

L'an deux mil vingt et un, le quinze décembre, à dix-huit heure trente minutes, les membres du conseil municipal de Theix - Noyalo, légalement convoqués le 7 décembre, se sont réunis à la salle du conseil Municipal sous la présidence de Monsieur Christian SEBILLE, Maire.

Etaient présents : MM. Sébille, Rouault, Quistrebert, Murphy, Valiente, Célard, Mouaci, Néar, Hazo, Thébaut, Guillevin, Louis, et Mmes Jéhanno, Le Bodic, Kéryjaouen, Delourme, Guilbaud, Guillerme, Quintin, Coët, Catrevaux, Rebout, El Adib et Le Mouël.

Absents ayant donné pouvoir :

Monsieur Groyer à Monsieur Sébille Madame Pasquier à Monsieur Célard

Absents:

Messieurs Duhaillier, Stevant, Antoine, Mauguen et Mmes Daud, Houssaye et Maillot.

Secrétaire de séance : Monsieur Valiente

Nombre de conseillers en exercice : 33 Nombre de conseillers présents : 24

Absent: 7

Nombre de pouvoirs : 2

Votants: 26

2021 - 12 - 15 - N°FIN 135 - BUDGET PRINCIPAL 2021- ADMISSION EN NON VALEUR

M. QUISTREBERT expose le bordereau suivant

L'admission en non-valeur concerne les créances dont le recouvrement ne peut être effectué pour cause d'insolvabilité ou d'absence de débiteurs.

Lorsque des titres de recettes émis par la commune ne sont pas réglés, le comptable public transmet des certificats d'irrécouvrabilité afin que la commune admette en non-valeur les créances.

L'admission en non-valeur d'une créance a pour résultat d'apurer la prise en charge, elle ne libère pas pour autant le redevable, le recouvrement pouvant être repris si le débiteur revient en capacité de régler sa créance.

Le trésorier municipal de Vannes Ménimur a transmis le certificat d'irrécouvrabilité n°5137750515 aux fins d'admettre en non-valeur les créances suivantes :

Motif de la présentation en non-valeuren référence des certificats d'inécouvrabilité	Exercices concernés	M ontanten euros
Étatn°5137750515 du 17/11/2021-5 débiteurs		
Com binaisons infructueuses d'actes	2014-2015	223,00€
Créanœs m inim es inférieurau seuilde poursuite β0€)	2017-2019	15,63€
TOTAL - Étatn° 5137750515 du 17/11/2021		238,63€

En conséquence, je vous demande de bien vouloir adopter le projet de délibération suivant.

Affiché le

ID: 056-200055952-20211215-135DELIB2021-DE

LE CONSEIL MUNICIPAL après avoir délibéré, à l'unanimité des membres présents et représentés

ADMET en non-valeur les titres de recettes repris dans les certificats d'irrécouvrabilité référencés dans les tableaux ci-dessus, pour un montant total de 238.63 €.

DONNE POUVOIR à Monsieur le Maire pour prendre toutes les mesures utiles à la bonne conduite de ce dossier, notamment pour la signature des actes unilatéraux et contractuels y afférents.

Affiché le : 22/12/2021

A Theix-Noyalo, le 15 décembre 2021

Le maire,



L'an deux mil vingt et un, le quinze décembre, à dix-huit heure trente minutes, les membres du conseil municipal de Theix - Noyalo, légalement convoqués le 7 décembre, se sont réunis à la salle du conseil Municipal sous la présidence de Monsieur Christian SEBILLE, Maire.

Etaient présents : MM. Sébille, Rouault, Quistrebert, Murphy, Valiente, Célard, Mouaci, Néar, Hazo, Thébaut, Guillevin, Louis, et Mmes Jéhanno, Le Bodic, Kéryjaouen, Delourme, Guilbaud, Guillerme, Quintin, Coët, Catrevaux, Rebout, El Adib et Le Mouël.

Absents ayant donné pouvoir :

Monsieur Groyer à Monsieur Sébille Madame Pasquier à Monsieur Célard

Absents:

Messieurs Duhaillier, Stevant, Antoine, Mauguen et Mmes Daud, Houssaye et Maillot.

Secrétaire de séance : Monsieur Valiente

Nombre de conseillers en exercice : 33 Nombre de conseillers présents : 24

Absent: 7

Nombre de pouvoirs : 2

Votants: 26

2021 - 12 - 15 - N°FIN 136 - BUDGET PRINCIPAL 2021- DECISION MODIFICATIVE N°4

M. QUISTREBERT expose le bordereau suivant

La décision modificative n°4 de l'exercice 2021 a vocation à ajuster les inscriptions budgétaires du budget primitif, pour tenir compte des imprévus constatés en cours d'exercice et notamment :

SECTION DE FONCTIONNEMENT - DÉPENSES DE FONCTIONNEMENT

Chapitre 65- Autres charges de gestion

Il convient d'abonder de 239,00 € la somme inscrite à l'article 6541 « créances admises en non-valeur » au titre de l'état d'admission en non-valeur n°5137750515 dressé le 17 novembre 2021 par le Trésorier municipal.

Il convient d'inscrire la somme de 3 312,00 € à l'article 6542 « créances éteintes » au titre de l'état des créances éteintes n°5176450115 dressé le 17 novembre 2021 par le Trésorier municipal.

dépenses de fonctionnem ent											
Chapitre/ Opération	DM N°4	BP+DM									
65	6541	Créances adm ises en non-valeur	3 173,00	239,00	3 412 00						
65	6542	Créances éteintes	00,0	3 312,00	3 312,00						
1 1		TOTAL		3 551 00							

Affiché le

ID: 056-200055952-20211215-136DELIB2021-BF

SECTION DE FONCTIONNEMENT - RECETTES DE FONCTIONNEMENT

Chapitre 78– Reprise sur amortissements et provisions

Il convient d'abonder de 3 551 la somme inscrite à l'article à l'article 7817 « Reprises sur provisions pour dépréciations des actifs circulants ».

	RECETTES DE FONCTIONNEM ENT										
Chapitre/ Opération	Nature	libellé com ptable M 14	BP 2021+DM	DM N°4	BP+DM						
78	7817	Reprise surprovisions pour dépréciation des actifs circulants	45 209,00	3 551,00	48 760,00						
		TOTAL		3 551 00							

SECTION D'INVESTISSEMENT - DÉPENSES D'INVESTISSEMENT

Chapitre 20- Immobilisations incorporelles

Il convient d'inscrire la somme de 12 500 € à l'article 202 « frais liés à la réalisation des documents d'urbanisme et à la numérisation du cadastre » relative à la modification du PLU qui doit être réalisée dans le cadre de l'aménagement de la zone de Brestivan.

