

EXTRAIT DU REGISTRE

DEPARTEMENT

Eure et Loir

DES DELIBERATIONS DU CONSEIL MUNICIPAL

COMMUNE DE DANGERS

DATE DE CONVOCATION

3 juillet 2025

DATE D’AFFICHAGE

3 juillet 2025

NOMBRE DE

CONSEILLERS :

EN EXERCICE : 10

PRESENTS : 9

VOTANTS : 10

Séance du 8 juillet 2025

L’an deux mille vingt-cinq,

Le huit juillet à vingt heures trente,

Le Conseil Municipal, légalement convoqué, s’est réuni au nombre prescrit par la loi, dans le lieu habituel de ses séances, sous la présidence de Monsieur BELLAMY André

Etaient présents :

Mesdames CHALLAB Ellen, LEBEAU-CORBONNOIS Elisabeth, RENARD Annie, TREBOUET Caroline et Messieurs BELLAMY André, DE AGUIAR Séraphin, MORIZEAU Rémy, PETIT Benoît et ROBVEILLE Arnaud

Etait absente :

Madame ROSSE Sandrine (pouvoir donné à Mme CHALLAB Ellen)

Délibération n° 2025/31

Formant la majorité des membres en exercice.

Secrétaire de séance : Monsieur DE AGUIAR Séraphin

OBJET DE LA

DELIBERATION :

Monsieur le Maire expose,

**Présentation du Rapport
Social Unique (RSU) 2023**

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 1^{er} 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 12 mai 2025,

Vu le Rapport Social Unique 2023, joint en annexe,

Le Conseil Municipal, après en avoir délibéré, à l'unanimité des membres présents et représentés :

- **PREND ACTE** de la présentation du Rapport Social Unique de la commune de Dangers portant sur l'année 2023 et de l'avis émis par le Comité social territorial lors de sa réunion du 12 mai 2025.

Ainsi fait et délibéré les jours, mois et an ci-dessus et ont signé au registre les membres présents.

Pour Extrait Certifié Conforme.

A Dangers, le 8 juillet 2025

Le secrétaire de séance,
Séraphin DE AGUIAR



Le Maire,
André BELLAMY





SYNTHÈSE DU RAPPORT SOCIAL UNIQUE 2023



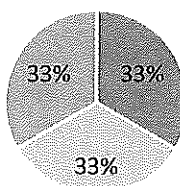
COMMUNE DE DANGERS

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 d'Eure-et-Loir.

Effectifs

➤ 3 agents employés par la collectivité au 31 décembre 2023

- > 1 fonctionnaire
- > 1 contractuel permanent
- > 1 contractuel non permanent



- fonctionnaire
- contractuel permanent
- contractuel non permanent

➤ Aucun contractuel permanent en CDI

➤ Précisions emploi non permanent

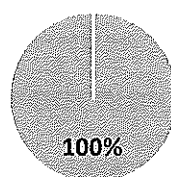
- ⇒ Aucun contractuel non permanent recruté dans le cadre d'un emploi aidé
- ⇒ 1 contractuel non permanent recruté comme saisonnier ou occasionnel
- ⇒ Personnel temporaire intervenu en 2023 : aucun agent du Centre de Gestion et aucun intérimaire

Caractéristiques des agents permanents

➤ Répartition par filière et par statut

Filière	Titulaire	Contractuel	Tous
Administrative	100%		50%
Technique		100%	50%
Culturelle			
Sportive			
Médico-sociale			
Police			
Incendie			
Animation			
Total	100%	100%	100%

➤ Répartition des agents par catégorie



- Catégorie A
- Catégorie B
- Catégorie C

➤ Répartition par genre et par statut

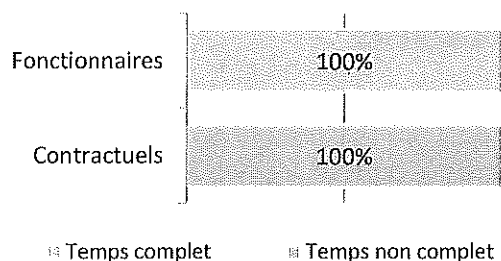
	Hommes	Femmes
Fonctionnaires	100%	
Contractuels	100%	
Ensemble	50%	50%

