



Mairie de
HAUCOURT-MOULAIN
54 860

OBJET

**FONCTION
PUBLIQUE**

**-
PERSONNEL
TITULAIRE ET
STAGIAIRE DE LA
F.P.T.
ET
PERSONNEL
CONTRACTUEL**

**-
RAPPORT SOCIAL
UNIQUE 2024**

DATE DE LA CONVOCATION
05 décembre 2025

DATE DE L'AFFICHAGE
18 décembre 2025

Nombre de Conseillers
En exercice 22
Nombre de présents 14
Nombre de votants 18

Le Maire de HAUCOURT-MOULAIN certifie sous sa responsabilité le caractère exécutoire de cet acte et informe que la présente délibération peut faire l'objet d'un recours pour excès de pouvoir devant le Tribunal Administratif dans un délai de deux mois à compter de sa publication.

REPUBLIQUE FRANCAISE
MAIRIE DE HAUCOURT-MOULAIN (Meurthe-et-Moselle)

**EXTRAIT DU REGISTRE DES
DELIBERATIONS
DU CONSEIL MUNICIPAL**

L'An Deux mille vingt-cinq, le 15 décembre à 18 h 15, le Conseil Municipal de HAUCOURT-MOULAIN, légalement convoqué, s'est réuni en session ordinaire, à la Salle Pierre DESPROGES de Haucourt-Centre, sous la Présidence de Mr Alain LOMBARDI, Maire,

Étaient présents : MM. LOMBARDI – ABBACI – ANGLESIO – BEOT – BOCQUILLON A. – BOCQUILLON P. – FACCHIN – GENTILE – GEORGEL – LEBRUN – MAZZICHI – ORSUCCI – SEBAA – WONNER

Étaient absents : MM. DIDIER – LEONI – LOSA (excusé) – MARTEAU (excusé)

M. CADRONET, absent, donne procuration à M. MAZZICHI
Mme MARIANI, absente, donne procuration à Mme A. BOCQUILLON
Mme PIERRE, absente, donne procuration à Mme ANGLESIO
Mme ROLLINGER-STUPKA-GASPARINI, absente, donne procuration à M. LOMBARDI.

Le quorum étant atteint, Madame SEBAA a été élue Secrétaire de séance.

Les collectivités territoriales et établissements publics doivent établir un Rapport Social Unique (R.S.U.) annuel, au titre de l'année précédente.

Ce rapport compile les données relatives aux politiques de ressources humaines autour des thématiques suivantes : emploi, recrutement, parcours professionnels, formation, rémunérations, santé et sécurité au travail, organisation du travail et amélioration des conditions et de qualité de vie au travail, action sociale et protection sociale, dialogue social, discipline ainsi que des mesures individuelles en faveur de l'environnement.

Pour les collectivités et établissements publics de moins de 50 agents, le Centre de Gestion (C.D.G.) recueille auprès d'eux les informations nécessaires à l'élaboration de ce rapport afin que ce dernier puisse être présenté au Comité Social Territorial Intercommunal placé auprès du C.D.G.

La production annuelle d'un rapport poursuit plusieurs objectifs :

- Permettre une meilleure analyse de l'évolution des politiques de ressources humaines de la collectivité ou de l'établissement public ;
- Établir les Lignes Directrices de Gestion (LDG) ;
- Favoriser le dialogue social entre les employeurs territoriaux et les organisations syndicales ;

Le Rapport Social Unique doit faire l'objet d'une diffusion publique (site internet ou autre) par la collectivité ou l'établissement public, dans un délai de 60 jours à compter de la présentation du Rapport Social Unique au Comité Social Territorial.

Après avoir entendu l'exposé de Monsieur le Maire ;

Le Conseil Municipal, après en avoir délibéré, à l'unanimité,

PREND ACTE du Rapport Social Unique 2024 tel qu'il est annexé à la présente délibération.

Pour extrait certifié conforme,



Le Maire,
Alain LOMBARDI



SYNTHÈSE DU RAPPORT SOCIAL UNIQUE 2024

COMMUNE D HAUCOURT MOULAIN

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 de Meurthe-et-Moselle.

Effectifs

➔ 29 agents employés par la collectivité au 31 décembre 2024

- > 27 fonctionnaires
- > 2 contractuels permanents
- > 0 contractuel non permanent



➔ Aucun contractuel permanent en CDI

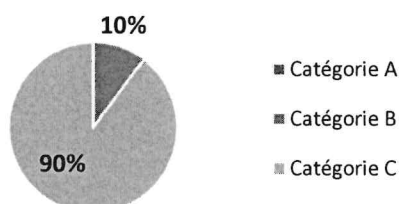
Personnel temporaire intervenu en 2024 : 5 agents du Centre de Gestion et aucun intérimaire