Il convient de diminuer de 12 500 € la somme inscrite à l'article 2051 « Concessions et droits similaires ».

DÉPENSES D'INVESTISSEM ENT											
Chapitre/ Opération Nature libellé com ptable M 14 BP 2021+DM DM N°4 BP											
20	202	Frais liés à la réalisation des docum ents d'urbanism e et à la num érisation du cadastre	٥٥,٥	12 500,00	12 500,00						
20	2051	Concessions et droits sin ilaires	85 918,00	-12 500,00	73 418,00						
		TOTAL		0,00							

En conséquence, je vous demande de bien vouloir adopter le projet de délibération suivant.

LE CONSEIL MUNICIPAL après avoir délibéré, à l'unanimité des membres présents et représentés

APPROUVE la proposition de décision modificative n°4 du budget principal 2021, conformément aux ajustements de crédits présentés ci-dessus ;

DONNE POUVOIR au maire pour prendre toutes les mesures utiles à la bonne conduite des dossiers, notamment pour la signature des actes unilatéraux et contractuels y afférents.

Affiché le: 22/12/2021

A Theix-Noyalo, le 15 décembre 2021

Le maire,

Affiché le

ID: 056-200055952-20211215-137DELIB2021-DE



Extrait du registre des délibérations du conseil municipal du 15 décembre 2021

L'an deux mil vingt et un, le quinze décembre, à dix-huit heure trente minutes, les membres du conseil municipal de Theix - Noyalo, légalement convoqués le 7 décembre, se sont réunis à la salle du conseil Municipal sous la présidence de Monsieur Christian SEBILLE, Maire.

Etaient présents : MM. Sébille, Rouault, Quistrebert, Murphy, Valiente, Célard, Mouaci, Néar, Hazo, Thébaut, Guillevin, Louis, et Mmes Jéhanno, Le Bodic, Kéryjaouen, Delourme, Guilbaud, Guillerme, Quintin, Coët, Catrevaux, Rebout, El Adib et Le Mouël.

Absents ayant donné pouvoir :

Monsieur Groyer à Monsieur Sébille Madame Pasquier à Monsieur Célard

Absents:

Messieurs Duhaillier, Stevant, Antoine, Mauguen et Mmes Daud, Houssaye et Maillot.

Secrétaire de séance : Monsieur Valiente

Nombre de conseillers en exercice : 33 Nombre de conseillers présents : 24

Absent: 7

Nombre de pouvoirs : 2

Votants: 26

2021 - 12 - 15 - N°FIN 137 - BUDGET PRINCIPAL 2021- REPRISE DE PROVISIONS POUR RISQUES D'IMPAYÉS

M. QUISTREBERT expose le bordereau suivant

La constitution de provisions comptables est une dépense obligatoire pour les communes. Son champ d'application est précisé par l'article R.2321-2 du Code Général des Collectivités Territoriales visant la prise en charge au budget des créances irrécouvrables correspondantes aux titres émis par la Collectivité, mais dont le recouvrement n'a pu être mené à son terme par le comptable en charge du recouvrement, et qui se traduira au final probablement par une demande d'admission en non-valeur.

En contrepartie, les reprises sur provisions permettent d'atténuer la charge sur l'exercice en cours des demandes d'admission en non-valeur de produits irrécouvrables présentées par le comptable public.

Depuis 2018, en vertu du principe comptable de prudence, la commune a constitué chaque année une provision pour risques d'impayés. Au 31 décembre 2020, le solde des provisions constituées pour couvrir le non-recouvrement de certaines créances était de 75 085,85 €.

Par délibération du 28 septembre dernier, le conseil municipal a approuvé la reprise de la provision pour impayés pour la somme de 45 209,35 € considérant la fin du risque.

Le 17 novembre dernier, Monsieur L'ANGE, comptable de la Trésorerie de Vannes Menimur, a transmis les états des pièces irrécouvrables n°5137750515 et n°5176450115, faisant état des pièces irrécouvrables pour les exercices 2012 à 2019 pour un montant total de 3 549,95 € réparties :

Affiché le

ID: 056-200055952-20211215-137DELIB2021-DE

Année de prise en charge de	Étatn°5137750515 du	Étatn°5176450115 du
la pièce inécouvrable	17/11/2021 - Montanten€	17/11/2021 -Montanten€
2012	234,08€	
2013	1 123,70 €	
2014	439,69€	120,00€
2015	395,20€	103,00€
2016	507,32€	
2017	611,33€	5,03€
2018	- €	
2019		10,60€
TOTAL	3 311 32 €	238,63€
IO IAII	3 549	95€

En conséquence, je vous demande de bien vouloir adopter le projet de délibération suivant.

LE CONSEIL MUNICIPAL après avoir délibéré, à l'unanimité des membres présents et représentés

DECIDE de la reprise de la provision pour impayés pour la somme de 3 549,95 €,

PRECISE que les crédits seront inscrits au budget principal 2021 en section fonctionnement au compte 7817,

DONNE pouvoir au maire ou son représentant pour prendre toutes les mesures utiles à la bonne conduite de ce dossier, notamment pour la signature des actes unilatéraux et contractuels y afférents.

Affiché le: 22/12/2021

A Theix-Noyalo, le 15 décembre 2021

Le maire,



L'an deux mil vingt et un, le quinze décembre, à dix-huit heure trente minutes, les membres du conseil municipal de Theix - Noyalo, légalement convoqués le 7 décembre, se sont réunis à la salle du conseil Municipal sous la présidence de Monsieur Christian SEBILLE, Maire.

Etaient présents : MM. Sébille, Rouault, Quistrebert, Murphy, Valiente, Célard, Mouaci, Néar, Hazo, Thébaut, Guillevin, Louis, et Mmes Jéhanno, Le Bodic, Kéryjaouen, Delourme, Guilbaud, Guillerme, Quintin, Coët, Catrevaux, Rebout, El Adib et Le Mouël.

Absents ayant donné pouvoir :

Monsieur Groyer à Monsieur Sébille Madame Pasquier à Monsieur Célard

Absents:

Messieurs Duhaillier, Stevant, Antoine, Mauguen et Mmes Daud, Houssaye et Maillot.

