Envoyé en préfecture le 13/11/2026
Reçu en préfecture le 13/11/2026
Publié le
ID : 035-213501398-20261109-0809112026-DE

DÉPARTEMENT D'ILLE ET VILAINE

Date de convocation : 02/11/2026
Date d'affichage : 12/11/2026
Nombre de Conseillers : en exercice : 29
Présents : 26
Votants : 28

EXTRAIT DU REGISTRE
DES DELIBERATIONS DU CONSEIL MUNICIPAL
de la COMMUNE de LAILLÉ

*Séance **du 9 novembre 2026***

L'an **deux mil vingt-six,** le **neuf du mois de novembre** à vingt **heures**, le Conseil Municipal de cette Commune, régulièrement convoqué, s'est réuni au nombre prescrit par la Loi, à la mairie, sous la présidence de **Mme Françoise LOUAPRE, Maire.**

Présents : Mme Françoise LOUAPRE . M. MOSSET . Mme BUSIGNIES . M. MORANGE . Mme BARILLOT . M. GILLOT . Mme GLEMAU . Ms JORE . SOUFFLET . Mme GUSTAVE . Ms CHARTIE . GUYOMARCH . Mme ESTIVAL Ms D'HERVÉ. LATOUCHE . Mmes GAUTHIER . CAPLAN . M. JEANMOUGIN . M. GAULIN-CRESPEL . Ms PERRINE . ROSSÉ . Mme SAHEL-MILLIOZ . M. ICAZE . Mmes JAAFAR. QUILLIVIC . M. LE GOAS .

Absents excusés : Mme GÉRARD .

Absents excusés ayant donné pouvoir : Mme DUCOUDRÉ à M. JORE
Mme PELOIS à Mme GAUTHIER

M. Timon GAULIN-CRESPEL a été nommé secrétaire.

****

N° 08

OBJET : <u>Présentation du Rapport Social Unique 2025</u>

M. Matthieu MORANGE, Adjoint délégué aux Finances, à la Vie Économique et aux Ressources Humaines, rappelle que depuis le 1er 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 s'opérait tous les deux ans.

Le RSU est présenté en amont aux membres du Comité Social Territorial (CST) afin qu'un débat soit engagé sur l'évolution des politiques RH de la collectivité.
Cette présentation a eu lieu lors de la séance du CST du 3 novembre dernier.

Envoyé en préfecture le 13/11/2026
Reçu en préfecture le 13/11/2026
Publié le
ID : 035-213501398-20261109-0809112026-DE

Il présente les données issues de la base de données sociales ainsi que les analyses permettant d'apprécier notamment :

- Les caractéristiques des emplois et la situation des agents relevant du CST ainsi que, le cas échéant, de ceux qui ne sont pas électeurs de ce comité,
- La situation comparée des femmes et des hommes et son évolution,
- La mise en œuvre des mesures relatives à la diversité, à la lutte contre les discriminations et à l'insertion professionnelle, notamment en ce qui concerne les personnes en situation de handicap.

Dans la mesure où il est essentiel pour chaque employeur de pouvoir s'appuyer sur un état des lieux des données relatives à ses effectifs afin de définir, dans le cadre d'un dialogue social, une politique RH ambitieuse et adaptée aux enjeux de la collectivité, ce diagnostic permet de :

- **Mesurer l'évolution de l'ensemble des données RH** (nombre d'agents, statut, temps de travail, pyramide des âges, etc.),
- **Établir les lignes directrices de gestion** (LDG), obligation nouvelle pour les employeurs depuis le 1er janvier 2021,
- **Se comparer avec des collectivités de taille équivalente**,
- **Mettre en place des actions spécifiques mutualisées** (GPEEC, plan de formation, etc.).

M. MORANGE présente le rapport (cf annexe).

A l'unanimité après en avoir délibéré, le Conseil Municipal :
- prend acte de cette présentation du RSU 2025.

Copie certifiée conforme au registre des délibérations.
La Maire, *Le secrétaire de séance,*




Acte rendu exécutoire après envoi en Préfecture et publication ou notification du 12/11/2026
La Maire, *Le secrétaire de séance,*


