

**VILLE DE DAMPMART (77)**

**EXTRAIT DU REGISTRE DES DÉLIBÉRATIONS**  
**DU CONSEIL MUNICIPAL**

Nombre de membres  
 composant le Conseil : 23  
 Présents : 15  
 Votants : 16

SERVICE ÉMETTEUR : Secrétariat Général  
 ANNÉE : 2026  
 \*\*\*\*\*  
**OBJET : PRÉSENTATION DU RAPPORT SOCIAL  
 UNIQUE (RSU) AU TITRE DE L'ANNÉE 2024**

**SÉANCE DU CONSEIL MUNICIPAL DU 12 MARS 2026**

L'an deux mille vingt-six le douze mars 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 : 6 mars 2026

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

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 Jean-Pierre PRIEUR ayant obtenu la majorité des suffrages, a été désigné pour remplir ces fonctions, qu'il a acceptées.

## PRÉSENTATION DU RAPPORT SOCIAL UNIQUE (RSU) AU TITRE DE L'ANNÉE 2024

Créé par l'article 5 de la loi n° 2019-828 du 6 août 2019 dite de transformation de la fonction publique et codifié aux articles L231-1 à L 231-4 du Code général de la fonction publique, le rapport social unique (RSU) s'est substitué au rapport sur l'état de la collectivité (REC) depuis le 1er janvier 2021. Il s'agit d'une obligation légale. 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.

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.

**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 16 décembre 2025,

**VU** le rapport social unique 2024, joint en annexe

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

**PREND ACTE** la présentation du rapport social unique de la collectivité de DAMPMART portant sur l'année 2024.

Le RSU 2024 fera l'objet d'une diffusion publique (site internet ou autres) par la collectivité, dans un délai de 60 jours à compter de sa présentation en CST ou à défaut après la tenue du 1<sup>er</sup> conseil municipal de l'année 2026.

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

Certifié exécutoire compte tenu de  
de la transmission en Sous-préfecture,  
le 13 mars 2026 de la publication  
le 13 mars 2026 en vertu des Lois  
des 2 mars et 22 mars 1958



Pour extrait conforme  
Le Maire  
Laurent DELPECH





# SYNTHÈSE DU RAPPORT SOCIAL UNIQUE 2024



## COMMUNE DAMPMART

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](http://www.bs.donnees-sociales) des Centres de Gestion par extraction des données 2024 transmises en 2025 par la collectivité au Centre de Gestion de Seine-et-Marne.

### Effectifs

#### 32 agents employés par la collectivité au 31 décembre 2024

- > 18 fonctionnaires
- > 2 contractuels permanents
- > 12 contractuels non permanents



#### Aucun contractuel permanent en CDI

#### Précisions emplois non permanents

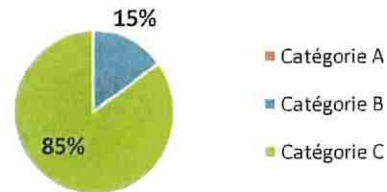
- ⇒ Aucun contractuel non permanent recruté dans le cadre d'un emploi aidé
- ⇒ 100 % des contractuels non permanents recrutés comme saisonniers ou occasionnels
- ⇒ Personnel temporaire intervenu en 2024 : aucun agent du Centre de Gestion et aucun intérimaire

### Caractéristiques des agents permanents

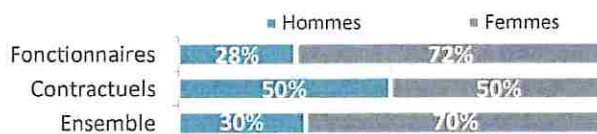
#### Répartition par filière et par statut

Filière	Titulaire	Contractuel	Tous
Administrative	28%		25%
Technique	33%		30%
Culturelle			
Sportive			
Médico-sociale	6%		5%
Police			
Incendie			
Animation	33%	100%	40%
<b>Total</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>