Secrétaire de séance : Monsieur Valiente

Nombre de conseillers en exercice : 33 Nombre de conseillers présents : 24

Absent: 7

Nombre de pouvoirs : 2

Votants: 26

2021 - 12 - 15 - N°FIN 138 - AUTORISATION D'ANTICIPATION DES DÉPENSES D'INVESTISSEMENT DU BUDGET PRINCIPAL 2022

M. QUISTREBERT expose le bordereau suivant

L'article L 1612-1 du Code Général des Collectivités Territoriales et l'article L 232-1 du Code des Juridictions financières (alinéa 3) définissent les conditions de réalisation des dépenses d'investissement avant l'adoption du Budget Primitif. En effet, ces articles prévoient que "jusqu'à l'adoption du budget ou jusqu'au 31 mars, en l'absence d'adoption du budget avant cette date, l'exécutif d'une collectivité territoriale ou d'un établissement public de coopération intercommunale peut, sur autorisation de l'assemblée délibérante engager, liquider, et mandater les dépenses d'investissement dans la limite du quart des crédits ouverts au budget de l'exercice précédent, non compris les crédits afférents au remboursement de la dette.

Les crédits correspondants sont inscrits au budget lors de son adoption, l'autorisation mentionnée précise le montant et l'affectation des crédits".

Certaines prestations peuvent nécessiter d'être engagées et réalisées avant le vote du budget primitif

2022. Il est donc nécessaire de prévoir des crédits sur les articles et programmes suivants :

En conséquence, je vous demande de bien vouloir adopter le projet de délibération suivant.

Affiché le

ID: 056-200055952-20211215-2021DELIB138-DE

LE CONSEIL MUNICIPAL après avoir délibéré, à l'unanimité des membres présents et représentés

AUTORISE Monsieur le maire ou son représentant à engager, liquider, et mandater, par anticipation, les dépenses d'investissement sur le budget principal dans la limite d'un montant total de 170 000 € ventilé comme ci-dessous :

Chapitue/Opération	Libellé	Crédits ouverts en 2021 (BP +DM)	Montant de l'autorisation d'engagement jusqu'au vote du BP 2022
20	MMOBLISATIONS INCORPORELLES	85 918,00	15 000,00
204	SUBVENTONS D ÉQU PEM ENT VERSÉEES	323 329,00	00,000 08
21	MMOBILEATONS CORPORELLES	652 449,15	85 000,000
23	MMOBLEATONS EN COURS	99 616,88	00,0
31	VORE COMM UNALE	484 436,58	40 000,00
	TOTAL	1 645 749 61	170 000 ρο

DE DONNER TOUT POUVOIR au maire pour signer tous actes et documents en vue d'accomplir toutes formalités qui s'avèreraient nécessaire.

Affiché le : 22/12/2021

A Theix-Noyalo, le 15 décembre 2021

Le maire,



L'an deux mil vingt et un, le quinze décembre, à dix-huit heure trente minutes, les membres du conseil municipal de Theix - Noyalo, légalement convoqués le 7 décembre, se sont réunis à la salle du conseil Municipal sous la présidence de Monsieur Christian SEBILLE, Maire.

Etaient présents : MM. Sébille, Rouault, Quistrebert, Murphy, Valiente, Célard, Mouaci, Néar, Hazo, Thébaut, Guillevin, Louis, et Mmes Jéhanno, Le Bodic, Kéryjaouen, Delourme, Guilbaud, Guillerme, Quintin, Coët, Catrevaux, Rebout, El Adib et Le Mouël.

Absents ayant donné pouvoir :

Monsieur Groyer à Monsieur Sébille Madame Pasquier à Monsieur Célard

Absents:

Messieurs Duhaillier, Stevant, Antoine, Mauguen et Mmes Daud, Houssaye et Maillot.

Secrétaire de séance : Monsieur Valiente

Nombre de conseillers en exercice : 33 Nombre de conseillers présents : 24

Absent: 7

Nombre de pouvoirs : 2

Votants: 26

2021 - 12 - 15 - N°FIN 139 - SUBVENTION EXCEPTIONNELLE AU TEIZITHON

Mme LE BODIC expose le bordereau suivant

Depuis 2014, la municipalité est sollicitée par un particulier, pour proposer une action au restaurant scolaire dans le cadre du Téléthon.

En effet, l'entreprise dans laquelle il travaille, offre à la cuisine centrale un lot de 672 pièces de viande. Cette année des escalopes italiennes ont été servies aux enfants le 2 décembre dernier.

En contrepartie, il est proposé d'allouer une subvention exceptionnelle au profit de Teizithon d'une somme équivalente au don soit environ 336 €.

Les communes de Séné et la Trinité-Surzur participent également à cette action caritative, au prorata de leurs effectifs servis, dans le cadre de l'entente pour la production de repas de restauration collective et ont demandé à leur assemblée délibérante respective de voter des subventions exceptionnelles équivalentes.

Cependant, du fait que le montant des années antérieures était de 400€, il est proposé de maintenir l'aide communale à 400€.

En conséquence, je vous demande de bien vouloir adopter le projet de délibération suivant.

LE CONSEIL MUNICIPAL après avoir délibéré, à l'unanimité des membres présents et représentés

Affiché le

ID: 056-200055952-20211215-139DELIB2021-DE

DECIDE D'ATTRIBUER une subvention exceptionnelle au profit de Teizithon d'un montant de 400 €,

DONNE pouvoir au maire ou son représentant pour prendre toutes les mesures utiles à la bonne conduite de ce dossier, notamment pour la signature des actes unilatéraux et contractuels y afférents.

Affiché le : 22/12/2021

A Theix-Noyalo, le 15 décembre 2021 Le maire,



L'an deux mil vingt et un, le quinze décembre, à dix-huit heure trente minutes, les membres du conseil municipal de Theix - Noyalo, légalement convoqués le 7 décembre, se sont réunis à la salle du conseil Municipal sous la présidence de Monsieur Christian SEBILLE, Maire.

Etaient présents : MM. Sébille, Rouault, Quistrebert, Murphy, Valiente, Célard, Mouaci, Néar, Hazo, Thébaut, Guillevin, Louis, et Mmes Jéhanno, Le Bodic, Kéryjaouen, Delourme, Guilbaud, Guillerme, Quintin, Coët, Catrevaux, Rebout, El Adib et Le Mouël.

Absents ayant donné pouvoir :

Monsieur Groyer à Monsieur Sébille Madame Pasquier à Monsieur Célard

Absents:

Messieurs Duhaillier, Stevant, Antoine, Mauguen et Mmes Daud, Houssaye et Maillot.

