

CONSEIL COMMUNAUTAIRE DU 29 JUIN 2023

Le Conseil Communautaire, convoqué par courriel en date du 23 juin 2023, s'est réuni le **29 juin 2023**, à 18h00, dans les locaux de Golfe du Morbihan - Vannes agglomération, au 30 rue Alfred Kastler, PIBS 2, à VANNES, sous la Présidence de Monsieur David ROBO, Président.

Etaient présents :

ARRADON	: Pascal BARRET - Lucile BOICHOT
ARZON	: Roland TABART
BADEN	: Patrick EVENO - Anita ALLAIN-LE PORT
BRANDIVY	: Guillaume GRANNEC
COLPO	: Freddy JAHIER
ELVEN	: Gérard GICQUEL - Arnaud DE GOVE
GRAND-CHAMP	: Dominique LE MEUR (arrivée à 18h10)
ILE D'ARZ	: Jean LOISEAU
LARMOR-BADEN	: Denis BERTHOLOM
LA TRINITE-SURZUR	: Vincent ROSSI
LE BONO	: Yves DREVES (arrivée à 18h10)
LE HEZO	: Guy DERBOIS
LOCQUeltas	: Michel GUERNEVE
MONTERBLANC	: Gaëlle EMERAUD-JEGOUSSE
PLAUDREN	: Nathalie LE LUHERNE (arrivée à 18h15)
PLESCOP	: Loïc LE TRIONNAIRE - Françoise FOURRIER
PLOEREN	: Sylvie LASTENNET - Bernard RIBAUD
PLOUGOUMELAN	: Léna BERTHELOT - Raynald MASSON
SAINT-ARMEL	: Anne TESSIER-PETARD
SAINT-AVE	: Thierry EVENO - Morgane LE ROUX - André BELLEGUIC - Michaël LE BOHEC
ST GILDAS DE RHUYS	: Alain LAYEC
SARZEAU	: Jean-Marc DUPEYRAT
SENE	: Sylvie SCULO - Régis FACCHINETTI
SULNIAC	: Marylène CONAN - Christophe BROHAN
SURZUR	: Noëlle CHENOT - Yvan LE NEVE
THEIX-NOYALO	: Danielle CATREVAUX - Paulette MAILLOT - Sullivan VALIENTE
TREDION	: Jean-Pierre RIVOAL
TREFFLEAN	: Claude LE JALLE
VANNES	: David ROBO - Anne LE HENANFF - François ARS - Monique JEAN - Nadine PELERIN - Gérard THEPAUT - Hortense LE PAPE (arrivée à 18h50) - Olivier LE BRUN - Chrystel DELATTRE - Patrice KERMORVANT - Karine SCHMID - Maxime HUGE - Virginie TALMON - Jean -Jacques PAGE - Patrick LE MESTRE - Marie-Noëlle KERGOSIEN

Ont donné pouvoir :

ARRADON	: Jean-Philippe PERIES a donné pouvoir à Hortense LE PAPE
ELVEN	: Claudine LE BOURSICAUD-GRANDIN a donné pouvoir à Gérard GICQUEL
GRAND-CHAMP	: Yves BLEUNVEN a donné pouvoir à Dominique LE MEUR
ILE-AUX-MOINES	: Philippe LE BERIGOT a donné pouvoir à Denis BERTHOLOM
LE TOUR-DU-PARC	: François MOUSSET a donné pouvoir à David ROBO
LOCMARIA-GD CHAMP	: Martine LOHEZIC a donné pouvoir à Freddy JAHIER
MEUCON	: Pierrick MESSENGER a donné pouvoir à Michel GUERNEVE
MONTERBLANC	: Alban MOQUET a donné pouvoir à Gaëlle EMERAUD-JEGOUSSE
PLESCOP	: Pierre LE RAY a donné pouvoir à Loïc LE TRIONNAIRE
PLOEREN	: Gilbert LORHO a donné pouvoir à Sylvie LASTENNET
SAINT-AVE	: Anne GALLO a donné pouvoir à Thierry EVENO
SAINT-NOLFF	: Nadine LE GOFF-CARNEC a donné pouvoir à Bernard RIBAUD
SARZEAU	: David LAPPARTIENT a donné pouvoir à Jean-Marc DUPEYRAT
	Dominique VANARD a donné pouvoir à Alain LAYEC
	Corinne JOUIN DARRAS a donné pouvoir à Nathalie LE LUHERNE
SENE	: Katy CHATILLON-LEGALL a donné pouvoir à Sylvie SCULO
THEIX-NOYALO	: Christian SEBILLE a donné pouvoir à Danielle CATREVAUX