#### Répartition des agents par catégorie



#### Répartition par genre et par statut

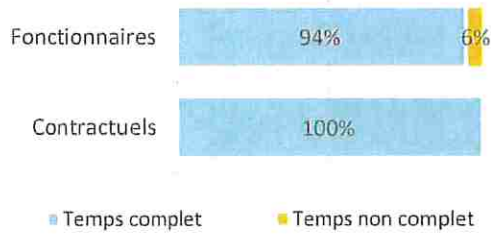


#### Les principaux cadres d'emplois

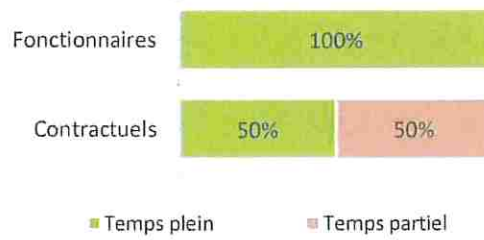
Cadres d'emplois	% d'agents
Adjoints d'animation	35%
Adjoints techniques	30%
Adjoints administratifs	15%
Rédacteurs	10%
ATSEM	5%

## 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



### ➔ La filière la plus concernée par le temps non complet

Filière	1 fonctionnaire TNC	0 contractuels TNC
Animation	17%	0%

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

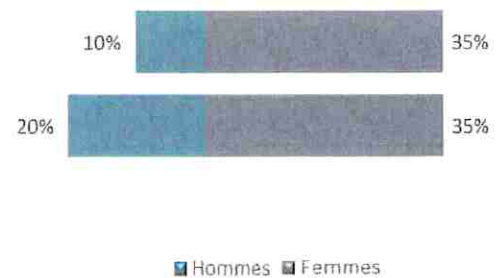
0% des hommes à temps partiel  
8% des femmes à temps partiel

## Pyramide des âges

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

Âge moyen* des agents permanents		
Fonctionnaires	48.89	de 50 ans et +
Contractuels permanents	35.00	de 30 à 49 ans
<b>Ensemble des permanents</b>	<b>47.50</b>	
Âge moyen* des agents non permanents		
Contractuels non permanents	37.08	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

### ➔ 0,00 agent en Equivalent Temps Plein Rémunéré (ETPR) sur l'année 2024

- > 0,00 fonctionnaire
- > 0,00 contractuel permanent
- > 0,00 contractuel non permanent

0 heure travaillée rémunérée en 2024

### Répartition des ETPR permanents par catégorie

Catégorie A	#VALUE!
Catégorie B	#VALUE!
Catégorie C	#VALUE!

## Positions particulières

Aucune position particulière

> Un agent détaché dans une autre structure

## Mouvements

### En 2024, 3 arrivées d'agents permanents et 10 départs

2 contractuels permanents nommés stagiaires

#### Emplois permanents rémunérés

Effectif physique théorique au 31/12/2023 1	Effectif physique au 31/12/2024
27 agents	20 agents

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

#### Variation des effectifs\*

entre le 1er janvier et le 31 décembre 2024

Fonctionnaires	➔	0.0%
Contractuels	➡	-77.8%
<b>Ensemble</b>	➡	<b>-25.9%</b>

### Principales causes de départ d'agents permanents

Fin de contrats dont remplaçants	80%
Mutation	10%
Démission	10%

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

Remplacements (contractuels)	100%
------------------------------	------

\* Variation des effectifs

(Effectif physique rémunéré au 31/12/2024 - effectif physique théorique rémunéré au 31/12/2023) /

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

## 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

### Un agent a bénéficié d'un accompagnement par un conseiller en évolution professionnelle

### 7 avancements d'échelon et aucun avancement de grade

dont 10,0 % femmes  
dont 10,0 % de catégorie C

## 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 49.28 % des dépenses de fonctionnement

Budget de fonctionnement\* 2 795 482 € Charges de personnel\* 1 377 579 € ➡ Soit 49.28 % des dépenses de fonctionnement

\* Montant global

Rémunérations annuelles brutes - emploi permanent :	592 652 €	Rémunérations des agents sur emploi non permanent :	323 270 €
Primes et indemnités versées :	147 108 €		
IFSE :	90 488 €		
CIA :	10 978 €		
Heures supplémentaires et/ou complémentaires :	28 712 €		
Nouvelle Bonification Indiciaire :	4 431 €		
SFT (titulaire uniquement) :	2 467 €		
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						
Technique						
Culturelle						
Sportive						
Médico-sociale						
Police						
Incendie						
Animation						
Toutes filières						