Secrétaire de séance : Monsieur Valiente

Nombre de conseillers en exercice : 33 Nombre de conseillers présents : 24

Absent: 7

Nombre de pouvoirs : 2

Votants: 26

2021 - 12 - 15 - N°FIN 140 - SALON DU LIVRE 2022 : TARIFICATION DU REPAS POUR LES ACCOMPAGNATEURS

Monsieur MURPHY expose le bordereau suivant

Organisé en partenariat avec les communes de Sulniac et de la Trinité-Surzur, le salon du livre se déroulera le 16 janvier prochain.

Dans le cadre de cet évènement, la commune accueille des auteurs et prend à sa charge leur frais d'alimentation. En revanche, les repas des accompagnateurs des auteurs accueillis le jour du salon du livre ne sont pas pris en charge.

En conséquence, je vous demande de bien vouloir adopter le projet de délibération suivant.

LE CONSEIL MUNICIPAL après avoir délibéré, à l'unanimité des membres présents et représentés

FIXE le tarif du repas des accompagnateurs présents au salon du livre à 8 €;

PRÉCISE que le règlement sera effectué au moment de l'inscription au salon du livre ;

PRÉCISE que cette tarification pourra s'appliquer lors de l'organisation d'un nouveau salon du livre ;

Affiché le

ID: 056-200055952-20211215-140DELIB2021-DE

DONNE TOUT POUVOIR au maire pour signer tous actes et documents en vue d'accomplir toutes formalités qui s'avèreraient nécessaire.

Affiché le : 22/12/2021

A Theix-Noyalo, le 15 décembre 2021

Le maire,

Christian SEBILLE

7



L'an deux mil vingt et un, le quinze décembre, à dix-huit heure trente minutes, les membres du conseil municipal de Theix - Noyalo, légalement convoqués le 7 décembre, se sont réunis à la salle du conseil Municipal sous la présidence de Monsieur Christian SEBILLE, Maire.

Etaient présents: MM. Sébille, Rouault, Quistrebert, Murphy, Valiente, Célard, Mouaci, Néar, Hazo, Thébaut, Guillevin, Louis, et Mmes Jéhanno, Le Bodic, Kéryjaouen, Delourme, Guilbaud, Guillerme, Quintin, Coët, Catrevaux, Rebout, El Adib et Le Mouël.

Absents ayant donné pouvoir :

Monsieur Groyer à Monsieur Sébille Madame Pasquier à Monsieur Célard

Absents:

Messieurs Duhaillier, Stevant, Antoine, Mauguen et Mmes Daud, Houssaye et Maillot.

Secrétaire de séance : Monsieur Valiente

Nombre de conseillers en exercice : 33 Nombre de conseillers présents : 24

Absent: 7

Nombre de pouvoirs : 2

Votants: 26

2021 - 12 - 15 - N°FIN 141 - FIXATION DU TARIF DE LA VACATION FUNERAIRE

M. QUISTREBERT expose le bordereau suivant

Dans le cadre de ses pouvoirs de police, le Maire est chargé de la surveillance de certaines opérations funéraires. Cette surveillance, conformément au code général des collectivités territoriales, est effectuée par délégation par les agents de police municipale. Cette surveillance s'effectue moyennant la perception par les agents de vacations funéraires.

L'article L.2213-15 du code général des collectivités territoriales, harmonise le montant unitaire des vacations funéraires sur l'ensemble du territoire et dispose que le montant unitaire d'une vacation doit s'établir entre 20 et 25 €.

La surveillance des opérations funéraires est exercée par les fonctionnaires de la police nationale, dans les communes classées en zone de police d'État et, dans les autres communes, par les gardes-champêtres ou les policiers municipaux, sous la responsabilité du Maire. En leur absence, la surveillance est réalisée par le Maire qui, conformément au principe de gratuité du mandat municipal, ne peut percevoir ces vacations.

Ce dispositif des vacations funéraires est sans incidence budgétaire pour les communes. Quel que soit le montant unitaire fixé par le Maire, les vacations funéraires n'intègrent jamais le budget de la commune. Selon le régime de police applicable à la commune, ces vacations sont reversées directement au policier municipal.

Affiché le

ID: 056-200055952-20211215-141DELIB2021-DE

L'article R.2213-18 du CGCT, modifié par décret n°2016-1253 du 26 septembre 2016 relatif aux opérations funéraires et à la reconnaissance des qualifications professionnelles nécessaires à leur exercice, précise les opérations de surveillance qui donne lieu à versement à d'une vacation :

1° La fermeture du cercueil et la pose de scellés, en cas de transport du corps hors de la commune de décès ou de dépôt et lorsqu'aucun membre de la famille n'est présent ;

2° La fermeture du cercueil et la pose de scellés, lorsqu'il doit être procédé à la crémation du corps. Le montant de la vacation funéraire fixé à 20 €, par délibération du 30 mars 2009, n'a jamais été revalorisé.

En conséquence, je vous demande de bien vouloir adopter le projet de délibération suivant.

LE CONSEIL MUNICIPAL après avoir délibéré, à l'unanimité (une abstention M. LOUIS) des membres présents et représentés

FIXE le tarif unitaire par vacation funéraire à 23 €.

PRECISE que cette tarification prendra effet à compter du 1^{er} janvier 2022.

DE DONNER TOUT POUVOIR au maire pour signer tous actes et documents en vue d'accomplir toutes formalités qui s'avèreraient nécessaire.

Affiché le: 22/12/2021

A Theix-Noyalo, le 15 décembre 2021 Le maire,



L'an deux mil vingt et un, le quinze décembre, à dix-huit heure trente minutes, les membres du conseil municipal de Theix - Noyalo, légalement convoqués le 7 décembre, se sont réunis à la salle du conseil Municipal sous la présidence de Monsieur Christian SEBILLE, Maire.

Etaient présents : MM. Sébille, Rouault, Quistrebert, Murphy, Valiente, Célard, Mouaci, Néar, Hazo, Thébaut, Guillevin, Louis, et Mmes Jéhanno, Le Bodic, Kéryjaouen, Delourme, Guilbaud, Guillerme, Quintin, Coët, Catrevaux, Rebout, El Adib et Le Mouël.

Absents ayant donné pouvoir :

Monsieur Groyer à Monsieur Sébille Madame Pasquier à Monsieur Célard

Absents:

Messieurs Duhaillier, Stevant, Antoine, Mauguen et Mmes Daud, Houssaye et Maillot.

