

Nombre de membres :

- En exercice : 33
- Présents : 32
- Représentés : 3
- Absent : 1
- Ne prend pas part au vote : 0
- Quorum : 17



Envoyé en préfecture le 07/10/2026

Reçu en préfecture le 07/10/2026

Publié le



ID : 059-215902917-20260928-2026_106-DE

Extrait du Registre des Délibérations du Conseil Municipal
- Séance du conseil municipal
du LUNDI 28 SEPTEMBRE 2026 -

Convocation adressée le 22 septembre 2026
Effectif légal : 33 - Nombre de membres en exercice : 33

Le président ouvre la séance à 17 heures 05 et fait effectuer l'appel nominal.

SONT PRÉSENTS :

M. Stéphane WILMOTTE, **MAIRE**,

Mmes & MM., Aude VAN CAUWENBERGE, David VAN DEN BROECK, Caroline GIGAREL, Didier WASTERLAIN, Geneviève LARVOR, Philippe DIREZ, Malika BOUDINA, Said LALAMI, Marie-Catherine FLINOIS, **ADJOINTS AU MAIRE**,

Mmes & MM., Danièle LAURENT, Bernard BONDUE, Annie FROMENT, Patrick BARRÉ, Anne DUBUS, Malika LOTTEGIER, Jacques BUYLE, Laetitia ROLAND-POLIN Stéphane DUFOUR, Gilles BECQUET, Audrey MONIER, Adeline DUBREUCQ, Antony LARROQUE, Béatrice DECONINCK, Olivier SILVA, Annabelle DEMULDER, Andy BASUYAUX, Ludivine CAILLE, **CONSEILLERS MUNICIPAUX**,

ABSENTS ayant donné POUVOIR : M. Michel TRIGAUT à Mme Marie-Catherine FLINOIS, Mme Nicole DUFOUR à M. Philippe DIREZ, M. Lahcen LHOU à Mme Adeline DUBREUCQ,

ARRIVÉE EN COURS DE SÉANCE : M. Olivier MARTIN à 17h16,

SORTIE EN COURS DE SÉANCE : Mme Ludivine CAILLE à 18h24 – **RETOUR EN SÉANCE** à 18h26,

ABSENT : M. Mohamed DAHMANE,

Le Président ayant ouvert la séance et fait effectuer l'appel nominal, il a été procédé, en conformité de l'article L. 2121-15 du Code général des collectivités territoriales à l'élection d'un secrétaire pris dans le sein du Conseil.

Madame Adeline DUBREUCQ est désignée pour remplir cette fonction.

PRÉSENTATION DU RAPPORT SOCIAL UNIQUE (RSU)
ANNÉE 2024

N° Acte : 2026-106	Date de l'acte : 28.09.2026	Commune d'HAUTMONT	N° Domaine : 4.1
--------------------	-----------------------------	--------------------	------------------

LE CONSEIL MUNICIPAL,

VU le code général des collectivités territoriales,

VU le code général de la fonction publique et notamment ses articles L231-1 à L231-4,

VU la loi n° 2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique et notamment son article 5,

VU le décret n° 2020-1493 du 30 novembre 2020 relatif à la base de données sociales fixant les conditions et les modalités de la mise en œuvre du RSU,

VU l'arrêté du 10 décembre 2021 fixant pour la fonction publique territoriale la liste des indicateurs contenus dans la base de données sociales,

VU l'avis du Comité social territorial émis lors de sa réunion du 28 septembre 2026,

VU le rapport social unique 2024, ci-joint annexé,

VU la note explicative de synthèse adressée aux membres du conseil municipal dans les conditions prévues à l'article L. 2121-12 du Code général des collectivités territoriales,

CONSIDÉRANT que le rapport social unique (RSU) s'est substitué au rapport sur l'état de la collectivité (REC) depuis le 1^{er} janvier 2021,

