

**CONSEIL MUNICIPAL D'HARFLEUR**  
**SAMEDI 21 JUIN 2025 A 9H30**

**N° 25 06 39**

**Rapporteur : Dominique BELLENGER**

**AFFAIRES GÉNÉRALES**

**PERSONNEL**

**Rapport Social Unique (RSU) 2023**

**. Présentation – Information**

**EXTRAIT DU REGISTRE DES DÉLIBÉRATIONS**  
**CONSEIL MUNICIPAL D'HARFLEUR**  
**SAMEDI 21 JUIN 2025**

L'an deux mille vingt-cinq, le vingt-et-un juin à neuf heures trente, le Conseil Municipal de la Ville d'Harfleur légalement convoqué le treize juin deux mille vingt-cinq s'est réuni à la Mairie d'Harfleur, dans la salle du Parc – Centre Françoise Dolto.

Conformément au Code Général des Collectivités Territoriales, la séance est publique.

Madame Christine MOREL, Maire, présidant la séance procède tout d'abord à l'appel nominal auquel répondent :

**PRÉSENTS** : Mme Christine MOREL, M. Dominique BELLENGER, M. Loïc JAMET, Mme Sabrina LEFEBVRE (à partir du point n° 25 06 03), M. José GUTIERREZ, Mme Marjorie BELLENGER, M. Yoann LEFRANC (jusqu'au point n° 25 06 38), M. Gilles DON SIMONI, M. Jean-Pierre PEDRON, Mme Nathalie JARROUSSE, Mme Sylvie ROGER, M. Hervé TOULLEC, Mme Aurélie REBEILLEAU, M. Franck GROUSSARD, Mme Coralie FOLLET, M. Pierre GRISEL.

**ABSENTS EXCUSÉS AYANT DONNÉ PROCURATION** : Mme Sylvie BUREL à Mme Christine MOREL, Mme Justine DUCHEMIN à Mme Marjorie BELLENGER, M. Anthony DE VRIES à M. Yoann LEFRANC (jusqu'au point n° 25 06 38), Mme Sylvie DUCOEURJOLY à Mme Sabrina LEFEBVRE (à partir du point n° 25 06 03), M. Ousmane NDIAYE à M. Dominique BELLENGER, Mme Yvette ROMERO à Mme Nathalie JARROUSSE, Mme Élise ROGER à Mme Sylvie ROGER.

**ABSENTS EXCUSÉS SANS PROCURATION** : Mme Sylvie DUCOEURJOLY (jusqu'au point n° 25 06 02), Mme Sabrina LEFEBVRE (jusqu'au point n° 25 06 02), M. Anthony DEVRIES (à partir du point n° 25 06 39), M. Yoann LEFRANC (à partir du point n° 25 06 39).

**ABSENTS** : Mme Julie LEMARCIS, Mme Cindy EVRARD, M. Samuel LEROY, M. Nicolas NOUAILHAS, Mme Julie LETHEUX, Mme Sophie BOUJU (née VIVIER).

**Conseillers Municipaux :**

Conseillers Municipaux en exercice = 29	Ouverture séance	A partir du point N° 25 06 03	A partir du point N° 25 06 39
Présents	15	16	15
Procurations	6	7	6
Absents excusés	2	0	2
Absents	6	6	6
Votants	21	23	21

Accusé de réception - Ministère de l'Intérieur

076-217603414-20250621-2506-39-DE

Accusé certifié exécutoire

Réception par le préfet : 01/07/2025  
Publication : 01/07/2025



**Mesdames, Messieurs,**

Depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2021, les collectivités territoriales et établissements publics doivent établir un Rapport Social Unique (RSU) annuel, au titre de l'année écoulée. Celui-ci vient remplacer le « Bilan Social » qui était réalisé tous les deux ans. La Ville d'Harfleur élaborait déjà un Bilan Social annuel, comportant des indicateurs similaires au RSU.