Caractéristiques des agents permanents

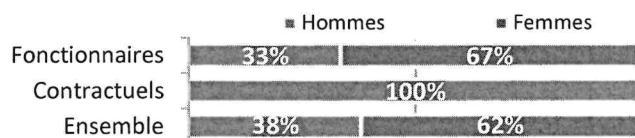
➔ Répartition par filière et par statut

Filière	Titulaire	Contractuel	Tous
Administrative	19%		17%
Technique	48%	50%	48%
Culturelle			
Sportive			
Médico-sociale	22%		21%
Police	7%		7%
Incendie			
Animation	4%	50%	7%
Total	100%	100%	100%

➔ Répartition des agents par catégorie



➔ Répartition par genre et par statut

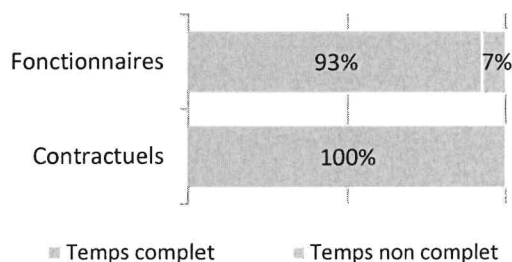


➔ Les principaux cadres d'emplois

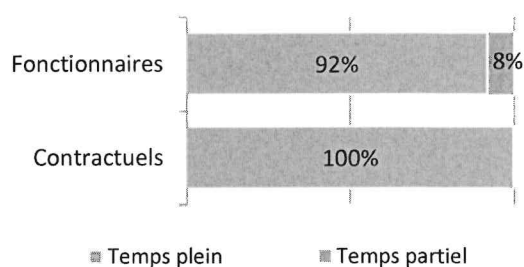
Cadres d'emplois	% d'agents
Adjointes techniques	45%
ATSEM	21%
Adjointes administratifs	14%
Agents de police municipale	7%
Rédacteurs	3%

— 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



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

Filière	2 fonctionnaires TNC	0 contractuels TNC
Médico-sociale	17%	
Technique	8%	0%

➔ Part des agents permanents à temps partiel selon le genre

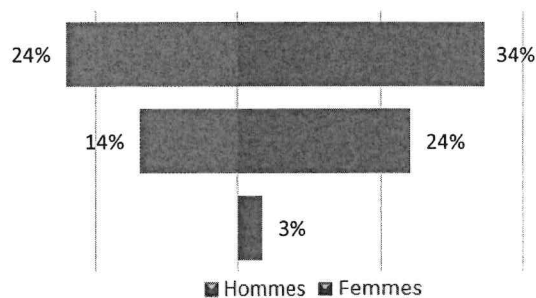
0% des hommes à temps partiel
13% des femmes à temps partiel

— Pyramide des âges

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

Âge moyen* des agents permanents	
Fonctionnaires	50,65
Contractuels permanents	45,00
Ensemble des permanents	50,26
Tranche d'âge	
	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

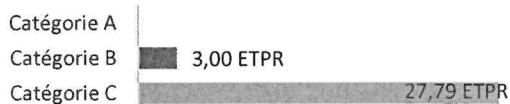
— Équivalent temps plein rémunéré

➔ 33,05 agents en Equivalent Temps Plein Rémunéré (ETPR) sur l'année 2024

- > 26,84 fonctionnaires
- > 3,95 contractuels permanents
- > 2,26 contractuels non permanents

60 151 heures travaillées rémunérées en 2024

Répartition des ETPR permanents par catégorie



— Positions particulières

Aucune position particulière

Mouvements

- ➔ En 2024, 2 arrivées d'agents permanents et 6 départs

Aucun contractuel permanent nommé stagiaire

Emplois permanents rémunérés

Effectif physique théorique au 31/12/2023 1	Effectif physique au 31/12/2024
33 agents	29 agents

¹ cf. page 7

Variation des effectifs*

entre le 1er janvier et le 31 décembre 2024

Fonctionnaires	↘	-6,9%
Contractuels	↘	-50,0%
Ensemble	↘	-12,1%

- ➔ Principales causes de départ d'agents permanents

Fin de contrats dont remplaçants	50%
Départ à la retraite	33%
Démission	17%

- ➔ Principaux modes d'arrivée d'agents permanents

Recrutement direct	50%
Remplacements (contractuels)	50%

* Variation des effectifs :

$(\text{effectif physique rémunéré au 31/12/2024} - \text{effectif physique théorique rémunéré au 31/12/2023}) /$

$(\text{Effectif physique théorique rémunéré au 31/12/2023})$

Évolution professionnelle

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

dont 100% des nominations concernent des femmes

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

- ➔ 7 avancements d'échelon et 6 avancements de grade

- ➔ Aucun lauréat d'un examen professionnel

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

Sanctions disciplinaires

- ➔ Aucune sanction disciplinaire prononcée en 2024

Nombre de sanctions prononcées concernant les fonctionnaires en 2024

	Hommes	Femmes
Sanction 1er groupe	0	0
Sanction 2ème groupe	0	0
Sanction 3ème groupe	0	0
Sanction 4ème groupe	0	0

