif également d'aider à la décision et au pilotage des ressources humaines de l'établissement et ainsi alimenter le dialogue social.

Ce rapport doit être établi chaque année et rassemble des données à partir desquelles sont établies les lignes directrices de gestion autour des 10 thématiques composant le RSU, à savoir : l'emploi, le recrutement, les parcours professionnels, la formation, les rémunérations, la santé et la sécurité au travail, l'organisation du travail et l'amélioration des conditions et de la qualité de travail, l'action sociale et la protection sociale.

Le Conseil Municipal, après avoir délibéré :

PREND acte de la présentation du Rapport Social Unique 2024 de la commune.

Fait et délibéré en séance,
Pour extrait conforme,

Le Maire,
Maryline LUCAS

Le Secrétaire de séance,
WILLERVAL Aurore.



unstamped

SYNTHÈSE DU RAPPORT SOCIAL UNIQUE 2024

COMMUNE DE GUESNAIN

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

⇒ **67 agents employés par la collectivité au 31 décembre 2024**

- > 39 fonctionnaires
- > 25 contractuels permanents
- > 3 contractuels non permanents



⇒ **3 contractuels permanents en CDI**

⇒ **Précisions emplois non permanents**

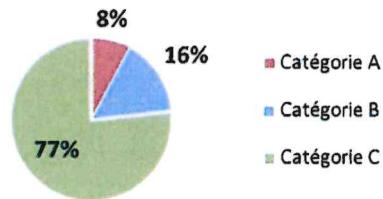
- ⇒ Aucun contractuel non permanent recruté dans le cadre d'un emploi aidé
- ⇒ 3 contractuels non permanents recrutés comme saisonniers ou occasionnels
- ⇒ Personnel temporaire intervenu en 2024 : aucun agent du Centre de Gestion et aucun intérimaire

Caractéristiques des agents permanents

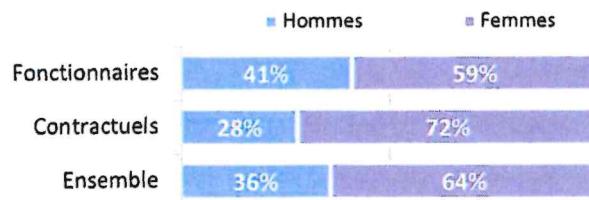
⇒ **Répartition par filière et par statut**

Filière	Titulaire	Contractuel	Tous
Administrative	28%		17%
Technique	41%	72%	53%
Culturelle	15%		9%
Sportive			
Médo-sociale		12%	5%
Police			
Incendie			
Animation	15%	16%	16%
Total	100%	100%	100%

⇒ **Répartition des agents par catégorie**



⇒ **Répartition par genre et par statut**

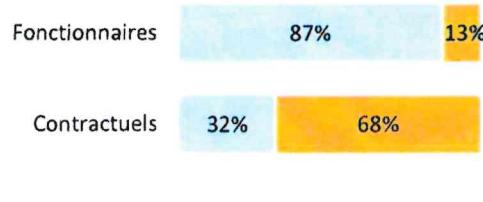


⇒ **Les principaux cadres d'emplois**

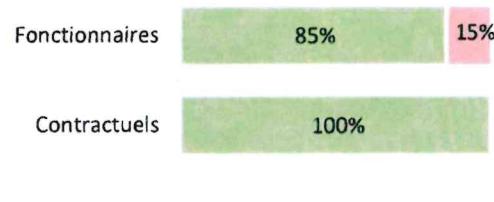
Cadres d'emplois	% d'agents
Adjoints techniques	44%
Adjoints administratifs	14%
Adjoints d'animation	11%
Assistants d'enseignement artistique	6%
Techniciens	5%

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



► Les 2 filières les plus concernées par le temps non complet

Filière	Fonctionnaires	Contractuels
Culturelle	67%	
Administrative	9%	

► Part des agents permanents à temps partiel selon le genre

	0% des hommes à temps partiel	21% des femmes à temps partiel

Pyramide des âges

► En moyenne, les agents de la collectivité ont 48 ans

Âge moyen* des agents permanents	
Fonctionnaires	51,47
Contractuels permanents	43,30
Ensemble des permanents	48,28
Âge moyen* des agents non permanents	
Contractuels non permanents	37,50

Pyramide des âges des agents sur emploi permanent

de 50 ans et +

20% 34%

de 30 à 49 ans

13% 22%

de - de 30 ans

3% 8%

Hommes Femmes

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

Équivalent temps plein rémunéré

► 53,95 agents en Équivalent Temps Plein Rémunéré (ETPR) sur l'année 2024

- > 35,57 fonctionnaires
- > 17,66 contractuels permanents
- > 0,72 contractuel non permanent

98 189 heures travaillées rémunérées en 2024

Répartition des ETPR permanents par catégorie

Catégorie A	2,92 ETPR
Catégorie B	7,87 ETPR
Catégorie C	42,44 ETPR

Positions particulières

Aucune position particulière

Mouvements

- En 2024, 6 arrivées d'agents permanents et 5 départs

Aucun contractuel permanent nommé stagiaire

Emplois permanents rémunérés

Effectif physique théorique au 31/12/2023	Effectif physique au 31/12/2024
63 agents	64 agents

cf. page 7

Variation des effectifs* entre le 1er janvier et le 31 décembre 2024		
Fonctionnaires	↗	2,6%
Contractuels	→	0,0%
Ensemble	↗	1,6%

