

VILLE DE DAMPMART (77)**EXTRAIT DU REGISTRE DES DÉLIBÉRATIONS****DU CONSEIL MUNICIPAL**

Nombre de membres
 composant le Conseil : 23
 Présents : 17
 Votants : 18

SERVICE ÉMETTEUR : SECRÉTARIAT GÉNÉRAL
 ANNÉE : 2025

**OBJET : PRÉSENTATION DU RAPPORT SOCIAL
 UNIQUE 2023**

SÉANCE DU CONSEIL MUNICIPAL DU 13 MARS 2025

L'an deux mille vingt-cinq le treize février à 20 heures 30, le conseil municipal, légalement convoqué, s'est réuni à la Mairie en séance publique sous la présidence de Monsieur DELPECH Laurent, Maire de Dampmart.

Date de la convocation : 7 mars 2025

ÉTAIENT PRÉSENTS :	Laurent DELPECH, Maire	Laurence HALLAIS
	Jacques POTTIER, Adjoint	Francis BRIAND
	Aude ZAFOUR, Adjointe	David GENTIEN
	Pierre CHOFFARDET, Adjoint	Viviane PFLIEGER
	Françoise DARRAS, Adjointe	Guy DARRAS
	Michel PIRIS, Adjoint	Fabien MARTINEAU
	Catherine ALIBERT BRIGNONE, Adjointe	Lydie ZMUDA
	Myriam CHMELEFF, conseillère déléguée	Marie PLEGNON
	Jean-Pierre PRIEUR	
ÉTAIT REPRÉSENTÉ :	Yvonne PASQUIER pouvoir Jean-Pierre PRIEUR	
ABSENTS EXCUSÉS :	Guy ACHARD DE LA VENTE	
	Cyril MERZY	
	Nadège PARFAIT	
	Oliviane DUPONT	
	Kévin FAVRET	

Les membres présents formant la majorité des conseillers en exercice peuvent valablement délibérer en exécution de l'article L 2121.12 du Code Général des Collectivités Territoriales.

Le Président ayant ouvert la séance et l'appel nominal ayant été fait, il a été procédé, conformément à l'article L 2121.15, à l'élection d'un secrétaire de séance dans le sein du Conseil.

Pour la présente session, Monsieur Pierre CHOFFARDET ayant obtenu la majorité des suffrages, a été désigné pour remplir ces fonctions, qu'il a acceptées.

PRÉSENTATION DU RAPPORT SOCIAL UNIQUE 2023

Les collectivités et établissements publics ont pour obligation d'établir, tous les ans, un rapport sur l'état de leur collectivité. Ce rapport est plus communément appelé bilan social. Au-delà de cette contrainte légale, le rapport social unique de la collectivité est surtout l'occasion de rassembler dans un document identique pour toutes les collectivités des données concernant l'ensemble des domaines des ressources humaines.

Ainsi, le bilan social c'est :

- un outil de dialogue social : il stimule le dialogue à partir de données claires et objectives sur le personnel ainsi que sur sa gestion ;
- un outil de gestion des ressources humaines : il offre une photographie du personnel et permet ainsi de dégager les caractéristiques (personnel vieillissant, proportion d'agents contractuels, etc.) ;
- un outil de comparaison dans le temps et dans l'espace : il permet de suivre l'évolution de la collectivité par rapport aux années précédentes, mais permet également de se comparer aux autres établissements territoriaux.

Un compte rendu des données collectées est ensuite réalisé. Il est soumis au Comité Social Territorial (CST) puis transmis automatiquement à la Direction Générale des Collectivités Locales (DGCL).

Pour les collectivités ayant moins de 50 agents rattachées au CST placé auprès du CDG : le Centre départemental de gestion s'est chargé de consolider les données saisies sur l'application Données sociales de l'ensemble des collectivités rattachées et s'est occupé de le soumettre au CST.