Ce nouveau document réglementaire est prévu à l'article 5 de la loi n° 2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique. Le RSU est donc produit chaque année et est transmis à la DGCL (Direction Générale des Collectivités Locales).

Le RSU est présenté aux membres du Comité Social Territorial (CST) afin qu'un débat soit engagé sur l'évolution des politiques des Ressources Humaines de la Ville. Le document doit faire l'objet d'une diffusion publique par la Ville.

Le RSU s'établit à partir d'une base de données sociales transmise par le service Ressources Humaines de la Ville au Centre de Gestion de la Seine-Maritime (CDG76).

Cette base concentre les données de l'ensemble des agents publics employés par la Ville en 10 thématiques :

- Emplois,
- Recrutements,
- Parcours professionnels,
- Formation,
- Rémunérations,
- Santé et sécurité au travail,
- Organisation du travail et amélioration des conditions et de la qualité au travail,
- Action sociale et protection sociale,
- Dialogue social,
- Discipline.

Le RSU permet d'établir un état des lieux sur les effectifs afin de définir, dans le cadre d'un diagnostic social, une politique des Ressources Humaines adaptée aux enjeux de la Ville.

Le diagnostic permet de mesurer l'évolution de l'ensemble des données RH (nombre d'agents, statut, temps de travail, pyramide des âges), se comparer avec des collectivités de taille équivalente et de mettre en place des actions spécifiques mutualisées (GPEEC, plan de formation).

**En conséquence, et après en avoir délibéré, je vous propose que le Conseil Municipal,**

**VU la loi n° 2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique,**

**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 le Rapport Social Unique 2023 annexé,**

**VU l'avis du Comité Social Territorial en date du 22 mai 2025,**

**VU l'avis du Bureau Municipal en date du 10 juin 2025,**



- Prenne acte de la présentation du Rapport Social Unique (RSU) 2023 de la Ville.

*Le Maire certifie avoir communiqué les conclusions de ce rapport.  
Fait et délibéré en l'Hôtel de ville d'Harfleur les jours et ans sus indiqués  
Pour extrait certifié conforme  
Christine MOREL  
Maire,*



Délais et voie de recours :

La présente délibération peut faire l'objet d'un recours pour excès de pouvoir devant le Tribunal Administratif de Rouen dans un délai de 2 mois à compter de sa publication.





# RAPPORT SOCIAL UNIQUE 2023

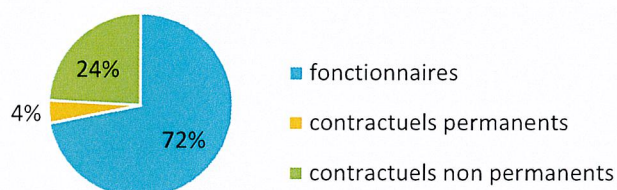
## ➔ HARFLEUR

Le Rapport Social Unique (RSU) permet d'établir un état des lieux des indicateurs de la Collectivité au 31 décembre 2023. Cette étude permet de mesurer l'évolution de l'ensemble des données RH, en lien avec les lignes directrices de gestion et de mettre en place des actions spécifiques mutualisées.

### Effectifs

#### ➔ 178 agents employés par la collectivité au 31 décembre 2023

- > 128 fonctionnaires
- > 7 contractuels permanents
- > 43 contractuels non permanents



#### ➔ Aucun contractuel permanent en CDI

#### ➔ Un agent sur emploi fonctionnel dans la collectivité

#### ➔ Précisions emplois non permanents

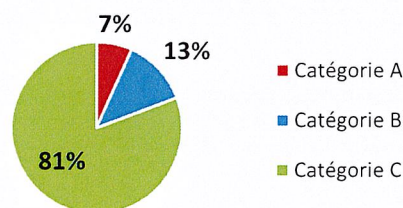
- ⇒ Aucun contractuel non permanent recruté dans le cadre d'un emploi aidé
- ⇒ 98 % des contractuels non permanents recrutés comme saisonniers ou occasionnels
- ⇒ Personnel temporaire intervenu en 2023 : aucun agent du Centre de Gestion et aucun intérimaire

