

Département de l'ESSONNE

République Française

Arrondissement d'ETAMPES

Extrait du registre des DELIBERATIONS

Commune de DOURDAN

du Conseil Municipal du 20 décembre 2021

Nomenclature N° : 4

Conseillers en exercice : 33

N°DEL2021145

Présents : 26

Votants : 32

Objet : Adoption du Rapport Social Unique 2020

Le 20 décembre 2021 à 19h30, le Conseil Municipal de la Commune de DOURDAN, légalement convoqué par Monsieur le Maire le 14 décembre 2021, s'est réuni sous la Présidence de Paolo DE CARVALHO, à la salle des fêtes de Dourdan.

PRESENTS : Paolo DE CARVALHO – Josépha BREBION – Rémy BRUNEL – Isabelle PRADOT – Laurent LARREGAIN - Estelle PARANT – Mohamed MOURDI – Karina STUDER – Philippe CELESTIN – Daouda TIMERA – Pascal AUDOUIN – Jean-Christophe MARMILLON – Sébastien COMBELLES – Christelle AMAND – Marc PLISSONNEAU – Christine DOS SANTOS – Nathalie POULAIN - Benoît PANOT – Maryvonne BOQUET – Gérard DIAZ – Thomas KIEFFER – Eric POUBANNE – Olivier BOUTON – Nessa DAVRAIN - Fabrice BARON – Rémi CROUZET, Conseillers Municipaux.

ABSENTS EXCUSES : Murielle VIEYRA a donné pouvoir à Philippe CELESTIN, Nadia LE BOURNOT a donné pouvoir à Marc PLISSONNEAU, Nadia LOUGHSALA a donné pouvoir à Paolo DE CARVALHO, Barbara FAUSSET a donné pouvoir à Isabelle PRADOT, Maxime FAUSSET-VANNIER a donné pouvoir à Josépha BREBION, Sabrina BERSY a donné pouvoir à Mohamed MOURDI, conformément à l'article L2121-20 du Code Général des Collectivités Territoriales.

ABSENTE : Nassima SEMSARI

SECRETAIRE DE SEANCE : Pascal AUDOUIN

Le Conseil municipal entend l'exposé du rapporteur, Rémy BRUNEL :

Le Rapport Social Unique 2020 est élaboré chaque année à compter du 1^{er} janvier 2021 par toutes les collectivités. Le questionnaire correspond à celui des bilans sociaux au 31 décembre de l'année précédente. Il indique les moyens budgétaires et en personnel dont dispose la collectivité. Au-delà de cette contrainte légale, c'est surtout l'occasion de rassembler dans un document identique des données balayant l'ensemble des domaines des ressources humaines.

Ainsi, le RSU est :

- un outil de gestion des ressources humaines : il offre une photographie du personnel et permet ainsi d'en dégager les caractéristiques (vieillesse, proportion d'agents contractuels...).
- 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 également de se comparer aux autres établissements territoriaux.
- un outil de dialogue social : il stimule le dialogue à partir de données claires et objectives sur le personnel ainsi que sur sa gestion.

Le RSU permet donc d'analyser, de comparer et d'anticiper et ainsi de conduire une politique de ressources humaines dynamique et servir de base aux lignes directrices de gestion.

Les données du RSU sont collectées selon des indicateurs déterminés préalablement par décret ministériel :

- ✓ l'emploi
- ✓ le recrutement
- ✓ les parcours professionnels
- ✓ la formation
- ✓ les rémunérations
- ✓ la santé et la sécurité au travail
- ✓ l'organisation du travail et l'amélioration des conditions et de la qualité de vie au travail
- ✓ l'action sociale et la protection sociale
- ✓ le dialogue social
- ✓ la discipline

Par rapport à la précédente édition, certains indicateurs ont été renforcés :

- ✓ comptabilisation des heures supplémentaires et complémentaires,
- ✓ enrichissement de l'indicateur relatif aux violences physiques visant à recenser le nombre de signalement pour actes de violences sexuelles, agissements sexistes, harcèlement moral et sexuel conformément à l'accord relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique,
- ✓ la gestion des risques psychosociaux,
- ✓ l'égalité professionnelle femmes/hommes.

Une synthèse de ces bilans est ensuite réalisée au niveau national, préparée par le CNFPT et la Direction Générale des Collectivités Territoriales (DGCT) et transmise au Conseil Supérieur de la Fonction Publique Territoriale (CSFPT). Il permet ensuite de réaliser des études, notamment, le panorama de l'emploi public.

Vu le Code Général des Collectivités Territoriales,

Vu la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires et notamment ses articles 9bisA et 9bisB,

Vu la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 modifiée portant droits et obligations des fonctionnaires et notamment son article 33,

Vu la loi n° 94-1134 du 27 décembre 1994 modifiant certaines dispositions relatives à la fonction publique territoriale,

Vu la loi n° 2012-347 du 12 mars 2012, notamment son article 51 relatif à l'égalité professionnelle entre femmes et hommes à présenter en comité technique, en plus du rapport sur l'état de la collectivité,

Vu la loi n° 2019-829 du 6 août 2019 dite de transformation de la fonction publique, notamment son article 5,

Vu le décret n° 97-443 du 25 avril 1997 modifié précisant les délais et conditions dans lesquelles doit être présenté le rapport au Comité Technique,

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 12 août 2019 fixant la liste des indicateurs contenus dans le rapport sur l'état de la collectivité,

Vu l'avis de la Commission « Vie administrative » du 30 novembre 2021,

Vu l'avis favorable du Comité Technique du 30 novembre 2021,

Considérant que l'autorité territoriale a l'obligation de présenter au Comité Technique un rapport sur l'état de la collectivité,

Le Conseil municipal, après en avoir délibéré, **décide à l'unanimité d'adopter** le Rapport Social Unique 2020 pour la commune de Dourdan et transmis par le CIG de Versailles à partir des données exploitées au service des ressources humaines.

Acte rendu exécutoire :

- **Publié le :** 31/11/2022
- **Transmis au représentant de l'Etat**

Fait et délibéré les jour, mois et an que dessus.

Pour Extrait Conforme

Le Maire

Paolo DE CARVALHO