VANNES

: Christine PENHOUE a donné pouvoir à Chrystel DELATTRE
Michel GILLET a donné pouvoir à Monique JEAN
Hortense LE PAPE a donné pouvoir à Olivier LE BRUN (jusqu'à son
Fabien LE GUERNEVE a donné pouvoir à Nadine PELERIN
Armelle MANCHEC a donné pouvoir à Virginie TALMON
Jean- Pierre RIVERY a donné pouvoir à Patrice KERMORVANT
Simon UZENAT a donné pouvoir à Marylène CONAN
Laetitia DUMAS a donné pouvoir à Françoise FOURRIER
Franck POIRIER a donné pouvoir à Régis FACCHINETTI

Envoyé en préfecture le 06/07/2023
Reçu en préfecture le 06/07/2023
Affiché le
ID : 056-200067932-20230629-230629_DEL80-DE

Ont été excusés :

GRAND-CHAMP : Moran GUILLERMIC
SAINT-NOLFF : Eric ANDRIEU
SENE : Anthony MOREL
VANNES : Mohamed AZGAG - Latifa BAKHTOUS

Le Président,
David ROBO

A handwritten signature in black ink, consisting of a vertical line with a horizontal stroke across it, and a loop at the bottom.

SEANCE DU CONSEIL COMMUNAUTAIRE DU 29 JUIN 2023

RESSOURCES HUMAINES

APPROBATION DU RAPPORT SOCIAL UNIQUE 2021

Monsieur Le Président présente le rapport suivant :

Depuis le 1er janvier 2021, les collectivités territoriales et établissements publics doivent élaborer annuellement un Rapport Social Unique (RSU) réunissant l'ensemble des données relatives à leurs ressources humaines.

Permettant d'apprécier la situation des collectivités et établissements publics au vu de données sociales regroupées sous plusieurs thèmes (effectifs, mouvements, évolution professionnelle, absences et formation), le RSU constitue l'outil de référence pour renforcer la lisibilité de l'emploi public territorial.

Suite à la présentation du RSU en Comité Social Territorial le 20 juin 2023, il est proposé à l'assemblée délibérante d'approuver ce rapport tel que présenté en annexe.

Vu le Code Général des Collectivités Territoriales et notamment ses articles L.5211-9 et L.5211-10 et L.5219-2 et suivants ;

Vu l'article L.231-1 du code général de la fonction publique relatif à l'élaboration du rapport social unique ;

Vu l'article 5 de la loi du 6 août 2019 dite de Transformation de la Fonction Publique instaurant l'obligation pour les collectivités locales d'élaborer chaque année ce RSU ;

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 territoriale la liste des indicateurs contenus dans la base de données sociales ;

Vu l'avis du Comité Social Territorial du 20 juin 2023 ;

Il vous est proposé :

- *d'approuver le rapport social unique 2021 de l'agglomération, annexé à la présente ;*
- *d'autoriser Monsieur le Président à prendre toutes les mesures nécessaires à l'exécution de la présente délibération.*