➤ Les principaux cadres d'emplois

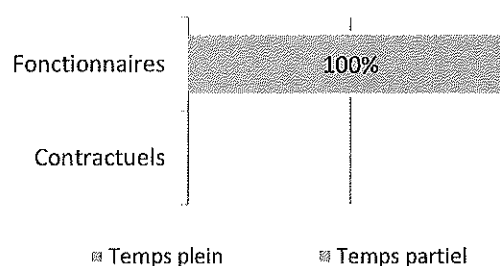
Cadres d'emplois	% d'agents
Adjoint administratifs	50%
Adjoint techniques	50%

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

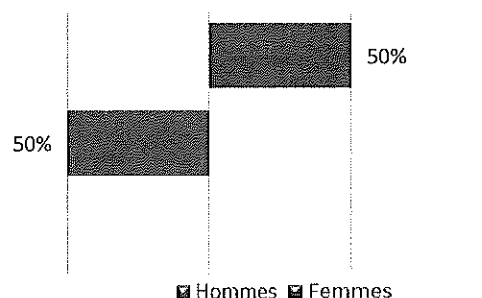
Filière Fonctionnaires Contractuels

Pyramide des âges

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

Âge moyen* des agents permanents		
Fonctionnaire	de 50 à 55	de 50 ans et +
Contractuel permanent	de 40 à 45	
Ensemble des permanents	47.50	de 30 à 49 ans
Tranche d'âge		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 2023

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

0 heure travaillée rémunérée en 2023

Répartition des ETPR permanents par catégorie

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

Positions particulières

Aucune position particulière

Mouvements

- En 2023, aucune arrivée d'agent permanent et aucun départ

Aucun contractuel permanent nommé stagiaire

Emplois permanents rémunérés

Effectif physique théorique au 31/12/2022	Effectif physique au 31/12/2023
2 agents	2 agents

¹ cf. page 7

Variation des effectifs*

entre le 1er janvier et le 31 décembre 2023

Fonctionnaire	➔	0.0%
Contractuel	➔	0.0%
Ensemble	➔	0.0%

- Aucun départ d'agent permanent en 2023

- Aucune arrivée d'agent permanent en 2023

* 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

- Un avancement 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 24.1 % des dépenses de fonctionnement

Budget de fonctionnement*	201 302 €	Charges de personnel*	48 523 €	➔	Soit 24.1 % des dépenses de fonctionnement
* Montant global					

Rémunérations annuelles brutes - emploi permanent :	31 647 €	Rémunérations des agents sur emploi non permanent :	435 €
Primes et indemnités versées :	2 589 €		
IFSE :	1 507 €		
CIA :	680 €		
Heures supplémentaires et/ou complémentaires :	254 €		
Nouvelle Bonification Indiciaire :	1 248 €		
Supplément familial de traitement :	630 €		
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 8.18 %

Part des primes et indemnités sur les rémunérations :

Fonctionnaires	8.97%
Contractuels sur emplois permanents	6.80%
Ensemble	8.18%

- ➔ Le RIFSEEP a été mis en place pour les fonctionnaires
- ➔ Les primes ne sont pas maintenues en cas de congé de maladie ordinaire
- ➔ Aucune heure supplémentaire réalisée et rémunérée en 2023
- ➔ Aucune heure complémentaire réalisée et rémunérée en 2023
- ➔ 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 2023

> Aucun jour d'absence pour motif médical concernant les agents contractuels en 2023

	Fonctionnaires	Contractuels permanents	Ensemble agents permanents	Contractuels non permanents
Taux d'absentéisme « compressible » (maladies ordinaires et accidents de travail)	0.00%	0.00%	0.00%	0.00%
Taux d'absentéisme médical (toutes absences pour motif médical)	0.00%	0.00%	0.00%	0.00%
Taux d'absentéisme global (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)

- ❖ Aucune journée de congés supplémentaires accordée au-delà des congés légaux (exemple : journée du maire)
- ❖ Aucun jour de carence prélevé pour les agents permanents
- ❖ La collectivité adhère à un contrat d'assurance groupe pour la gestion du risque maladie

Accidents du travail

❖ Aucun accident du travail déclaré en 2023

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)

❖ **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 : 2 494 €

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

Dernière mise à jour : 2023

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.

