

Département : VENDEE

Arrondissement : FONTENAY LE COMTE

Communauté de Communes VENDEE-SEVRE-AUTISE

N°2023CC_03_034

EXTRAIT DU REGISTRE DES DELIBERATIONS

Nombre de membres
En exercice :
Titulaires : 38

L'an deux mille vingt-trois, le quatorze mars, à 18h00, le Conseil de
Communauté s'est réuni à MAILLE, en session ordinaire sous la Présidence de
Michel BOSSARD, Président.

Présents :
- Titulaires : 31
- Suppléants : 2

Date de convocation : 7 mars 2023

Excusés ayant donné pouvoir : 4
Votants : 36

PRÉSENTS :

- M. BOSSARD Michel, Président, Maire de la commune de Rives-d'Autise
- M. GUILLON Stéphane, Vice-président, Maire de la commune de Bouillé-Courdault
- M. DAVID Daniel, Vice-président, Maire de la commune de Benet
- M. HENRIET Christian, Vice-président, Maire de la commune de Saint-Pierre-le-Vieux
- M. BORDET Bernard, Vice-président, Maire de la commune du Mazeau
- Mme RINEAU Annie, Vice-présidente, Maire de la commune de Maillezais
- M. CARTRON David, Vice-président, Délégué de la commune de Saint-Hilaire-des-Loges
- M. LA MACHE Denis, Vice-président, Maire de la commune de Saint-Sigismond
- M. CHOLLET Joël, Vice-président, Délégué de la commune de Benet
- Mme POUPLIN Adeline, Vice-présidente, Maire de la commune de Liez
- M. RENAULT Claudy, Vice-président, Maire de la commune de Xanton-Chassenon
- Mme LAVAL-PELLERIN Danielle, Déléguée de la commune de Benet
- M. RECEGANT Didier, Délégué de la commune de Benet
- Mme PELLETIER Céline, Déléguée de la commune de Benet
- M. MERCIER Georges, Délégué de la commune de Benet
- M. GIBEAUD Loïc, Délégué de la commune de Bouillé-Courdault
- M. BOUTELLER Gilles, Maire de la commune de Damvix
- M. POUVREAU Philippe, Délégué de la commune de Damvix
- M. MILLET Martial, Délégué suppléant de la commune de Faymoreau (en remplacement de M. de CERTAINES)
- M. BLONDELLE Rodolphe, Délégué suppléant de la commune de Liez
- M. GELOT Jean-Marie, Maire de la commune de Maillé
- M. THIBAUT Denis, Délégué de la commune de Maillé
- M. QUILLET Pascal, Délégué de la commune de Maillezais
- Mme MASSON-SOULARD Catherine, Maire de la commune de Puy-de-Serre
- Mme VIGEANT Catherine, Déléguée de la commune de Rives-d'Autise
- M. POITIERS Dominique, Délégué de la commune de Rives-d'Autise
- M. POITIERS Patrice, Délégué de la commune de Rives-d'Autise
- M. PORCHER Charly, Délégué de la commune de Saint-Hilaire-des-Loges
- M. DURAND Jean-Jacques, Délégué de la commune de Saint-Hilaire-des-Loges
- M. CHEVALLIER Jean-Claude, Maire de la commune de Vix
- Mme RIVIERE Erika, Déléguée de la commune de Vix
- M. BETAU Pascal, Délégué de la commune de Vix
- M. DELAHAYE Philippe, Délégué de la commune de Xanton-Chassenon

EXCUSÉS AYANT DONNÉ POUVOIR :

- Mme FONTAINE Camille, Déléguée de la commune de Benet (donne pouvoir à Mme LAVAL-PELLERIN Danielle)
- Mme PERRIN Marie-Line, Maire de la commune de Saint-Hilaire-des-Loges (donne pouvoir à M. CARTRON David)
- M. GABORIAU Sébastien, Délégué de la commune de Saint-Pierre-le-Vieux (donne pouvoir à M. HENRIET Christian)
- Mme DELAUNAY Jocelyne, Déléguée de la commune de Vix (donne pouvoir à M. CHEVALLIER Jean-Claude)

EXCUSÉS :