ADOPTÉE A L'UNANIMITÉ

Monsieur Le Président,

David ROBO



La secrétaire de séance,

Morgane LE ROUX





Mise en ligne le 07/07/2023

SYNTHÈSE DU RAPPORT SOCIAL UNIQUE 2021

Envoyé en préfecture le 06/07/2023

Reçu en préfecture le 06/07/2023

Affiché le

ID : 056-200067932-20230629-230629_DEL80-DE

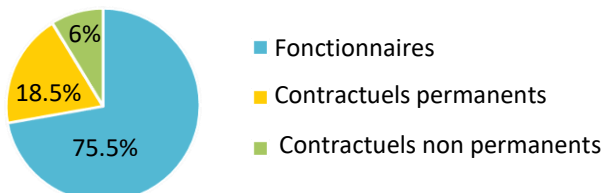
CA GOLFE DU MORBIHAN - VANNES AGGLOMERATION

Cette synthèse du Rapport sur l'État de la Collectivité reprend les principaux indicateurs du Rapport Social Unique au 31 décembre 2021.

Effectifs

563 agents employés par la collectivité au 31 décembre 2021

- > 425 fonctionnaires
- > 104 contractuels permanents
- > 34 contractuels non permanents



7% des contractuels permanents en CDI

3 agents sur emploi fonctionnel dans la collectivité

Précisions emplois non permanents

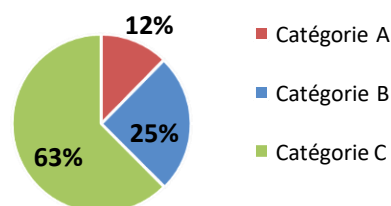
- 8,82 % des contractuels non permanents recrutés dans le cadre d'un emploi aidé
- 56 % des contractuels non permanents recrutés comme saisonniers ou occasionnels
- Personnel temporaire intervenu en 2021 : 5 agents du Centre de Gestion et 2 intérimaires

Caractéristiques des agents permanents

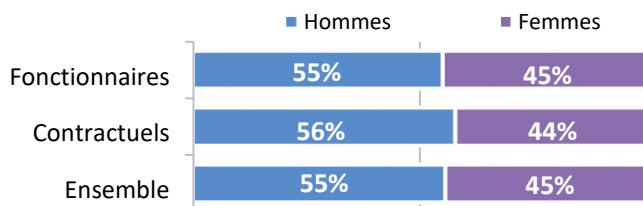
Répartition par filière et par statut

Filière	Titulaire	Contractuel	Tous
Administrative	28%	19%	26%
Technique	58%	60%	58%
Culturelle	7%	11%	8%
Sportive	6%	8%	7%
Médico-sociale	0%	1%	0%
Animation	1%	1%	1%
TOTAL	100%	100%	100%

Répartition des agents par catégorie



Répartition par genre et par statut

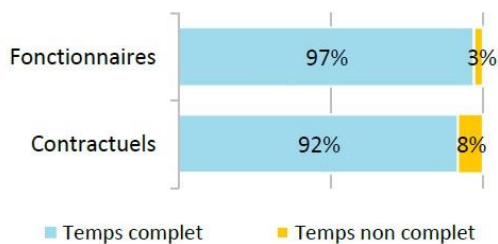


Les principaux cadres d'emplois

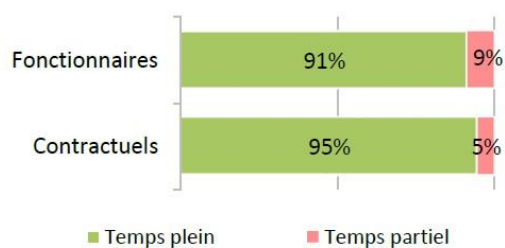
Cadres d'emplois	% d'agents
Adjointes techniques	42%
Adjointes administratifs	13%
Techniciens	8%
Attachés	7%
Rédacteurs	6%

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



➤ Les 3 filières les plus concernées par le temps non complet

Filière	Fonctionnaires	Contractuels
Culturelle	27%	55%
Administrative	2%	0%
Technique	0%	0%