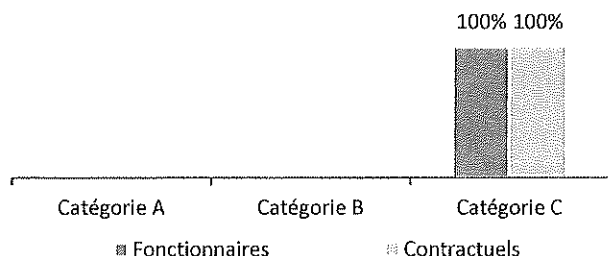
Aucun travailleur handicapé employé sur emploi permanent

⇒ Aucun travailleur handicapé recruté sur emploi non permanent

Formation

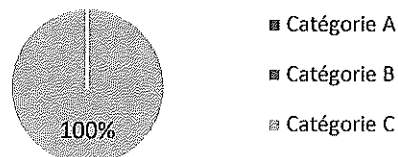
- En 2023, 10,0% des agents permanents ont suivi une formation d'au moins un jour

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



- 11 jours de formation suivis par les agents sur emploi permanent en 2023

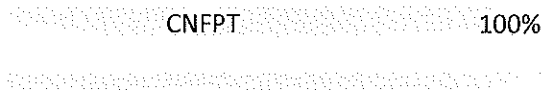
Répartition des jours de formation par catégorie hiérarchique



Nombre moyen de jours de formation par agent permanent :

> 5.5 jours par agent

Répartition des jours de formation par organisme



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

Action sociale et protection sociale complémentaire

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

- L'action sociale de la collectivité

- Prestations servies directement par la collectivité

Relations sociales

- Jours de grève

Aucun jour de grève recensé 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 :	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 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 : septembre 2024

Version 1

EXTRAIT DU REGISTRE

DEPARTEMENT

Eure et Loir

DES DELIBERATIONS DU CONSEIL MUNICIPAL

COMMUNE DE DANGERS

DATE DE CONVOCATION

3 juillet 2025

DATE D'AFFICHAGE

3 juillet 2025

NOMBRE DE

CONSEILLERS :

EN EXERCICE : 10

PRESENTS : 9

VOTANTS : 10

Séance du 8 juillet 2025

L'an deux mille vingt-cinq,

Le huit juillet à vingt heures trente,

Le Conseil Municipal, légalement convoqué, s'est réuni au nombre prescrit par la loi, dans le lieu habituel de ses séances, sous la présidence de Monsieur BELLAMY André

Etaient présents :

Mesdames CHALLAB Ellen, LEBEAU-CORBONNOIS Elisabeth, RENARD Annie, TREBOUET Caroline et Messieurs BELLAMY André, DE AGUIAR Séraphin, MORIZEAU Rémy, PETIT Benoît et ROBVEILLE Arnaud

Etait absente :

Madame ROSSE Sandrine (pouvoir donné à Mme CHALLAB Ellen)

Délibération n° 2025/32

Formant la majorité des membres en exercice.

Secrétaire de séance : Monsieur DE AGUIAR Séraphin

**OBJET DE LA
DELIBERATION :**

**Fonds de Solidarité pour le
Logement (FSL) & FSL
énergie et eau 2025**

Monsieur le Maire expose :

Depuis le 1er janvier 2005 le Fond de solidarité logement a été placé sous la responsabilité des Départements.

En conséquence, le Conseil Départemental a défini dans ce cadre les procédures d'examen des demandes d'accès à ce fond.

Cette année, le Comité de pilotage a proposé le maintien de la participation des communes à un montant de 3,00 € par logement social : la Commune de Dangers disposant de 21 logements sociaux, sa participation au fonds de solidarité logement s'élèverait à 63,00 €.

Par ailleurs, chaque partenaire peut, s'il le souhaite, participer également au FSL énergie et eau : Monsieur le Maire propose, du fait de la hausse importante des coûts de l'énergie et de l'eau, de maintenir la participation de la Commune à hauteur d'un montant 2€/logement social pour l'énergie et 1€/logement social pour l'eau, soit un total de 63 €.

Le Conseil municipal, après en avoir délibéré, à l'unanimité des membres présents :

- **ACCEPTE** le versement de la participation de 63,00 € au Fonds de solidarité logement du Département ;
- **ACCEPTE** le versement de la participation de 42,00 € au volet FSL énergie ;

- **ACCÉPTE** le versement de la participation de 21,00 € au volet FSL eau.

Ainsi fait et délibéré les jours, mois et an ci-dessus et ont signé au registre les membres présents.

Pour Extrait Certifié Conforme.

A Dangers, le 8 juillet 2025

Le secrétaire de séance,
Séraphin DE AGUIAR



Le Maire,
André BELLAMY