Évolution professionnelle

- 4 bénéficiaires d'une promotion interne sans examen professionnel nommés

dont 75% des nominations concernent des femmes

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

- 13 avancements d'échelon et 3 avancements de grade

- Principales causes de départ d'agents permanents

Fin de contrats remplacants	60%
Mutation	20%
Licenciement	20%

- Principaux modes d'arrivée d'agents permanents

Remplacements (contractuels)	67%
Voie de mutation	33%

* Variation des effectifs

Effectif pour une remunération au 31/12/2024 - Effectif physique théorique

remunéré au 31/12/2023 /

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

- Aucun lauréat d'un examen professionnel

- 20 agents ont bénéficié d'un accompagnement par un conseiller en évolution professionnelle

dont 0,0 % femmes

dont 100,0 % de catégorie C

Sanctions disciplinaires

- Une 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

Aucune sanction prononcée à l'encontre de fonctionnaires stagiaires

Une sanction prononcée à l'encontre d'un agent contractuel

- Motif de la sanction prononcée (fonctionnaires et contractuels en 2024)

Autres	100%
--------	------

Budget et rémunérations

Les charges de personnel représentent 53,86 % des dépenses de fonctionnement

Budget de fonctionnement*	4 314 315 €	Charges de personnel*	2 323 798 €	Soit 53,86 % des dépenses de fonctionnement
* Montant global				

Rémunérations annuelles brutes - emploi permanent :	1 551 490 €	Rémunérations des agents sur emploi non permanent :
Primes et indemnités versées :	207 356 €	16 351 €
IFSE :	0 €	
CIA :	0 €	
Heures supplémentaires et/ou complémentaires :	20 740 €	
Nouvelle Bonification Indiciaire :	2 658 €	
Supplément familial de traitement :	6 315 €	
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				32 285 €	
Technique			40 712 €		27 793 €	23 744 €
Culturelle			s		29 135 €	
Sportive						
Médico-sociale		s				
Police						
Incendie						
Animation			29 375 €		27 631 €	
Toutes filières	s	s	34 299 €	29 939 €	29 160 €	23 752 €

La part des primes et indemnités sur les rémunérations annuelles brutes pour l'ensemble des agents permanents est de 13,36 %

Part des primes et indemnités sur les rémunérations :

Fonctionnaires	15,96%
Contractuels sur emplois permanents	6,72%
Ensemble	13,36%

⇒ Le RIFSEEP n'a pas été mis en place

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

⇒ 1050 heures supplémentaires réalisées et rémunérées en 2024

⇒ Aucune heure complémentaire réalisée et rémunérée en 2024

⇒ La collectivité a adhéré au régime général d'assurance chômage pour l'assurance chômage de ses agents contractuels

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												
Catégorie B												
Catégorie C												

Absences

- En moyenne, 23,2 jours d'absence pour tout motif médical en 2024 par fonctionnaire
- En moyenne, 34,7 jours d'absence pour tout motif médical en 2024 par agent contractuel permanent

	Fonctionnaires	Contractuels permanents	Ensemble agents permanents	Contractuels non permanents
Taux d'absentéisme « compressible » (maladies ordinaires et accidents de travail)	4,00%	5,57%	4,61%	0,00%
Taux d'absentéisme médical (toutes absences pour motif médical)	6,36%	9,51%	7,59%	0,00%
Taux d'absentéisme global (toutes absences y compris maternité, paternité et autre)	7,26%	9,62%	8,18%	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)

- 2 journées de congés supplémentaires accordées au-delà des congés légaux (exemple : journée du maire)
- 37,9 % des agents permanents 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

- 4 accidents du travail déclarés au total en 2024
- 4 accidents du travail pour 67 agents en position d'activité au 31 décembre 2024
- En moyenne, 97 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.

3 travailleurs handicapés employés sur emploi permanent

- Aucun travailleur handicapé recruté sur emploi non permanent
- 3 travailleurs handicapés fonctionnaires
- 1 travailleur handicapé en catégorie A, 0 en catégorie B, 2 en catégorie C
- 676 € 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**
2 jours de formation liés à la prévention (habilitations et formations obligatoires)

Coût total des formations : 1 404 €
 Coût par jour de formation : 702 €

- DÉPENSES**
Aucune dépense en faveur de la prévention, de la sécurité et de l'amélioration des conditions de travail n'a été effectuée

DOCUMENT DE PRÉVENTION

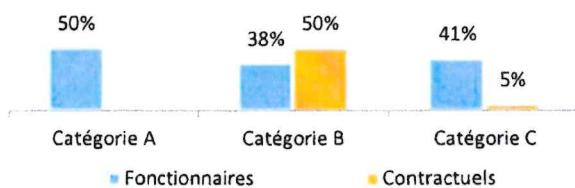
La collectivité ne dispose pas d'un document unique d'évaluation des risques professionnels

Formation

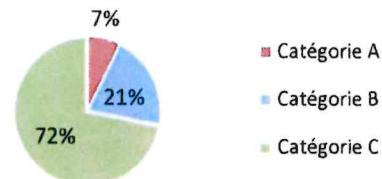
En 2024, 28,1% des agents permanents ont suivi une formation d'au moins un jour

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

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



Répartition des jours de formation par catégorie hiérarchique



14 415 € ont été consacrés à la formation en 2024

Nombre moyen de jours de formation par agent permanent :

> 1,1 jour par agent

Répartition des dépenses de formation

CNFPT	85 %
Frais de déplacement	5 %
Autres organismes	10 %

Répartition des jours de formation par organisme

CNFPT	71%
Autres organismes	29%

Action sociale et protection sociale complémentaire

La collectivité participe financièrement à la complémentaire santé

L'action sociale de la collectivité

- Prestations servies par l'intermédiaire d'une association nationale

Montants annuels	Santé
Montant global des participations	3 100 €
Montant moyen par bénéficiaire	238 €

Relations sociales

Jours de grève

1 jour de grève recensé en 2024

Comité Social Territorial

2 réunions en 2024 dans la collectivité

— 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 :

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 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.