### Caractéristiques des agents permanents

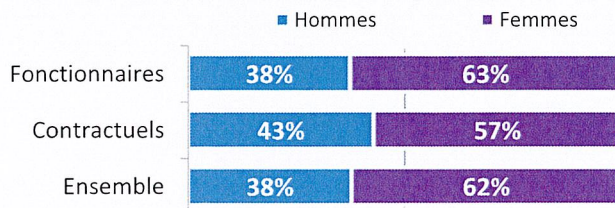
#### ➔ Répartition par filière et par statut

Filière	Titulaire	Contractuel	Tous
Administrative	29%	29%	29%
Technique	54%	57%	54%
Culturelle	5%		5%
Sportive			
Médico-sociale	2%	14%	3%
Police	2%		2%
Incendie			
Animation	7%		7%
Total	100%	100%	100%

#### ➔ Répartition des agents par catégorie



#### ➔ Répartition par genre et par statut



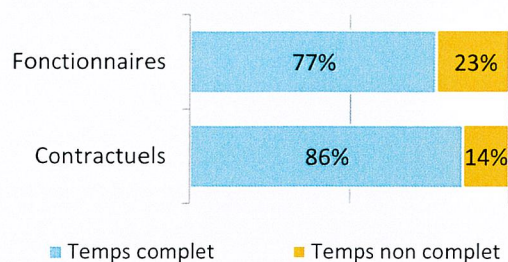
#### ➔ Les principaux cadres d'emplois

Cadres d'emplois	% d'agents
Adjoints techniques	45%
Adjoints administratifs	18%
Rédacteurs	8%
Adjoints d'animation	7%
Techniciens	4%

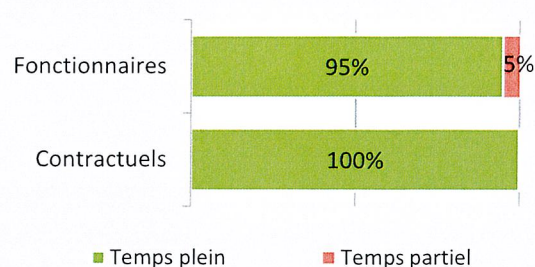


## Temps de travail des agents permanents

### ➔ Répartition des agents à temps complet ou non complet



### ➔ Répartition des agents à temps plein ou à temps partiel



### ➔ Les 3 filières les plus concernées par le temps non complet

Filière	Fonctionnaires	Contractuels
Médico-sociale	100%	100%
Animation	44%	
Technique	30%	0%

### ➔ Part des agents permanents à temps partiel selon le genre

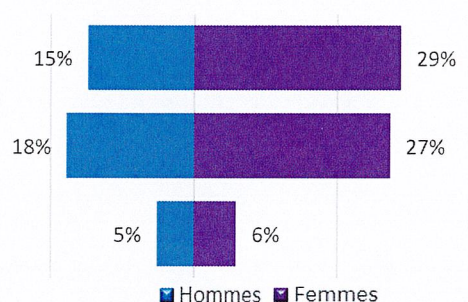
0% des hommes à temps partiel  
9% des femmes à temps partiel

## Pyramide des âges

### ➔ En moyenne, les agents de la collectivité ont 46 ans

Âge moyen* des agents permanents		
Fonctionnaires	46,72	de 50 ans et +
Contractuels permanents	36,07	
Ensemble des permanents	46,17	
Âge moyen* des agents non permanent		
Contractuels non permanents	38,31	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

### ➔ 151,04 agents en Equivalent Temps Plein Rémunéré (ETPR) sur l'année 2023

- > 117,94 fonctionnaires
- > 11,15 contractuels permanents
- > 21,95 contractuels non permanents