— Budget et rémunérations —

➔ Les charges de personnel représentent 44,94 % des dépenses de fonctionnement

Budget de fonctionnement*	3 145 884 €	Charges de personnel*	1 413 791 €	➔	Soit 44,94 % des dépenses de fonctionnement
* Montant global					

Rémunérations annuelles brutes - emploi permanent :	853 124 €	Rémunérations des agents sur emploi non permanent :	
Primes et indemnités versées :	111 007 €		55 550 €
IFSE :	80 022 €		
CIA :	1 260 €		
Heures supplémentaires et/ou complémentaires :	24 937 €		
Nouvelle Bonification Indiciaire :	591 €		
SFT (titulaire uniquement) :	5 677 €		
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		34 390 €	
Technique				s	24 999 €	s
Culturelle						
Sportive						
Médico-sociale					25 203 €	s
Police					30 858 €	
Incendie						
Animation				s	s	s
Toutes filières			s	33 405 €	27 016 €	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 13,01 %

Part des primes et indemnités sur les rémunérations :		Le RIFSEEP a été mis en place pour les fonctionnaires et pour les contractuels ainsi que le CIA
Fonctionnaires	11,96%	Les primes sont maintenues en cas de congé de maladie ordinaire
Contractuels sur emplois permanents	19,78%	1376 heures supplémentaires réalisées et rémunérées en 2024
Ensemble	13,01%	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	s									9 390 €		
Catégorie C	1 342 €			4 222 €	179 €	4%						

*s : secret statistique appliqué en dessous de 2 ETPR

Absences

➔ En moyenne, 8,5 jours d'absence pour tout motif médical en 2024 par fonctionnaire

> Aucun jour d'absence pour motif médical concernant les agents contractuels en 2024

	Fonctionnaires	Contractuels permanents	Ensemble agents permanents
Taux d'absentéisme « compressible » (maladies ordinaires et accidents de travail)	2,32%	0,00%	2,16%
Taux d'absentéisme médical (toutes absences pour motif médical)	2,32%	0,00%	2,16%
Taux d'absentéisme global (toutes absences y compris maternité, paternité et autre)	2,32%	0,00%	2,16%

Cf. p7 Précisions méthodologiques pour les groupes d'absences

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

- ➔ 3 journées de congés supplémentaires accordées au-delà des congés légaux (exemple : journée du maire)
- ➔ 55,3 % 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

➔ 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**
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

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.

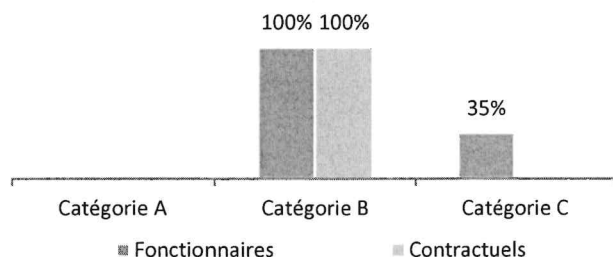
1 travailleur handicapé employé sur emploi permanent

- ➔ Aucun travailleur handicapé recruté sur emploi non permanent
- ➔ 1 travailleur handicapé fonctionnaire
- ➔ 0 travailleur handicapé en catégorie A, 0 en catégorie B, 1 en catégorie C
- ➔ 226 € de dépenses réalisées couvrant partiellement l'obligation d'emploi

Formation

- ➔ En 2024, 41,4% 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



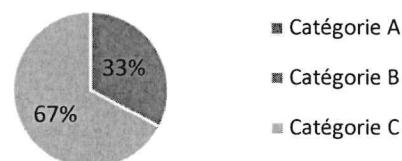
- ➔ 12 388 € ont été consacrés à la formation en 2024

Répartition des dépenses de formation

CNFPT	71 %
Frais de déplacement	2 %
Autres organismes	27 %

- ➔ 55 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 :
> 1,9 jour par agent

Répartition des jours de formation par organisme

CNFPT	75%
Autres organismes	25%

Action sociale et protection sociale complémentaire

- ➔ La collectivité participe à la complémentaire santé et aux contrats de prévoyance

Montants annuels	Prévoyance
Montant global des participations	6 280 €
Montant moyen par bénéficiaire	224 €

- ➔ L'action sociale de la collectivité

- Prestations servies par l'intermédiaire d'une association nationale
- Prestations servies par l'intermédiaire d'un organisme à but non lucratif ou d'une association locale

Relations sociales

- ➔ Jours de grève

30 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 »

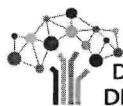
1. Absences compressibles :	2. Absences médicales :	3. Absences Globales :
Maladie ordinaire et accidents du travail	Absences compressibles + longue maladie, maladie de longue durée, grave maladie, maladie professionnelle	Absences médicales + maternité, paternité adoption, autres raisons*

** 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.



DONNÉES SOCIALES
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 2025

Version 1