➤ Part des agents permanents à temps partiel selon le genre

2% des hommes à temps partiel
16% des femmes à temps partiel

Pyramide des âges

En moyenne, les agents de la collectivité ont 44 ans

Âge moyen des agents permanent

Fonctionnaires	46,43
----------------	-------

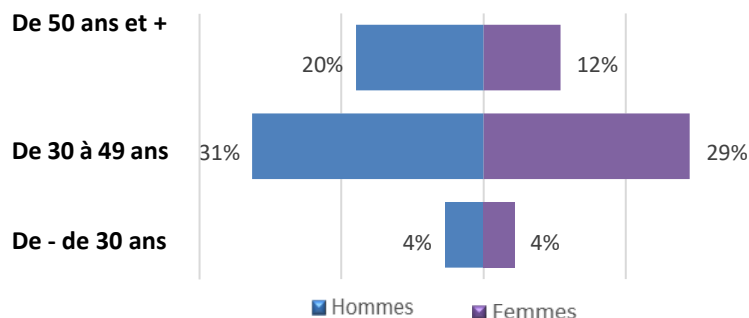
Contractuels permanents	35,33
-------------------------	-------

Ensemble des permanents	44,28
-------------------------	-------

Âge moyen des agents non permanent

Contractuels non permanents	37,56
-----------------------------	-------

Pyramide des âges des agents sur emploi permanent



Équivalent temps plein rémunéré

508,31 agents en Equivalent Temps Plein Rémunéré (ETPR) sur l'année 2021

Positions particulières

- > 4 agents mis à disposition dans une autre structure
- > 2 agents dans d'autres situations (disponibilité d'office, congés spécial et hors cadre)

- > 2 agents détachés dans la collectivité et originaires d'une autre structure
- > 3 agents détachés au sein de la collectivité
- > 2 agents détachés dans une autre structure

Mouvements

En 2021, 64 arrivées et 116 départs d'agents sur emplois permanents

10 contractuels permanents nommés stagiaires

Emplois permanents rémunérés

Effectif physique théorique au 31/12/2020	Effectif physique au 31/12/2021
498 agents	529 agents

Variation des effectifs

entre le 1er janvier et le 31 décembre 2021

Fonctionnaires ➡ + 1,7%

Contractuels ➡ + 30%

Ensemble ➡ + 6,2%

Principales causes de départs permanents

Fin de contrats remplaçants	50%
Mutation	1.70%
Mise en disponibilité	1.10%
Départ à la retraite	1.10%
Congé parental	0.60%

Principaux modes d'arrivée d'agents permanents

Remplacements	52%
Arrivées de contractuels	18%
Autres	30%

Évolution professionnelle

3 bénéficiaires d'une promotion interne sans examen professionnel n'ayant pas été nommés

3 lauréats d'un examen professionnel nommés

Aucune nomination concerne des femmes

10 lauréats d'un concours d'agents déjà fonctionnaires dans la collectivité dont 10 n'ayant pas été nommés

Aucune nomination concerne des femmes

5 agents ont bénéficié d'un accompagnement par un conseiller en évolution professionnelle

Dont 20% femmes

Dont 100% de catégorie C

192 avancements d'échelon et 34 avancements de grade

Sanctions disciplinaires

Une sanction disciplinaire prononcée en 2021

Nombre de sanctions prononcées concernant les fonctionnaires en 2021

	Hommes	Femmes
Sanctions 1 ^{er} groupe	0	0
Sanctions 2 ^{ème} groupe	0	0
Sanctions 3 ^{ème} groupe	0	0
Sanctions 4 ^{ème} groupe	1	0

Aucune sanction prononcée à l'encontre de fonctionnaires stagiaires

Aucune sanction prononcée à l'encontre d'agents contractuels

Motif de la sanction prononcée (fonctionnaires et contractuels en 2021)