CONSIDÉRANT que ce rapport, désormais élaboré chaque année, dresse un état des lieux de la situation du personnel dans la collectivité au 31 décembre de l'année écoulée,

CONSIDÉRANT qu'il récapitule des données chiffrées relatives aux différentes caractéristiques du personnel telles que les effectifs, le temps de travail, la rémunération, les conditions de travail, la formation et les droits sociaux selon une liste d'indicateurs déterminée, à partir desquels peuvent être établies les lignes directrices de gestion (LDG) qui définissent la stratégie pluriannuelle de pilotage des ressources humaines dans chaque collectivité territoriale,

CONSIDÉRANT qu'il constitue ainsi l'outil de référence pour renforcer la lisibilité de l'emploi public territorial,

CONSIDÉRANT que la présente délibération peut faire l'objet d'un recours devant le tribunal administratif de Lille, dans un délai de deux mois à compter de son exécution ou via l'application Télérecours (www.telerecours.fr),

AYANT ENTENDU L'EXPOSÉ DE M. DAVID VAN DEN BROECK, ADJOINT, ET APRÈS EN AVOIR DÉLIBÉRÉ,

N° Acte : 2026-106	Date de l'acte : 28.09.2026	Commune d'HAUTMONT	N° Domaine : 4.1
--------------------	-----------------------------	--------------------	------------------

À LA MAJORITÉ DES MEMBRES

Votants : 31

Pour : 27

Abstentions : 4

- **PREND ACTE** de la présentation du rapport social unique de la collectivité de HAUTMONT portant sur l'année 2024 et de l'avis émis par le Comité social territorial lors de sa réunion du 28 septembre 2026.

Annexe :

- Rapport social unique – année 2024

La secrétaire de séance,



Adeline DUBREUCQ



Le Maire,



Stéphane WILMOTTE

Certifié exécutoire

compte tenu de la transmission

en Sous-Préfecture le : 7/10/2026

de la mise en ligne le : 15/10/2026

N° Acte : 2026-106	Date de l'acte : 28.09.2026	Commune d'HAUTMONT	N° Domaine : 4.1
--------------------	-----------------------------	--------------------	------------------



SYNTHÈSE DU RAPPORT SOCIAL UNIQUE 2024

COMMUNE D HAUTMONT

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

193 agents employés par la collectivité au 31 décembre 2024

- > 81 fonctionnaires
- > 15 contractuels permanents
- > 97 contractuels non permanents

50%



- fonctionnaires
- contractuels permanents
- contractuels non permanents

Nombre d'emploi aidé

0 | 0%
Part des emplois aidés (tous emplois)

Taux de féminisation (emplois permanents)

60,4%

Nombre de CDI

0 | 0%
Part des CDI (tous contrats)

Nombre d'emplois saisonniers ou accroissement

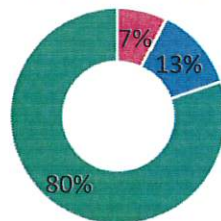
74 | 38%
Part des saisonniers (tous emplois)

Caractéristiques des agents permanents

Répartition par filière et par statut

Filière	Titulaire	Contractuel	Ensemble
Administrative	41%	53%	43%
Technique	41%	27%	39%
Culturelle	2%	13%	4%
Sociale	2%		2%
Médico-sociale	1%	7%	2%
Police municipale	9%		7%
Animation	4%		3%

Répartition des agents par catégorie



- Catégorie A
- Catégorie B
- Catégorie C

Taux de féminisation par catégorie

Catégorie A 42,9%
 Catégorie B 75,0%
 Catégorie C 59,7%

Taux de féminisation par statut (emplois permanents)