\*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 24.82 %

Part des primes et indemnités sur les rémunérations :	
Fonctionnaires	25.83%
Contractuels sur emplois permanents	13.17%
<b>Ensemble</b>	<b>24.82%</b>

- ➡ Le RIFSEEP a été mis en place pour les fonctionnaires et pour les contractuels ainsi que le CIA
- ➡ Les primes ne sont pas maintenues en cas de congé de maladie ordinaire
- ➡ Aucune heure supplémentaire réalisée et rémunérée 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	#VALEUR!	#VALEUR!	#VALEUR!	#VALEUR!	#VALEUR!	#VALEUR!	#VALEUR!	#VALEUR!	#VALEUR!	#VALEUR!	#VALEUR!	#VALEUR!
Catégorie B	#VALEUR!	#VALEUR!	#VALEUR!	#VALEUR!	#VALEUR!	#VALEUR!	#VALEUR!	#VALEUR!	#VALEUR!	#VALEUR!	#VALEUR!	#VALEUR!
Catégorie C	#VALEUR!	#VALEUR!	#VALEUR!	#VALEUR!	#VALEUR!	#VALEUR!	#VALEUR!	#VALEUR!	#VALEUR!	#VALEUR!	#VALEUR!	#VALEUR!

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

## Absences

➔ **Aucun jour d'absence pour motif médical concernant les fonctionnaires en 2024**

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

	Fonctionnaires	Contractuels permanents	Ensemble agents permanents	Contractuels non permanents
<b>Taux d'absentéisme « compressible »</b> (maladies ordinaires et accidents de travail)	0.00%	0.00%	0.00%	0.00%
<b>Taux d'absentéisme médical</b> (toutes absences pour motif médical)	0.00%	0.00%	0.00%	0.00%
<b>Taux d'absentéisme global</b> (toutes absences y compris maternité, paternité et autre)	0.00%	0.00%	0.00%	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)

- ➔ 0,0 journées de congés supplémentaires accordées au-delà des congés légaux (exemple : journée du maire)
- ➔ 3,0 % 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

➔ **2 accidents du travail déclarés au total en 2024**

- > 2 accidents du travail pour 32 agents en position d'activité au 31 décembre 2024
- > En moyenne, 8 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.

**Aucun travailleur handicapé employé sur emploi permanent**

- ⇒ Aucun travailleur handicapé recruté sur emploi non permanent

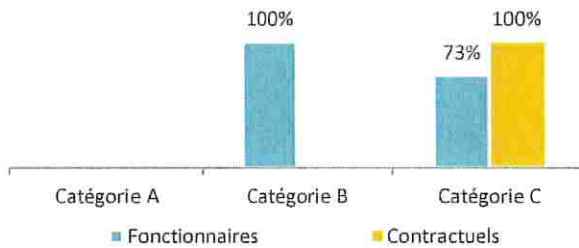
## Prévention et risques professionnels

- ➔ **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 : 684 €  
Coût par jour de formation : 137 €
- ➔ **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 : 5 714 €
- ➔ **DOCUMENT DE PRÉVENTION**  
La collectivité dispose d'un document unique d'évaluation des risques professionnels  
  
Dernière mise à jour : 2018

## Formation

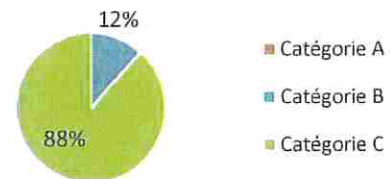
- En 2024, 9,5% des agents permanents ont suivi une formation d'au moins un jour

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



- 187 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 :

> 9.4 jours par agent

Répartition des jours de formation par organisme

CNFPT	94%
Autres organismes	6%

#VALEUR!	#VALEUR!
Coût de la formation des apprentis	#VALEUR!
Frais de déplacement	#VALEUR!
Autres organismes	#VALEUR!

## 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

13 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 »

<b>1. Absences compressibles :</b> Maladie ordinaire et accidents du travail	<b>2. Absences médicales :</b> Absences compressibles + longue maladie, maladie de longue durée, grave maladie, maladie professionnelle	<b>3. Absences Globales :</b> 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.

Date de publication : février 2026

Version 1