Secrétaire de séance : Monsieur Valiente

Nombre de conseillers en exercice : 33 Nombre de conseillers présents : 24

Absent: 7

Nombre de pouvoirs : 2

Votants: 26

2021 - 12 - 15 - N°RH 142 - RECOURS A DES EMPLOIS DE VACATAIRES POUR LA DISTRIBUTION DES COMMUNICATIONS INSTITUTIONNELLES

M. le Maire expose le bordereau suivant

Dans le cadre de la distribution des communications institutionnelles auprès des administrés, la mairie a tenté différents dispositifs (élus, bénévoles, agents municipaux, prestataires privés).

Du fait des contraintes de mobilisation, d'organisation, de disponibilité pour les élus, bénévoles ou agents, de coût pour le prestataire privé, il est apparu nécessaire de revoir le dispositif.

La solution imaginée est de recourir à des vacataires pour assumer cette action.

Il est rappelé que pour pouvoir recruter un vacataire, trois conditions cumulatives sont requises :

- 1) Recrutement pour exécuter un acte déterminer
- 2) Recrutement discontinu dans le temps et répondant à un besoin ponctuel
- 3) Rémunération attachée à l'acte

Il est donc proposé à l'assemblée de recourir au recrutement jusqu'à quatre vacataires pour assurer la distribution des communications institutionnelles à compter du 1^{er} janvier 2022.

Pour ce faire les vacataires seront rémunérés comme suit :

- Forfait brut de 180 € par prestation (base de 15 h de travail soit 12 € de l'heure)
- Enveloppe forfaitaire pour les frais de déplacement par prestation de 40 € brut.

Affiché le

ID: 056-200055952-20211215-2021DELIB142-DE

En conséquence, je vous demande de bien vouloir adopter le projet de délibération suivant.

LE CONSEIL MUNICIPAL après avoir délibéré, à l'unanimité des membres présents et représentés

AUTORISE Monsieur le Maire à recruter jusqu'à quatre vacataires pour une durée d'un an du 1^{er} janvier au 31 décembre 2022 pour effectuer la distribution des communications institutionnelles ainsi qu'à signer tous les actes afférents à cette décision.

FIXE la rémunération comme suit :

- Forfait brut de 180 € par prestation (base de 15 h de travail soit 12 € de l'heure)
- Enveloppe forfaitaire pour les frais de déplacement par prestation de 40 € brut.

INSCRIT les crédits nécessaires au budget principal.

Affiché le : 22/12/2021

A Theix-Noyalo, le 15 décembre 2021

Le maire,



L'an deux mil vingt et un, le quinze décembre, à dix-huit heure trente minutes, les membres du conseil municipal de Theix - Noyalo, légalement convoqués le 7 décembre, se sont réunis à la salle du conseil Municipal sous la présidence de Monsieur Christian SEBILLE, Maire.

Etaient présents: MM. Sébille, Rouault, Quistrebert, Murphy, Valiente, Célard, Mouaci, Néar, Hazo, Thébaut, Guillevin, Louis, et Mmes Jéhanno, Le Bodic, Kéryjaouen, Delourme, Guilbaud, Guillerme, Quintin, Coët, Catrevaux, Rebout, El Adib et Le Mouël.

Absents ayant donné pouvoir :

Monsieur Groyer à Monsieur Sébille Madame Pasquier à Monsieur Célard

Absents:

Messieurs Duhaillier, Stevant, Antoine, Mauguen et Mmes Daud, Houssaye et Maillot.

Secrétaire de séance : Monsieur Valiente

Nombre de conseillers en exercice : 33 Nombre de conseillers présents : 24

Absent: 7

Nombre de pouvoirs : 2

Votants: 26

2021 - 12 - 15 - N°RH 143 - MODIFICATION DU TABLEAU DES EFFECTIFS

M. le Maire expose le bordereau suivant

Dans le cadre du départ à la retraite d'une ATSEM Principal de 1ère classe à temps complet, il convient de créer un poste d'adjoint technique afin de régulariser la situation d'un agent contractuel déjà en poste sur ces mêmes missions.

Egalement, au Multi Accueil, 3 agents titulaires exercent depuis plusieurs années des heures complémentaires mensuelles dont l'intégration est proposée à leur temps de travail statutaire.

Suppressions - créations proposées :

Service concerné/objet	Cat		Suppression		Cat		Création	
École		Grade	Temps de travail	Date		Grade	Temps de travail	Date
Départ retraite	С	ATSEM Principal de 1ère classe	100%	01.01.2022	С	Adjoint technique	100%	01.01.2022

Affiché le

ID: 056-200055952-20211215-143DELIB2021-DE

Multi Accueil		Grade	Temps de travail	Date		Grade	Temps de travail	Date
Modification du temps de travail	A	Educateur Jeunes Enfants	30/35ème	01.01.2022	A	Educateur Jeunes Enfants	32/35ème	01.01.2022
Modification du temps de travail	С	Agent social Principal de 1ère classe	32/35ème	01.01.2022	С	Agent social Principal de 1ère classe	34/35ème	01.01.2022
Modification du temps de travail	С	Agent social Principal de 2ème classe	32/35ème	01.01.2022	С	Agent social Principal de 2ème classe	34/35ème	01.01.2022

En conséquence, je vous demande de bien vouloir adopter le projet de délibération suivant.

LE CONSEIL MUNICIPAL après avoir délibéré, à l'unanimité des membres présents et représentés

DECIDE de modifier le tableau des effectifs de la commune tenant compte des modifications indiquées ci-dessus.

DE DONNER pouvoir au maire pour prendre toutes les mesures utiles à la bonne conduite des dossiers, notamment pour la signature des actes unilatéraux et contractuels y afférents.

DIT que les crédits correspondants sont inscrits au budget de l'année N.

Affiché le : 22/12/2021

A Theix-Noyalo, le 15 décembre 2021

Le maire,



L'an deux mil vingt et un, le quinze décembre, à dix-huit heure trente minutes, les membres du conseil municipal de Theix - Noyalo, légalement convoqués le 7 décembre, se sont réunis à la salle du conseil Municipal sous la présidence de Monsieur Christian SEBILLE, Maire.

Etaient présents : MM. Sébille, Rouault, Quistrebert, Murphy, Valiente, Célard, Mouaci, Néar, Hazo, Thébaut, Guillevin, Louis, et Mmes Jéhanno, Le Bodic, Kéryjaouen, Delourme, Guilbaud, Guillerme, Quintin, Coët, Catrevaux, Rebout, El Adib et Le Mouël.

Absents ayant donné pouvoir :

Monsieur Groyer à Monsieur Sébille Madame Pasquier à Monsieur Célard

Absents:

Messieurs Duhaillier, Stevant, Antoine, Mauguen et Mmes Daud, Houssaye et Maillot.