- Mme BAUDRY-LOIGEROT Marie-Christine, Déléguée de la commune de Benet
- M. de CERTAINES Charles, Maire de la commune de Faymoreau
- Mme GROUSSET Sylvie, Déléguée suppléante de la commune du Mazeau
- M. CADAU Philippe, Délégué suppléant de la commune de Puy-de-Serre
- Mme BOBIN Evelyne, Déléguée de la commune de Rives-d'Autise
- Mme MONTAMAT Eliane, Déléguée suppléante de la commune de Saint-Sigismond

SECRÉTAIRE DE SÉANCE :

- Mme POUPLIN Adeline, Vice-présidente, Maire de la commune de Liez

OBJET : RAPPORT SOCIAL UNIQUE 2021

Vu le Code Général des Collectivités Territoriales,

Vu l'article 5 de la loi de transformation de la fonction publique du 6 août 2019 qui a instauré l'obligation pour les collectivités locales d'élaborer chaque année un RSU (ancien Bilan Social),

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 » fixant les conditions et modalités de sa mise en œuvre,

Vu l'avis du Comité Social Territorial en date du 21 février 2023,

Considérant que le RSU est présenté aux membres du Comité Social Territorial compétent pour la période du 1er janvier 2021 au 31 décembre 2021,

Considérant que le RSU rassemble les données à partir desquelles sont établies les Lignes Directrices de Gestion. Il s'articule autour de 10 thématiques (l'emploi, le recrutement, les parcours professionnels, les rémunérations, le dialogue social, la formation, la GPEEC.),

Monsieur le Président demande au Conseil de Communauté :

- De donner acte de la présentation du Rapport Social Unique 2021.
- D'approuver le Rapport Social Unique (RSU) réalisé au titre de l'année 2021, conformément au document joint en annexe.

Après en avoir délibéré, le Conseil de Communauté, à l'unanimité :

- Prend acte de la présentation du Rapport Social Unique 2021.
- Approuve le Rapport Social Unique (RSU) réalisé au titre de l'année 2021, conformément au document joint en annexe.

Fait et délibéré, les jours, mois et an que ci-dessus.

Au registre sont les signatures.

Pour copie conforme.

Fait à RIVES-D'AUTISE, le 14 mars 2023

Le Président,

Michel BOSSARD



La secrétaire de séance,

Adeline POUPLIN



SYNTHÈSE DU RAPPORT SOCIAL UN

Envoyé en préfecture le 23/03/2023
Reçu en préfecture le 23/03/2023
Publié le 24/03/2023
ID : 085-248500563-20230314-2023CC_03_034-DE

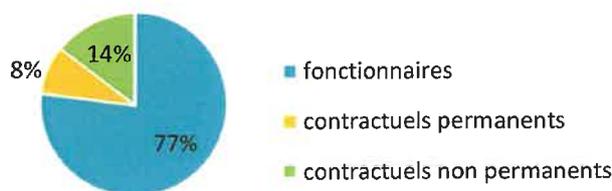
COMMUNAUTE DE COMMUNES VENDEE SEVRE AUTISE

Cette synthèse du Rapport sur l'État de la Collectivité reprend les principaux indicateurs du Rapport Social Unique au 31 décembre 2021. Elle a été réalisée via l'application www.bs.donnees-sociales des Centres de Gestion par extraction des données 2021 transmises en 2022 par la collectivité au Centre de Gestion de la Vendée.

Effectifs

83 agents employés par la collectivité au 31 décembre 2021

- > 64 fonctionnaires
- > 7 contractuels permanents
- > 12 contractuels non permanents



5 contractuels permanents en CDI

Précisions emplois non permanents

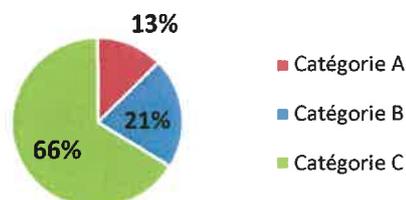
- ⇒ Aucun contractuel non permanent recruté dans le cadre d'un emploi aidé
- ⇒ 67 % des contractuels non permanents recrutés comme saisonniers ou occasionnels
- ⇒ Personnel temporaire intervenu en 2021 : aucun agent du Centre de Gestion et aucun intérimaire