VU le code général des collectivités territoriales,

VU le code général de la fonction publique, notamment en ses articles L231-1 et L231-41,

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 la liste des indicateurs contenus dans la base de données sociales,

ENTENDU l'exposé de Monsieur Le Maire,

APRÈS en avoir délibéré, le Conseil Municipal et à l'unanimité,

PREND ACTE du rapport social unique de la commune de DAMPMART au titre de l'année 2023, annexé à la présente délibération.

FAIT ET DÉLIBÈRE LES JOURS MOIS ET AN SUSDITS ET ONT LES MEMBRES PRÉSENTS SIGNE APRÈS LECTURE

Certifié exécutoire compte tenu de
de la transmission en Sous-préfecture,
le 14 mars 2025 de la publication
le 14 mars 2025 en vertu des articles
des 2 mars et 22 juillet 1988

Le Maire,



Pour extrait conforme
Le Maire
Laurent DELPECH





SYNTHÈSE DU RAPPORT SOCIAL UNIQUE 2023

Accusé de réception en préfecture
077-217701556-20250314-20250306-DE
Date de télétransmission : 14/03/2025
Date de réception préfecture : 14/03/2025



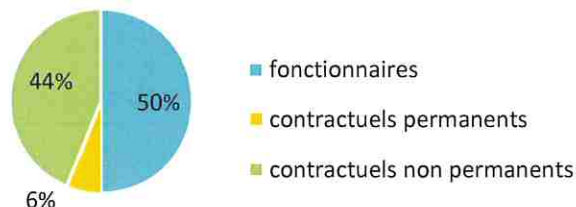
COMMUNE DAMPMART

Cette synthèse du Rapport sur l'État de la Collectivité reprend les principaux indicateurs du Rapport Social Unique au 31 décembre 2023. Elle a été réalisée via l'application www.bs.donnees-sociales des Centres de Gestion par extraction des données 2023 transmises en 2024 par la collectivité au Centre de Gestion de Seine-et-Marne.

Effectifs

➔ 32 agents employés par la collectivité au 31 décembre 2023

- > 16 fonctionnaires
- > 2 contractuels permanents
- > 14 contractuels non permanents



➔ Aucun contractuel permanent en CDI

➔ Précisions emplois non permanents

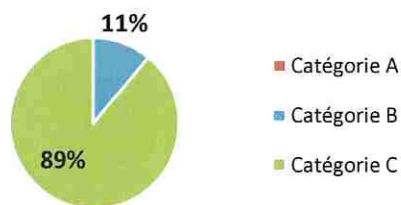
- ⇒ Aucun contractuel non permanent recruté dans le cadre d'un emploi aidé
- ⇒ 100 % des contractuels non permanents recrutés comme saisonniers ou occasionnels
- ⇒ Personnel temporaire intervenu en 2023 : aucun agent du Centre de Gestion et aucun intérimaire

Caractéristiques des agents permanents

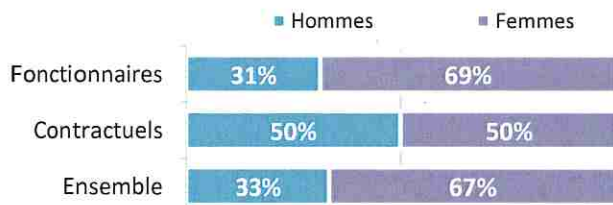
➔ Répartition par filière et par statut

Filière	Titulaire	Contractuel	Tous
Administrative	38%		33%
Technique	31%		28%
Culturelle			
Sportive			
Médico-sociale			
Police			
Incendie			
Animation	31%	100%	39%
Total	100%	100%	100%