274 893 heures travaillées rémunérées en 2023

### Répartition des ETPR permanents par catégorie

Catégorie A	8,21 ETPR
Catégorie B	16,50 ETPR
Catégorie C	104,38 ETPR

## Positions particulières

Aucune position particulière



## Mouvements

### ➔ En 2023, 7 arrivées d'agents permanents et 12 départs

2 contractuels permanents nommés stagiaires

Emplois permanents rémunérés	
Effectif physique théorique au 31/12/2022 <sup>1</sup>	Effectif physique au 31/12/2023
140 agents	135 agents

<sup>1</sup> cf. page 7

Variation des effectifs*		
entre le 1er janvier et le 31 décembre 2023		
Fonctionnaires	↘	-3,8%
Contractuels	➔	0,0%
<b>Ensemble</b>	↘	<b>-3,6%</b>

### ➔ Principales causes de départ d'agents permanents

Départ à la retraite	33%
Mutation	25%
Mise en disponibilité	17%
Démission	8%
Fin de contrats remplaçants	8%

### ➔ Principaux modes d'arrivée d'agents permanents

Recrutement direct	57%
Remplacements (contractuels)	43%

\* 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

### ➔ 1 lauréat d'un concours d'agents déjà fonctionnaires dans la collectivité nommé

dont 100% des nominations concernent des femmes

### ➔ 61 avancements d'échelon et 10 avancements de grade

### ➔ 3 lauréats d'un examen professionnel nommés

dont 100% des nominations concernent des femmes

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

## Sanctions disciplinaires

### ➔ Une sanction disciplinaire prononcée en 2023

Nombre de sanctions prononcées concernant les fonctionnaires en 2023

	Hommes	Femmes
Sanctions 1 <sup>er</sup> groupe	1	0
Sanctions 2 <sup>ème</sup> groupe	0	0
Sanctions 3 <sup>ème</sup> groupe	0	0
Sanctions 4 <sup>ème</sup> 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)

Qualité de service (manquement aux sujétions du service, négligence, désobéissance hiérarchique, absence irrégulière, abandon de poste)

100%



## Budget et rémunérations

### ➔ Les charges de personnel représentent 54,9 % des dépenses de fonctionnement

Budget de fonctionnement*	12 024 747 €	Charges de personnel*	6 601 491 €	➔	Soit 54,9 % des dépenses de fonctionnement
* Montant global					

Rémunérations annuelles brutes - emploi permanent :	3 458 019 €	Rémunérations des agents sur emploi non permanent :	679 208 €
Primes et indemnités versées :	395 115 €		
IFSE :	259 094 €		
CIA :	24 197 €		
Heures supplémentaires et/ou complémentaires :	136 786 €		
Nouvelle Bonification Indiciaire :	29 117 €		
Supplément familial de traitement :	30 754 €		
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	43 773 €		31 295 €	s	24 735 €	s
Technique	39 308 €		27 088 €		25 595 €	22 993 €
Culturelle	s		s		25 678 €	
Sportive						
Médico-sociale	s	s			s	
Police					36 048 €	
Incendie						
Animation					23 018 €	s
Toutes filières	41 020 €	s	29 397 €	s	25 557 €	23 220 €

\*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 11,43 %

#### Part des primes et indemnités sur les rémunérations :

Fonctionnaires	12,02%
Contractuels sur emplois permanents	4,20%
Ensemble	11,43%

➔ 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

➔ 5204,72 heures supplémentaires réalisées et rémunérées en 2023

➔ Aucune heure complémentaire réalisée et rémunérée en 2023

➔ La collectivité est en auto-assurance avec convention de gestion avec Pôle Emploi 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 emplois permanents					
	Femmes			Hommes			Femmes			Hommes		
	IFSE	CIA	Part CIA	IFSE	CIA	Part CIA	IFSE	CIA	Part CIA	IFSE	CIA	Part CIA
Catégorie A	7 326 €	241 €	3%	6 905 €	229 €	3%						
Catégorie B	3 841 €	239 €	6%	5 664 €	267 €	4%	s					
Catégorie C	981 €	194 €	17%	1 863 €	183 €	9%	101 €			1 144 €	88 €	7%