Caractéristiques des agents permanents

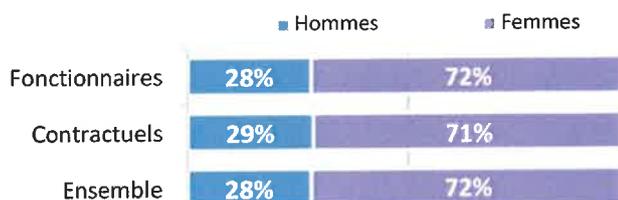
Répartition par filière et par statut

Filière	Titulaire	Contractuel	Tous
Administrative	25%	14%	24%
Technique	31%		28%
Culturelle	14%	86%	21%
Sportive			
Médico-sociale	9%		8%
Police	2%		1%
Incendie			
Animation	19%		17%
Total	100%	100%	100%

Répartition des agents par catégorie



Répartition par genre et par statut

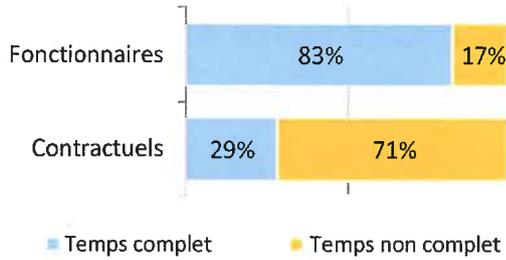


Les principaux cadres d'emplois

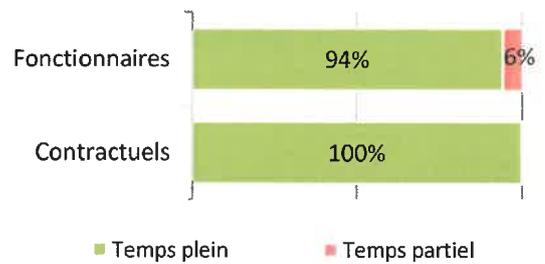
Cadres d'emplois	% d'agents
Adjoints techniques	24%
Adjoints d'animation	17%
Assistants d'enseignement artistique	15%
Adjoints administratifs	14%
Attachés	6%

Temps de travail des agents permanents

Répartition des agents à temps complet ou non complet



Répartition des agents permanents à temps partiel



Les 3 filières les plus concernées par le temps non complet

Filière	Fonctionnaires	Contractuels
Culturelle	44%	83%
Technique	20%	
Administrative	13%	0%

Part des agents permanents à temps partiel selon le genre

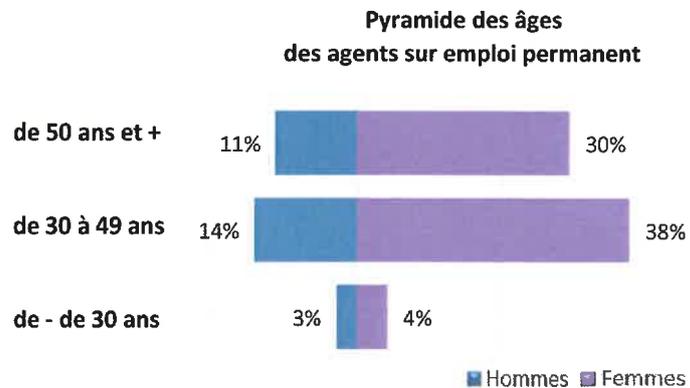
0% des hommes à temps partiel
 8% des femmes à temps partiel

Pyramide des âges

En moyenne, les agents de la collectivité ont 45 ans

Âge moyen* des agents permanents	
Fonctionnaires	44,84
Contractuels permanents	43,21
Ensemble des permanents	44,68

Âge moyen* des agents non permanent	
Contractuels non permanents	32,08



* L'âge moyen est calculé sur la base des tranches d'âge

Équivalent temps plein rémunéré

76,05 agents en Equivalent Temps Plein Rémunéré (ETPR) sur l'année 2021

- > 58,47 fonctionnaires
- > 4,65 contractuels permanents
- > 12,93 contractuels non permanents

138 411 heures travaillées rémunérées en 2021

Répartition des ETPR permanents par catégorie

Catégorie A	9,68 ETPR
Catégorie B	10,03 ETPR
Catégorie C	43,41 ETPR

Positions particulières

- > Un agent en congés parental
- > 3 agents en disponibilité

Mouvements

- ➔ En 2021, 6 arrivées d'agents permanents et 4 départs

Aucun contractuel permanent nommé stagiaire

Emplois permanents rémunérés

Effectif physique théorique au 31/12/2020 ¹	Effectif physique au 31/12/2021
69 agents	71 agents