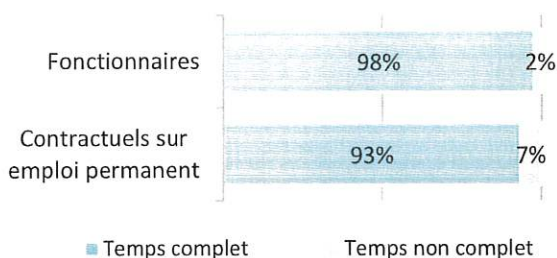
Fonctionnaire 58,0%
 Contractuel 73,3%

Les principaux cadres d'emplois

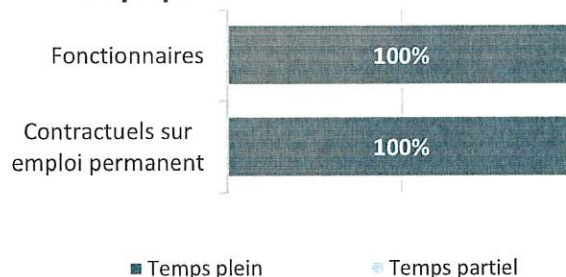
Cadres d'emplois	% d'agents
Adjoints techniques	36%
Adjoints administratifs	30%
Attachés	7%
Agents de police municipale	6%
Rédacteurs	5%

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 filières les plus concernées par le temps non complet

Filière	Fonctionnaire	Filière	Contractuel
Culturelle	50,0%	Administrative	12,5%
Administrative	3,0%		

Part des agents permanents à temps partiel selon le genre

Hommes	0,0%
Femmes	0,0%

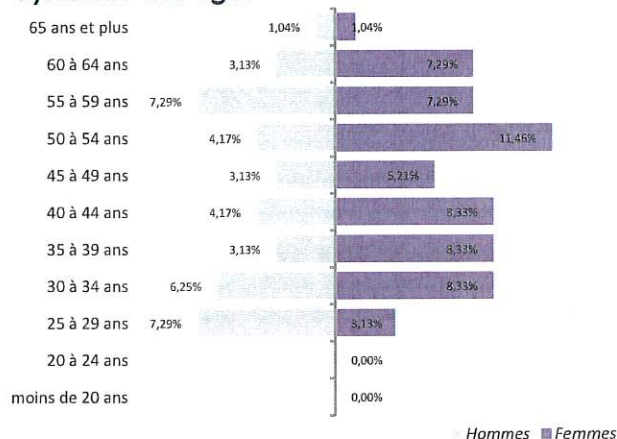
Pyramide des âges

En moyenne, les agents de la collectivité ont 46 ans

Âge moyen des agents permanents

Fonctionnaires	46,8
Contractuels sur emploi permanent	39,8
Emplois permanents	45,7

Pyramide des âges



Équivalent temps plein rémunéré

134,4 agents en Equivalent Temps Plein Rémunéré (ETPR) sur l'année

> Fonctionnaires	74,6
> Contractuels sur emploi permanent	16,3
> Contractuels sur emploi non permanent	43,5

Répartition des ETPR permanents par catégorie

Catégorie A	8,1
Catégorie B	9,9
Catégorie C	72,9

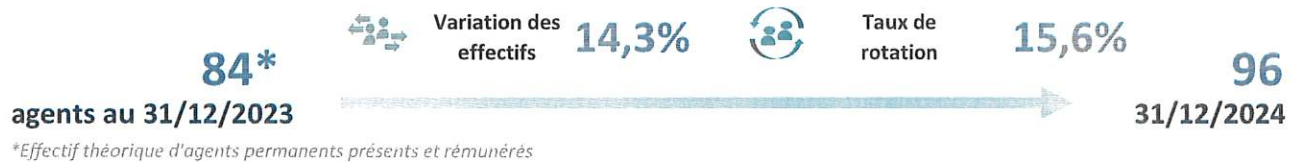
Positions particulières

0% des agents permanents sont en position statutaire particulière

- Agents détachés dans une autre structure
- Agents détachés dans la collectivité
- Agents mis à disposition dans une autre structure
- Agents mis à disposition dans la collectivité
- Autres positions particulières

Mouvements

Evolution des effectifs permanents



8 départs

Principaux motifs (départs nets)