Incorrections, violences, insultes, harcèlement moral

100%

Les charges de personnel représentent 19,06% des dépenses de fonctionnement

Budget de fonctionnement	138 483 000€	Charges de personnel	26 391 000€ 	Soit 19,06% des dépenses de fonctionnement
		<i>Montant global</i>		
Rémunérations annuelles brutes -		14 590 754 € emploi permanent :		Rémunérations des agents sur emploi non permanent :
				934 218€
Primes et indemnités versées :		3 067 620 €		
Heures supplémentaires et/ou complémentaires :		116 898 €		
Nouvelle Bonification Indiciaire :		116 009 €		
Supplément familial de traitement :		184 946 €		
Indemnité de résidence :		0 €		
Complément de traitement indiciaire (CTI)		0 €		

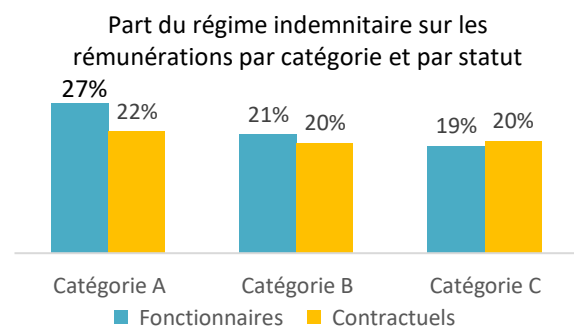
Rémunération moyenne par équivalent temps plein rémunéré des agents permanents

	Catégorie A		Catégorie B		Catégorie C	
	Titulaire	Contractuel	Titulaire	Contractuel	Titulaire	Contractuel
Administrative	52 063 €	31 684 €	33 390 €	26 305 €	25 945 €	23 431 €
Technique	46 196 €	s	34 410 €	28 137 €	27 993 €	21 608 €
Culturelle	s		30 529 €	24 355 €	26 302 €	s
Sportive			33 302 €	23 251 €	28 790 €	
Médico-sociale		s	s	s		
Police						
Animation					28 258 €	s
Toutes filières	49 279 €	31 940 €	33 358 €	25 773 €	27 458 €	21 882 €

*s : secret statistique appliqué en dessous de 2 ETPR

La part du régime indemnitaire sur les rémunérations annuelles brutes pour l'ensemble des agents permanents est de 21,02 %

Part du régime indemnitaire sur les rémunérations :	
Fonctionnaires	21,13%
Contractuels sur emplois permanents	20,13%
Ensemble	21,02%



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
 La collectivité a adhéré au régime général d'assurance chômage pour l'assurance chômage de ses agents contractuels agents contractuels

5319,53 heures supplémentaires réalisées et rémunérées en 2021
 1012,13 heures complémentaires réalisées et rémunérées en 2021
 En 2021, 1 allocataire a bénéficié de l'indemnisation du chômage (ancien contractuel)

En 2021, 1 allocataire a bénéficié de l'indemnisation du chômage (ancien fonctionnaire)

Absences

En moyenne, 22 jours d'absence pour tout motif médical en 2021 par fonctionnaire

> En moyenne, 15 jours d'absence pour tout motif médical en 2021 par agent contractuel permanent

	Fonctionnaires	Contractuels Permanents	Ensemble agents Permanents	Contractuels Non permanents
Taux d'absentéisme « compressible » (maladies ordinaires et accidents de travail)	3,80%	2,73%	3,59%	2,01%
Taux d'absentéisme médical (Toutes absences pour motif médical)	6,49%	2,98%	5,81%	5,02%
Taux d'absentéisme global (Toutes absences y compris maternité, paternité et autres)	7,16%	4,76%	6,70%	5,02%

Aucune journée de congés supplémentaires accordée au-delà des congés légaux (exemple : journée du maire)

24,2 % des agents permanents ayant été absents ont eu au moins un jour de carence prélevé