¹ cf. page 7

Variation des effectifs*

entre le 1er janvier et le 31 décembre 2021

Fonctionnaires	➔	0,0%
Contractuels	↗	40,0%
Ensemble	↗	2,9%

- ➔ Principales causes de mutations permanentes

Mutation 100%

- ➔ Principaux modes d'arrivée d'agents permanents

Voie de mutation 50%
 Recrutement direct 17%
 Arrivées de contractuels 17%
 Remplacements (contractuels) 17%

* Variation des effectifs :

$(\text{Effectif physique rémunéré au 31/12/2021} - \text{Effectif physique théorique rémunéré au 31/12/2020}) /$

$(\text{Effectif physique théorique rémunéré au 31/12/2020})$

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

- ➔ 29 avancements d'échelon et aucun avancement de grade

Sanctions disciplinaires

- ➔ Aucune 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	0	0

Budget et rémunérations

Les charges de personnel représentent 37,52 % des dépenses de fonctionnement

Budget de fonctionnement*	7 988 381 €	Charges de personnel*	2 997 111 €	➔	Soit 37,52 % des dépenses de fonctionnement
* Montant global					

Rémunérations annuelles brutes - emploi permanent :	1 720 063 €	Rémunérations des agents sur emploi non permanent :	
Primes et indemnités versées :	252 828 €		
Heures supplémentaires et/ou complémentaires :	3 037 €		340 350 €
Nouvelle Bonification Indiciaire :	21 916 €		
Supplément familial de traitement :	34 963 €		
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	47 262 €	s	30 757 €		26 313 €	
Technique		s			23 751 €	
Culturelle			25 354 €	20 089 €	24 980 €	
Sportive						
Médico-sociale	30 696 €				26 128 €	
Police						s
Incendie						
Animation				s	23 340 €	
Toutes filières	39 612 €	s	30 009 €	20 089 €	24 722 €	

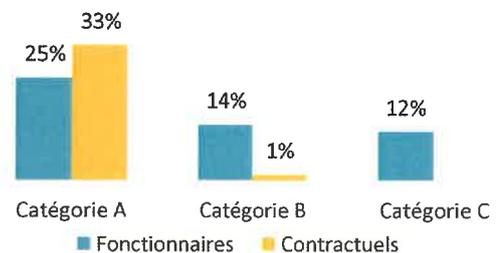
*s secret statistique appliqué en dessous de 2 ETPR

La part du régime indemnitaire sur les rémunérations annuelles brutes pour l'ensemble des agents permanents est de 14,7 %

Part du régime indemnitaire sur les rémunérations :

Fonctionnaires	14,88%
Contractuels sur emplois permanents	12,15%
Ensemble	14,70%

Part du régime indemnitaire sur les rémunérations par catégorie et par statut



- ⇒ Le RIFSEEP a été mis en place pour les fonctionnaires
- ⇒ Les primes ne sont pas maintenues en cas de congé de maladie ordinaire
- ⇒ La collectivité est en auto-assurance sans convention de gestion avec Pôle Emploi pour l'assurance chômage de ses agents contractuels

- ⇒ 19,15 heures supplémentaires réalisées et rémunérées en 2021
- ⇒ 82,15 heures complémentaires réalisées et rémunérées en 2021

Absences

➤ En moyenne, 0,4 jour d'absence pour tout motif médical en 2021 par fonctionnaire

> Aucun jour concernant les agents contractuels en 2021

	Fonctionnaires	Contractuels permanents	Ensemble agents permanents	Contractuels non permanents
Taux d'absentéisme « compressible » (maladies ordinaires et accidents de travail)	0,12%	0,00%	0,11%	0,00%
Taux d'absentéisme médical (toutes absences pour motif médical)	0,12%	0,00%	0,11%	0,00%
Taux d'absentéisme global (toutes absences y compris maternité, paternité et autre)	0,12%	0,00%	0,11%	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)
- 26,3 % des agents permanents ayant été absents 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

➤ 1 seul accident du travail déclaré au total en 2021

> 1 accident du travail pour 83 agents en position d'activité au 31 décembre 2021

Prévention et risques professionnels

- **ASSISTANT DE PRÉVENTION**
1 assistant de prévention désigné dans la collectivité
- **FORMATION**
Aucune formation liée à la prévention n'a été suivie
- **DÉPENSES**
Aucune dépense en faveur de la prévention, de la sécurité et de l'amélioration des conditions de travail n'a été effectuée
- **DOCUMENT DE PRÉVENTION**
La collectivité dispose d'un document unique d'évaluation des risques professionnels

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.