Secrétaire de séance : Monsieur Valiente

Nombre de conseillers en exercice : 33 Nombre de conseillers présents : 24

Absent: 7

Nombre de pouvoirs : 2

Votants: 26

2021 - 12 - 15 - N°RH 144 - ORGANISATION DU TEMPS DE TRAVAIL

M. le Maire expose le bordereau suivant

La loi du 6 août 2019 de transformation de la Fonction Publique a organisé la suppression des régimes dérogatoires aux 35 heures maintenus dans certains établissements et collectivités territoriales et un retour obligatoire aux 1607 heures.

Un délai d'un an à compter du renouvellement des assemblées délibérantes a été imparti aux collectivités et établissements pour définir, dans le respect des dispositions légales, les règles applicables aux agents.

Pour rappel, le 30 juin 2021, après concertation avec les organisations syndicales représentées au sein de la collectivité, le Conseil Municipal a approuvé ces dispositions qui conduisent à la suppression des dispositions locales, des congés extra légaux et des autorisations d'absence non règlementaires réduisant la durée du travail effectif.

Ces dispositions s'appliquent aux agents titulaires, stagiaires, contractuels, à temps complet, non complet ou temps partiel, des catégories A, B et C de la commune et du CCAS, à compter du 1^{er} janvier 2022 et portent ainsi sur :

Les veilles de Noël et du nouvel an :

Les 24 ou 31 décembre après-midi (si un jour ouvré), une ½ journée de congé exceptionnel est accordée à l'ensemble des agents communaux (titulaires et non titulaires).
(...)

Affiché le

ID: 056-200055952-20211215-144DELIB2021-DE

La journée du Maire autour d'un pont :

Une journée de congé exceptionnel par an est accordée à tous les agents (sauf les saisonniers), un lendemain de jour férié et veille de week-end (vendredi) ou veille de jour férié et lendemain de week-end (lundi).

(...)

<u>Les autorisations d'absences pour convenances personnelles</u> d'une durée maximum de 2 heures/mois, dans la limite de 7 heures par an.

Le Maire rappelle que dans un second temps, la délibération RH 091/2021 du 30 juin 2021 prévoyait de définir des cycles de travail avant le 31 décembre 2021.

Le Maire souligne que pour des raisons d'organisation et de fonctionnement des services, et afin de répondre au mieux aux besoins des usagers, il convient parfois d'instaurer pour certains services de la commune des temps et cycles de travail différents.

Il propose à l'assemblée de définir la durée hebdomadaire de travail des services ainsi que leur cycle de travail à compter du 1^{er} janvier 2022 :

1/ Fixation de la durée hebdomadaire de travail / cycles de travail / RTT

Service	Durée hebdomadaire	Cycle de travail	jours RTT octroyés et modalités de pose
Administratif (hors membres du Codir catégorie A)	37h30	Hebdomadaire : du lundi au vendredi	14j : moitié avant juin, solde avant le 31 décembre de l'année N*
Administratif membres du Codir catégorie A	38h30	Hebdomadaire : du lundi au vendredi	19 j : moitié avant juin solde avant le 31 décembre de l'année N*
Police municipale	37h30	Annualisation du lundi au dimanche	14j : moitié avant juin, solde avant le 31 décembre de l'année N*
Médiathèque	37h30	Hebdomadaire : du lundi au samedi	14j : moitié avant juin, solde avant le 31 décembre de l'année N*
Patrimoine / bâti- logistique	37h30	2 cycles de travail en fonction de la saisonnalité, du lundi au vendredi : avril à septembre 38h et octobre à mars 37h	14j : moitié avant juin, solde avant le 31 décembre de l'année N*
Environnement et cadre de vie	37h30	2 cycles de travail en fonction de la saisonnalité, du lundi au vendredi : avril à septembre 40h et octobre à mars 35h	14j : moitié avant juin, solde avant le 31 décembre de l'année N*

^{*}possibilité de report de 5 j RTT jusqu'au 31 janvier de l'année N+1

Les autres services de la collectivité ne sont pas impactés par un changement de temps ou de cycle de travail.

2/ Monétisation du Compte Epargne Temps / gestion des RTT

• La monétisation du Compte Epargne Temps est supprimée.

Affiché le

ID: 056-200055952-20211215-144DELIB2021-DE

- Les jours de RTT ne sont plus transposables sur le CET.
- Les jours de RTT devront être soldés au 31 décembre de l'année N avec un possible report de 5 jours maximum jusqu'au 31 janvier de l'année N+1. Passé cette échéance, les jours de RTT non apurés seront perdus.

Considérant les avis du collège salariés des Comités Techniques en date du 30 novembre et du 13 décembre 2021,

En conséquence, je vous demande de bien vouloir adopter le projet de délibération suivant.

LE CONSEIL MUNICIPAL après avoir délibéré, à la majorité (une voix contre Mme LE MOUEL) des membres présents et représentés

APPROUVE le dispositif tel qu'énoncé ci-dessus avec effet au 1er janvier 2022,

DIT que le règlement intérieur sera adapté en conséquence,

AUTORISE Monsieur le Maire ou son représentant à signer toute pièce afférente à ce dossier.

Affiché le : 22/12/2021

A Theix-Noyalo, le 15 décembre 2021

Le maire,

Envoyé en préfecture le 21/12/2021 Reçu en préfecture le 21/12/2021 Affiché le

ID: 056-200055952-20211215-144DELIB2021-DE



L'an deux mil vingt et un, le quinze décembre, à dix-huit heure trente minutes, les membres du conseil municipal de Theix - Noyalo, légalement convoqués le 7 décembre, se sont réunis à la salle du conseil Municipal sous la présidence de Monsieur Christian SEBILLE, Maire.

Etaient présents: MM. Sébille, Rouault, Quistrebert, Murphy, Valiente, Célard, Mouaci, Néar, Hazo, Thébaut, Guillevin, Louis, et Mmes Jéhanno, Le Bodic, Kéryjaouen, Delourme, Guilbaud, Guillerme, Quintin, Coët, Catrevaux, Rebout, El Adib et Le Mouël.

Absents ayant donné pouvoir :

Monsieur Groyer à Monsieur Sébille Madame Pasquier à Monsieur Célard

Absents:

Messieurs Duhaillier, Stevant, Antoine, Mauguen et Mmes Daud, Houssaye et Maillot.