Accidents du travail

95 accidents du travail déclarés au total en 2021

- > 17,3 accidents du travail pour 100 agents
- > En moyenne, 16 jours d'absence consécutif par accident du travail

Seules les activités de plus de 20 agents équivalents temps plein soumis à l'obligation d'emploi de travailleurs handicapés à hauteur de 6 % des effectifs

24 travailleurs handicapés employés sur emploi permanent

Prévention et risques professionnels

Assistants de Prévention

8 assistants de prévention désignés dans la collectivité

1 conseiller de prévention

Formations

Les formations réalisées dans le cadre de la prévention et risques professionnels (FCO, autorisations de conduite, PSE1, Habilitations électriques, etc) s'élèvent à 15158€ (hors formations CNFPT).

25 sessions via des organismes privés + 4 sessions CNFPT ont été mises en place sur l'année 2021.

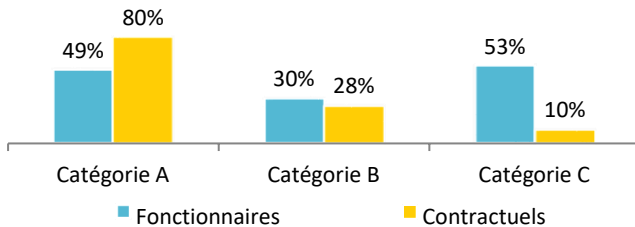
Document de Prévention

La collectivité ne dispose pas de document unique d'évaluation des risques professionnels

Formation

En 2021, 42% 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 2021



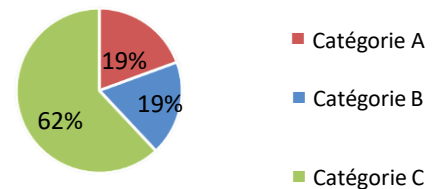
166 139 € ont été consacrés à la formation en 2021 (hors frais de déplacements)

Répartition des dépenses de formation

CNFPT	65.51%
Autres organismes	34,49%
Frais de déplacements liés à la formation	67991€

1 348 jours de formation suivis par les agents sur emploi permanent en 2021

Répartition des jours de formation par catégorie hiérarchique



**Nombre moyen de jours de formation par agent permanent :
> 2,55 jours par agent**

Répartition des jours de formation par organisme

CNFPT	72,5%
Autres organismes	27,5%

Action sociale et protection sociale complémentaire

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

La collectivité participe auprès du CNAS (Comité National d'Actions Sociales)

Prestations sociales servies directement aux agents : Tickets restaurants

Relations sociales

Jours de grève

Aucun jour de grève recensé en 2021

Comité Technique Territorial

4 réunions en 2021 dans la collectivité
3 réunions du CHSCT

Précisions méthodologiques

Formules de calcul - Effectif théorique au 31/12/2021

Pour les fonctionnaires :

Total de l'effectif physique rémunéré des fonctionnaires au 31/12/2021

- + 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 l'ensemble des agents permanents :

Effectif théorique des fonctionnaires au 31/12/2021

+ Effectif théorique des contractuels permanents au 31/12/2021

Pour les contractuels permanents :

Total de l'effectif physique rémunéré des contractuels au

31/12/2021

- + Départs définitifs de contractuels
- + Départs temporaires non rémunérés
- + Stagiairisation de contractuels de

la collectivité

- Arrivées de contractuels
- Retours de contractuels

Formules de calcul - Taux d'absentéisme

Nombre de jours calendaires d'absence x 100

Nombre d'agents au 31/12/2021 x 365

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

Les journées d'absence sont décomptées en jours calendaires pour respecter les saisies réalisées dans les logiciels de paie

« groupes d'absences »

1. Absences compressibles : Maladie ordinaire et accidents du travail	2. Absences médicales : Absences compressibles + longue maladie, maladie de longue durée, <u>grave maladie, maladie professionnelle</u>	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 2021. Ces données ont pour objectif de bénéficier d'une vue d'ensemble sur les effectifs de la collectivité.