\*s : secret statistique appliqué en dessous de 2 ETPR



## Absences

➔ En moyenne, 32 jours d'absence pour tout motif médical en 2023 par fonctionnaire

> En moyenne, 12,3 jours d'absence pour tout motif médical en 2023 par agent contractuel permanent

	Fonctionnaires	Contractuels permanents	Ensemble agents permanents	Contractuels non permanents
<b>Taux d'absentéisme « compressible »</b> (maladies ordinaires et accidents de travail)	5,32%	3,37%	5,22%	0,08%
<b>Taux d'absentéisme médical</b> (toutes absences pour motif médical)	8,77%	3,37%	8,49%	0,08%
<b>Taux d'absentéisme global</b> (toutes absences y compris maternité, paternité et autre)	8,77%	3,37%	8,49%	0,08%

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)
- ➔ 86,3 % 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

➔ 8 accidents du travail déclarés au total en 2023

- > 4,5 accidents du travail pour 100 agents
- > En moyenne, 67 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.

**12 travailleurs handicapés employés sur emploi permanent**

- ⇒ 1 travailleur handicapé recruté sur emploi non permanent
- ⇒ 92 % sont fonctionnaires\*
- ⇒ 92 % sont en catégorie C\*

## Prévention et risques professionnels

➔ **ASSISTANTS DE PRÉVENTION**

Aucun assistant de prévention désigné dans la collectivité

➔ **FORMATION**

6 jours de formation liés à la prévention (habilitations et formations obligatoires)

Coût total des formations : 3 900 €

Coût par jour de formation : 650 €

➔ **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 : 52 750 €

➔ **DOCUMENT DE PRÉVENTION**

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

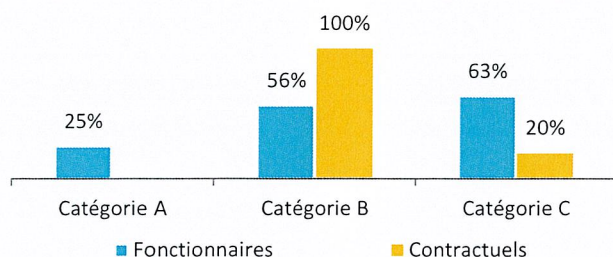
Dernière mise à jour : 2023



## Formation

- ➔ En 2023, 58,5% 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



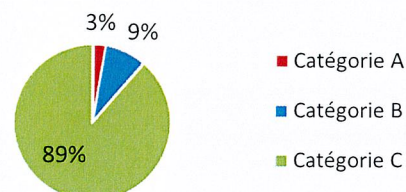
- ➔ 58 962 € ont été consacrés à la formation en 2023

Répartition des dépenses de formation

CNFPT	57 %
Frais de déplacement	14 %
Autres organismes	29 %

- ➔ 370 jours de formation 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 :

> 2,7 jours par agent

Répartition des jours de formation par organisme

CNFPT	57%
Autres organismes	43%

## Action sociale et protection sociale complémentaire

- ➔ La collectivité participe financièrement à la complémentaire santé

Montants annuels	Santé
Montant global des participations	9 594 €
Montant moyen par bénéficiaire	171 €

- ➔ L'action sociale de la collectivité

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

## Relations sociales

- ➔ Jours de grève

460 jours de grève recensés en 2023

- ➔ Comité Social Territorial

7 réunions en 2023 dans la collectivité  
4 réunions de la F3SCT



## — Précisions méthodologiques

### ➡ 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 :	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 %