Démission	38%
Fin de contrat (ne pas inclure les agents contractuels mis en stage dans l'année)	38%
Départ à la retraite	25%
Agent contractuel nommé stagiaire au sein de la collectivité au cours de l'année	

20 arrivées

Principaux motifs (arrivées nettes)

Recrutement direct - Agent déjà présent en tant que contractuel non permanent	30%
Remplaçants	30%
Article 3 hors remplaçants, retours ou réintégrations	25%
Voie de mutation	10%
Par voie de détachement d'agents - D'autres collectivités territoriales	5%

Évolution professionnelle

Part des agents avec avancement d'échelon
42,0%

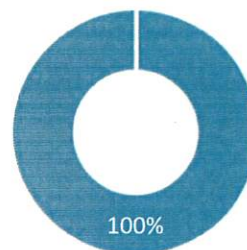
Part des agents avec avancement de grade
7,4%

Part des agents avec promotion interne*
3,7%

*Promotion interne avec ou sans concours/examen professionnel

Des indemnités de fin de contrat ont été versées par la collectivité

Une procédure de rupture conventionnelle a été initiée au sein de la collectivité



■ Procédures initiées par un agent

Sanctions disciplinaires

0 sanction disciplinaire prononcée dans l'année

Nombre de sanctions prononcées concernant les fonctionnaires

	-	
Sanction 1er groupe	0	0
Sanction 2ème groupe	0	0
Sanction 3ème groupe	0	0
Sanction 4ème groupe	0	0

Aucune sanction prononcée à l'encontre de fonctionnaires stagiaires

Aucune sanction prononcée à l'encontre de contractuels

Principal motif des sanctions prononcées (fonctionnaires et contractuels)

Budget et rémunérations

Envoyé en préfecture le 07/10/2026

Reçu en préfecture le 07/10/2026

Publié le

S²LO

ID : 059-215902917-20260928-2026_106-DE

Les charges de personnel représentent 42% des dépenses de fonctionnement

Budget de fonctionnement* 13 861 394 € Charges de personnel* 5 843 781 € Soit 42,16 % des dépenses de fonctionnement

* Montant global

Répartition de la rémunération annuelle brute des emplois permanents

Rémunération annuelle brute 2 934 968 €

Rémunération statutaire 2 311 938 €

Primes 435 959 €

SFT* 19 733 €

HSC 109 534 €

NBI* 39 372 €

IR* 18 432 €

*uniquement des fonctionnaires

Rémunération moyenne par équivalent temps plein rémunéré des agents permanents

	Catégorie A		Catégorie B		Catégorie C	
	Titulaire	Contractuel	Titulaire	Contractuel	Titulaire	Contractuel
Administrative	69 684 €	42 157 €	39 815 €	s	29 558 €	26 886 €
Animation	-	-	-	-	24 333 €	-
Culturelle	-	-	25 044 €	s	s	s
Incendie secours	-	-	-	-	-	-
Médico-sociale	-	s	s	s	-	-
Médico-technique	-	-	-	-	-	-
Police municipale	-	-	s	-	40 112 €	-
Sociale	-	-	-	-	30 573 €	-
Sportive	-	-	-	-	-	-
Technique	-	-	s	s	29 277 €	24 955 €
Moyenne toute filière	69 684 €	42 326 €	33 136 €	28 002 €	30 328 €	25 936 €

s : secret statistique appliqué en dessous de 2 ETPR

La part du régime indemnitaire sur les rémunérations annuelles brutes pour l'ensemble des agents permanents est de 14,85 %

Part du régime indemnitaire sur les rémunérations

Fonctionnaires	13,74%
Contractuels sur emploi permanent	20,27%
Emplois permanents	14,85%

- Le RIFSEEP a été mis en place pour les fonctionnaires et pour les contractuels ainsi que le CIA
- Les primes sont maintenues en cas de congé de maladie ordinaire
- 4 728,75 heures supplémentaires ou complémentaires réalisées et rémunérées