4 travailleurs handicapés employés sur emploi permanent

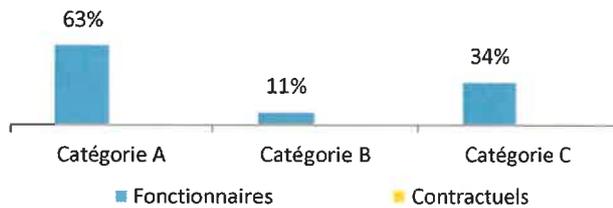
- ⇒ Aucun travailleur handicapé recruté sur emploi non permanent
- ⇒ 4 travailleurs handicapés fonctionnaires
- ⇒ 0 travailleur handicapé en catégorie A, 0 en catégorie B, 4 en catégorie C
- ⇒ 19 623 € de dépenses réalisées couvrant partiellement l'obligation d'emploi

Dernière mise à jour : 2019

Formation

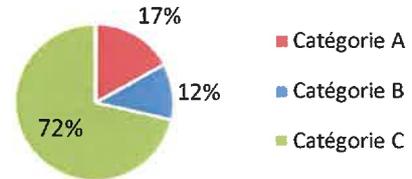
➔ En 2021, 31,0% des agents permanents ont suivi une formation d'au moins un jour

Pourcentage d'agents par catégorie et par statut ayant bénéficié d'au moins un jour de formation en 2021



➔ 130 jours de formation pour les agents sur emploi permanent en 2021

Répartition des jours de formation par catégorie hiérarchique



➔ 41 422 € ont été consacrés à la formation en 2021

Répartition des dépenses de formation

CNFPT	80 %
Frais de déplacement	1 %
Autres organismes	19 %

Nombre moyen de jours de formation par agent permanent :

> 1,8 jour par agent

Répartition des jours de formation par organisme

CNFPT	85%
Autres organismes	15%

Action sociale et protection sociale complémentaire

➔ La collectivité participe aux contrats de prévoyance

Montants annuels	Prévoyance
Montant global des participations	6 031 €
Montant moyen par bénéficiaire	99 €

➔ L'action sociale de la collectivité

- Prestations servies directement par la collectivité
- Prestations servies par l'intermédiaire d'un organisme à but non lucratif ou d'une association locale

Relations sociales

➔ Jours de grève

Aucun jour de grève recensé en 2021

➔ Comité Technique Territorial

5 réunions en 2021 dans la collectivité

Précisions méthodologiques

1 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
- Stagiatisation de contractuels de la collectivité
- Retours de titulaires stagiaires

Pour les contractuels permanents :

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

- + Départs définitifs de contractuels
- + Départs temporaires non rémunérés
- + Stagiatisation de contractuels de la collectivité
- Arrivées de contractuels
- Retours de contractuels

Pour l'ensemble des agents permanents :

Effectif théorique des fonctionnaires au 31/12/2021

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

2 Formules de calcul - Taux d'absentéisme

$$\frac{\text{Nombre de jours calendaires d'absence}}{\text{Nombre d'agents au 31/12/2021} \times 365} \times 100$$

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 :

Maladie ordinaire et accidents du travail

2. Absences médicales :

Absences compressibles + longue maladie, maladie de longue durée, grave maladie, maladie professionnelle

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. Les données utilisées sont extraites du Rapport sur l'État de la Collectivité 2021 transmis en 2022 par la collectivité. Ces données ont pour objectif de bénéficier d'une vue d'ensemble sur les effectifs de la collectivité.



DONNÉES SOCIALES 2021
DES CENTRES DE GESTION

L'outil automatisé permettant la réalisation de cette synthèse a été développé par l'Observatoire de l'emploi et de la FPT de Nouvelle-Aquitaine en partenariat avec le Comité Technique des Chargés d'études des Observatoires Régionaux des Centres de Gestion.

Date de publication : janvier 2023

Version 1