Secrétaire de séance : Monsieur Valiente

Nombre de conseillers en exercice : 33 Nombre de conseillers présents : 24

Absent: 7

Nombre de pouvoirs : 2

Votants: 26

2021 - 12 - 15 - N°RH 145 - LIGNES DIRECTRICES DE GESTION – INFORMATION SUR LES MODIFICATIONS

M. le Maire expose le bordereau suivant

Le Maire rappelle que le Conseil Municipal, lors de sa séance du 29 mai 2021, a pris acte de la mise en place des Lignes Directrices de Gestion (LDG), nouvel outil de référence pour la gestion des ressources humaines, conçu pour fixer les orientations et priorités des employeurs et ainsi guider les autorités compétentes dans leurs prises de décisions, sans préjudices de leur pouvoir d'appréciation lié aux situations individuelles, aux circonstances ou à un motif d'intérêt général.

Il explique que des critères ont été mis en place de manière collégiale, notamment l'obligation d'obtenir 3 années consécutives 10 ou 11 points de la part CIA avant de pouvoir bénéficier d'un avancement de grade ou d'une promotion interne.

Après une première expérimentation (entretiens de l'année 2020 pour des avancements en 2021), il s'avère qu'il convient de réduire d'un an le délai d'appréciation de la valeur professionnelle de l'agent, soit 2 ans au lieu de 3 nécessaires, avec une reconnaissance minimale de la part CIA de 10 ou 11 critères.

Compte tenu de ces 2 années de référence il a été proposé aux membres du Comité Technique la mise en place d'une mesure dérogatoire en attendant que ces dernières soient atteintes :

- Entretiens professionnels de 2020 = avancement de grade possible en 2021 si 10 ou 11 points obtenus en 2020.
- Entretiens professionnels de 2021 = avancement de grade possible en 2022 si 10 ou 11 points obtenus en 2021.

Envoyé en préfecture le 21/12/2021 Reçu en préfecture le 21/12/2021 Affiché le

ID: 056-200055952-20211215-2021DELIB145-DE

Entretiens professionnels de 2022 = pas d'avancements de grades en 2023 afin d'entrer dans le nouveau dispositif en 2023.

Entrée dans le nouveau dispositif:

Entretiens professionnels de 2023 = avancements de grades en 2024 si 10 ou 11 points obtenus lors des entretiens professionnels 2022 et 2023.

Les membres du collège salariés du Comité Technique du 30 novembre 2021 se sont ainsi exprimés :

- -2 avis défavorables,
- 3 abstentions.

Le Maire présente le document initial, modifié et annexé à la présente délibération.

LE CONSEIL MUNICIPAL prend acte.

Affiché le : 22/12/2021

A Theix-Noyalo, le 15 décembre 2021

Le maire,



Affiché le 22/12/2021

Commune de THEIX-NOYALO

LES LIGNES DIRECTRICES DE GESTION



Comité Technique du 18 MAI 2021 Comité Technique du 30 NOVEMBRE 2021





Propos introductifs

L'une des innovations de la loi n° 2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique consiste en l'obligation, pour toutes les collectivités territoriales, de définir des Lignes Directrices de Gestion (LDG) afin de:

- Déterminer la stratégie pluriannuelle de pilotage des ressources humaines, notamment en matière de Gestion Prévisionnelle des Emplois et Compétences (GPEC);
- Fixer des orientations générales en matière de promotion et de valorisation des parcours professionnels (les CAP n'examinent plus les décisions en matière d'avancement et de promotion depuis le 1er janvier 2021);
- Favoriser, en matière de recrutement, l'adaptation des compétences à l'évolution des missions et des métiers, la diversité des profils et la valorisation des parcours professionnels ainsi que l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes.

A compter du 1er janvier 2021, les décisions individuelles relatives à la gestion des ressources humaines pourront être prises légalement uniquement après l'adoption de ces lignes (critères, règles, orientations, procédures...).

Ce nouvel outil de référence pour la gestion des ressources humaines est conçu pour fixer les orientations et priorités des employeurs et ainsi guider les autorités compétentes dans leurs prises de décisions, sans préjudices de leur pouvoir d'appréciation lié aux situations individuelles, aux circonstances ou à un motif d'intérêt général.

Il permet également de garantir aux agents la transparence dans les procédures d'évolution de carrière et de recrutement et d'offrir de la visibilité sur les perspectives de déroulement de carrière au sein de leur collectivité.

Conformément à l'article 33-5 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 modifiée et aux dispositions du décret n° 2019-1265 du 29 novembre 2019, les LDG sont adoptées par l'autorité territoriale après avis du Comité Technique (futur Comité Social Territorial dès 2023) pour une durée pluriannuelle qui ne peut excéder 6 ans (avec possibilité de révision selon une procédure identique au cours de la période).

Dès leur adoption, ces LDG sont communiquées à l'ensemble des agents, par voie numérique et, le cas échéant, par tout autre moyen.

Un agent peut invoquer les LDG en cas de recours devant le Tribunal Administratif contre une décision individuelle qui ne lui serait pas favorable.

Il pourra également faire appel à un représentant syndical, désigné par l'organisation représentative de son choix (siégeant au CT) pour l'assister dans l'exercice des recours administratifs contre une décision individuelle défavorable prise en matière d'avancement, de promotion ou de mutation.

A sa demande, les éléments relatifs à sa situation individuelle au regard de la réglementation en vigueur et des LDG lui sont communiqués.

1/ ETAT DES LIEUX

Envoyé en préfecture le 21/12/2021 Reçu en préfecture le 21/12/2021 Affiché le

ID: 056-200055952-20211215-2021DELIB145-DE

1) EFFECTIFS (mai 2021)

	TITULAIRES									
GRADE	cat	Effectifs budgétaires	effectifs pourvus	disponibi- lités	temps complet	temps non- complet	quotité de travail TNC			
FILIERE ADMINISTRATIVE										
Directeur Général des Services, Attaché principal	А	1	1		1					
Attaché	Α	3	3		3					
Rédacteur principal de 1ère classe	В	1	1		1					
Rédacteur	В	2	2		2					
Adjoint administratif principal 1ère classe	С	7	7		7					
Adjoint administratif principal 2ème classe	С	3	3		3					
Adjoint administratif territorial	С	3	3		3					
SOUS TOTAL		21	21	0	21	0	0			
FILIERE TECHNIQUE		ı	ī	•	T		ı			
Ingénieur principal	А	1	1		1					
Technicien principal 1ère classe	В	5	5		5					
Technicien principal 2ème classe	В	1	1		1					
Technicien	В	1	1		1					
Agent de maîtrise principal	С	5	5		5					
Agent de maîtrise	С	2	2		2					
Adjoint technique Principal de 1ère classe	С	4	4		3	1	28,5/35			
Adjoint technique Principal de 2ème classe	С	10	10		8	2	12,50/35, 34/35			
Adjoint technique territorial	С	7	7		5	2	32/35, 32/35			
SOUS TOTAL		36	36	0	31	5	3.97			
FILIERE MEDICO-SOCIALE			_	_		_	_			
nfirmier en soins généraux de classe supérieure	А	1	1		0	1	17,5/35			
Educateur de jeunes enfants de classe exceptionnelle	А	2	2		1	1	31,5/35			
Educateur de jeunes enfants de 1ère classe	Α	2	2		0	2	30/35, 17.5/35			
Auxiliaire de puériculture principal de 1ère classe	С	3	3		3					
Agent social principal de 1ère classe	С	1	1		0	1	32/35			
Agent social principal de 2ème classe	С	1	1		0	1	32/35			
ASEM principal de 1ère classe	С	2	2		2					
SOUS TOTAL		12	12	0	2	6	4,58			