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	21 165 €	2 225 €	10%	17 691 €	3 505 €	17%	s	s		14 470 €	1 578 €	10%
Catégorie B	9 218 €	232 €	2%	-	-		3 044 €	0 €	0%	s	s	
Catégorie C	1 812 €	326 €	15%	2 155 €	328 €	13%	1 034 €	258 €	20%	s	s	

s : secret statistique appliqué en dessous de 2 ETPR

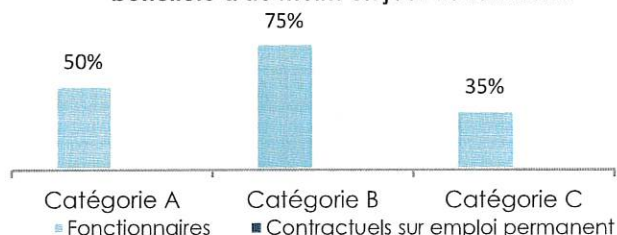
Formation

33% des agents permanents ont suivi une formation d'au moins un jour

Femmes 25,9%

Hommes 44,7%

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

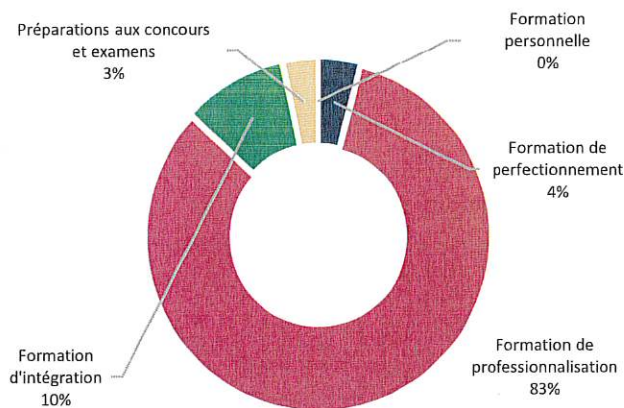


Le budget consacré à la formation est de 50 887 €

Répartition des dépenses par organisme

CNFPT au titre de la cotisation	62,8%
Autres organismes	2,4%
Formation des apprentis	29,0%
Frais de déplacement	1,6%
CNFPT au-delà de la cotisation	4,2%

Répartition selon le type de formation



Nombre moyen de jours de formation par agent permanent

> 1,6 jour par agent

Répartition des jours de formation par organisme

CNFPT cotisation obligatoire	77,1%
Autres organismes	22,9%
Collectivité	0,0%
CNFPT au-delà de la cotisation	0,0%

Action sociale et protection sociale complémentaire

Il existe un accord collectif sur la protection sociale complémentaire au sein de la collectivité

	Santé	Prévoyance
Montant annuel moyen par bénéficiaire	220 €	-
Nombre de bénéficiaires	55	-

L'action sociale

Prestations servies directement par la collectivité	X
Prestations servies par l'intermédiaire d'un centre de gestion	X
Prestations servies par l'intermédiaire d'une association nationale	X
Prestations servies par l'intermédiaire d'un organisme à but non lucratif ou d'une association locale	X

Relations sociales

La collectivité a été concernée par des grèves.

Sur mot d'ordre national	#DIV/0!
Sur mot d'ordre uniquement local	#DIV/0!
Non précisé, autres	#DIV/0!

La collectivité n'a pas engagé de négociations collectives

Nombre de réunions des instances

CST	3
CAP	0
CCP	0

Précisions méthodologiques

¹Formules de calcul - Effectif théorique

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 31/12/2023

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

²Formules 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 développé sous QLIK SENSE permettant la réalisation de cette synthèse a été réalisé par l'Observatoire de l'emploi et de la FPT de Nouvelle-Aquitaine et le CIG de la Grande-Couronne.

Date de publication : mai 2026

Version 1