➔ Répartition des agents par catégorie



➔ Répartition par genre et par statut

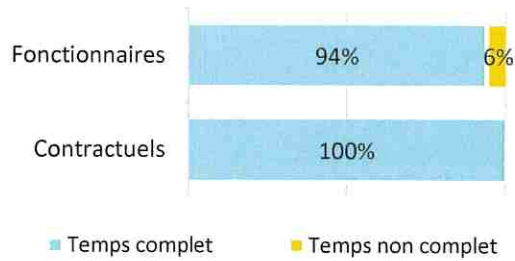


➔ Les principaux cadres d'emplois

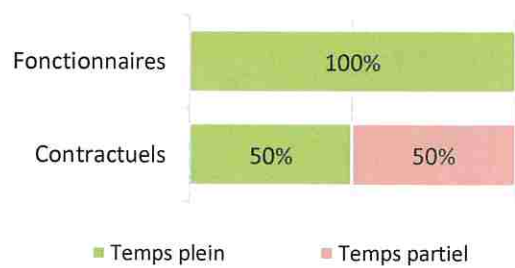
Cadres d'emplois	% d'agents
Adjoints d'animation	33%
Adjoints administratifs	28%
Adjoints techniques	28%
Rédacteurs	6%
Animateurs	6%

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	Contractuels
Animation	20%	0%

➔ Part des agents permanents à temps partiel selon le genre

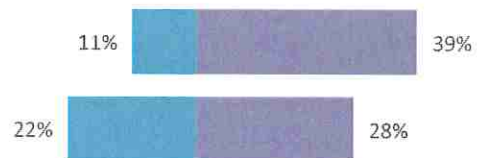
0% des hommes à temps partiel
9% des femmes à temps partiel

Pyramide des âges

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

Âge moyen* des agents permanents		
Fonctionnaires	49,38	de 50 ans et +
Contractuels permanents	35,00	
Ensemble des permanents	47,78	de 30 à 49 ans
Âge moyen* des agents non permanent		
Contractuels non permanents	37,86	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

➔ 30,85 agents en Equivalent Temps Plein Rémunéré (ETPR) sur l'année 2023

- > 15,98 fonctionnaires
- > 1,98 contractuel permanent
- > 12,89 contractuels non permanents

56 147 heures travaillées rémunérées en 2023

Répartition des ETPR permanents par catégorie

Catégorie A	
Catégorie B	1,61 ETPR
Catégorie C	16,35 ETPR

Positions particulières

Aucune position particulière

> Un agent détaché dans une autre structure

Mouvements

➔ En 2023, 1 arrivée d'agent permanent et 8 départs

Aucun contractuel permanent nommé stagiaire

Emplois permanents rémunérés

Effectif physique théorique au 31/12/2022 ¹	Effectif physique au 31/12/2023
25 agents	18 agents

¹ cf. page 7

Variation des effectifs*

entre le 1er janvier et le 31 décembre 2023

Fonctionnaires	↘	-23,8%
Contractuels	↘	-50,0%
Ensemble	↘	-28,0%

➔ Principales causes de départ d'agents permanents

Mutation	38%
Fin de contrats remplaçants	38%
Détachement	13%
Démission	13%

➔ Principaux modes d'arrivée d'agents permanents

Arrivées de contractuels 100%

* 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

➔ 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

➔ 7 avancements d'échelon et un avancement de grade

Sanctions disciplinaires

➔ Aucune sanction disciplinaire prononcée en 2023

Nombre de sanctions prononcées concernant les fonctionnaires en 2023

	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 49,12 % des dépenses de fonctionnement

Budget de fonctionnement*	2 652 515 €	Charges de personnel*	1 302 921 €	➔	Soit 49,12 % des dépenses de fonctionnement
<i>* Montant global</i>					

Rémunérations annuelles brutes - emploi permanent :	542 845 €	Rémunérations des agents sur emploi non permanent :	339 764 €
Primes et indemnités versées :	124 036 €		
IFSE :	80 995 €		
CIA :	9 160 €		
Heures supplémentaires et/ou complémentaires :	18 436 €		
Nouvelle Bonification Indiciaire :	4 399 €		
Supplément familial de traitement :	1 511 €		
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		32 457 €	
Technique					28 822 €	
Culturelle						
Sportive						
Médico-sociale					s	
Police						
Incendie						
Animation			s		26 739 €	s
Toutes filières			s		29 087 €	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 22,85 %

Part des primes et indemnités sur les rémunérations :

Fonctionnaires	23,90%
Contractuels sur emplois permanents	12,18%
Ensemble	22,85%

- ⇒ 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
- ⇒ 901,75 heures supplémentaires réalisées et rémunérées en 2023
- ⇒ 12 heures complémentaires réalisées et rémunérées 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 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	s										
Catégorie C	4 030 €	463 €	10%	3 360 €	444 €	12%	s	s		s	s	

*s : secret statistique appliqué en dessous de 2 ETPR

Absences

➔ En moyenne, 42,8 jours d'absence pour tout motif médical en 2023 par fonctionnaire

> En moyenne, 14,5 jours d'absence pour tout motif médical en 2023 par agent contractuel permanent

	Fonctionnaires	Contractuels permanents	Ensemble agents permanents	Contractuels non permanents
Taux d'absentéisme « compressible » (maladies ordinaires et accidents de travail)	6,39%	3,97%	6,12%	0,90%
Taux d'absentéisme médical (toutes absences pour motif médical)	11,73%	3,97%	10,87%	0,90%
Taux d'absentéisme global (toutes absences y compris maternité, paternité et autre)	11,95%	3,97%	11,07%	0,90%

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)
- ➔ 45,5 % 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

➔ 3 accidents du travail déclarés au total en 2023

- > 3 accidents du travail pour 32 agents en position d'activité au 31 décembre 2023
- > En moyenne, 16 jours d'absence consécutifs par accident du travail

Prévention et risques professionnels

➔ **ASSISTANT DE PRÉVENTION**
1 assistant de prévention désigné dans la collectivité

➔ **FORMATION**
5 jours de formation liés à la prévention (habilitations et formations obligatoires)

Coût total des formations : 1 437 €
Coût par jour de formation : 287 €

➔ **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 : 2 507 €

➔ **DOCUMENT DE PRÉVENTION**
La collectivité dispose d'un document unique d'évaluation des risques professionnels

Dernière mise à jour : 2018

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

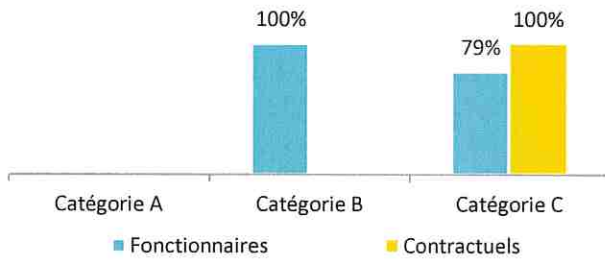
⇒ Aucun travailleur handicapé recruté sur emploi non permanent

Formation

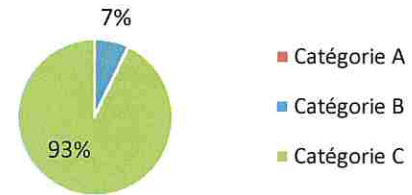
➔ En 2023, 94,4% des agents permanents ont suivi une formation d'au moins un jour

➔ 57 jours de formation suivis par les agents sur emploi permanent en 2023

Pourcentage d'agents par catégorie et par statut ayant bénéficié d'au moins un jour de formation en 2023



Répartition des jours de formation par catégorie hiérarchique



Nombre moyen de jours de formation par agent permanent :
 > 3,2 jours par agent

➔ 12 958 € ont été consacrés à la formation en 2023

Répartition des dépenses de formation

CNFPT	58 %
Frais de déplacement	2 %
Autres organismes	40 %

Répartition des jours de formation par organisme

CNFPT	47%
Autres organismes	53%

Action sociale et protection sociale complémentaire

➔ La collectivité ne participe ni à la complémentaire santé de ses agents, ni aux contrats de prévoyance

➔ L'action sociale de la collectivité

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

Relations sociales

➔ Jours de grève

12 jours de grève recensés en 2023

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 :

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 2023. Les données utilisées sont extraites du Rapport sur l'État de la Collectivité 2023 transmis en 2024 par la collectivité. Ces données ont pour objectif de bénéficier d'une vue d'ensemble sur les effectifs de la collectivité.



DONNÉES SOCIALES 2023
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 : décembre 2024

Version 1