Affiché le

FILIERE SPORTIVE				Affiché le ID : 056-20	0055952-2021	1215-2021DELI	B145-DE
GRADE				TITULAIRES			
		Effectifs budgétaires	effectifs pourvus	disponibi- lités	temps complet	temps non- complet	quotité de travail TNC
Educateur des APS principal de 1ère classe	В	1	1		1		
Educateur des APS	В	1	1		0	1	30/35
SOUS TOTAL		2	2	0	1	1	0,86
FILIERE CULTURELLE		<u> </u>	ı				
Assistant de conservation principal de 2ème classe	В	1	1		1		
Adjoint du patrimoine principal de 1ère classe	c	1	1		1		
SOUS TOTAL		2	2	0	2	0	0
FILIERE ANIMATION							
Animateur principal de 1ère classe	В	1	1		1		
Animateur principal de 2ème classe	В	2	1	1	1		
animateur	В	1	1		1		
Adjoint d'animation principal de 1ère classe	С	7	6		7		
Adjoint d'animation principal de 2ème classe	С	3	3		3		
Adjoint d'animation 2ème classe	С	4	4		2	2	34/35, 25/35
SOUS TOTAL		18	16	1	15	2	1,68
FILIERE POLICE MUNICIPALE						_	
chef de service de police municipal principal de 2ème classe	В	1	1		1		
Gardien-Brigadier	С	1	1		1		
SOUS TOTAL		2	2	0	2	0	0
TOTAL GENERAL FONCTIONNAIRES		93	90	1	78	14	11.09

Affiché le

	NON-TITULAIRES 1D :056+200055952+20211215-2021DELIB145-DE						
médecin	А	1	0		0	1	
SOUS TOTAL		1	0	0	0	1	0
		ı	NON-TITULAIR	ES DI	E DROIT P	RIVE ET I	DE DROIT PUBLIC
AGENTS NON TITULAIRES DE DROIT PRIVE							
apprentis	С	3	1		1	0	
SOUS TOTAL		3	1	0	1	0	0
AGENTS NON TITULAIRES DE PUBLIC							
Adjoint administratif territorial	с	1	1	0	0	1	28/35
Adjoint technique territorial	С	5	5		0	5	26,44/35, 34,94/35, 23,98/35, 26,85/35
Adjoint territorial d'animation	С	16	16		0	16	4/35, 3.98/35, 3.98/35, 6.13/35, 3.98/35, 15.28/35, 15.53/35, 22.59/35, 19.81/35, 23.14/35, 21.52/35, 3.98/35, 16.76/35, 3.98/35, 2.67/35, 16.45/35
ATSEM	С	2	2		0	2	27.65/35, 27.65/35
Agent social	С	1	1		0	1	23/35
Auxiliaire de puériculture principal de 2ème classe	С	1	1		0	1	31/35
SOUS TOTAL		26	26	0	0	26	12.40
TOTAL GENERAL NON-TITULAIRES		29	26	0	1	27	12.40
TOTAL GENERAL TOUS STATUTS		123	117	1	79	41	23.49

1) ORGANIGRAMME NOMINATIF



Organigramme des services municipaux - mai 2021

Christian SEBILLE

Maire

Vice-Président de Golfe du Morbihan Vannes Agglomération

ou de direction Membre du CODIR Chefs de service Membre du CODIR Chefs de service Services mutualisés

ID: 056-200055952-20211215-2021DELIB145-DE

Envoyé en préfecture le 21/12/2021 Reçu en préfecture le 21/12/2021

Affiché le

Secrétariat des élus J. GUYOT

Service Police Municipale Responsable: D. ABRAHAMME F. GUECHI F. CROLAS (50%)

Direction Générale des Services

Fabrice SALAÜN

Directeur Général des Services

PÔLE RESSOURCES

Direction: Fabrice SALAÜN

Direction des finances et des marchés publics

Responsable: S. DESNOS Adiointe : N. CREACH B. JOUANGUY

Direction des Ressources <u>Humaines</u>

Responsable: N. DENION M MARZIN M. RICHEUX

Préventeur : S. LEROUX

Service Affaires culturelles Responsable : L. LAMOUR

Secrétariat : A. LE BRECH 50%

Animateur culturel : à recruter

Lecture Publique

Responsable: R. PICARD L. STEPHAN. C. MASSELOT (50%)

Service Citoyenneté/ affaires sociales (CCAS)

Responsable: N. LAMOUR C. CIMPER, F. CROLAS (50%) S. JAUNAY C. LE MAUFF

Service Communication Responsable D. GUEDO Apprentie : Claire JABLY

Service Informatique et téléphonie Responsable : à recruter

PÔLE ANIMATION VIE LOCALE

Direction: Sylvie GUIBERT - DGA

Guichet Famille: F. LE LUEL Infirmière PAI : C. GUIMARD

Périscolaire et extra-scolaire Responsable: M. CHIFFOLEAU Adjoint : Loic SIMONY

D. BAREAU, C. BELLEC, L. BERTRAND, S. BONNENFANT, K. BURBAN, A. DEVICQUE, M. JAGIELSKI, M. KLOSTERMANN, D.BUSSON (dispo), M. ELLAMA, S. GALLOIS, L. GAUDRON, A-M LE BOLLOCH, M. LE DROGUENE, G. LE FALHER, S. LE HELLEY, Q. LEMERCIER, C. LE JALLE, A-M. LE TRIONNAIRE (PPR), J. LELANGUE, S. MAUSSIN, G. LEMMET, S. MELIN, J. RAYNAUD, F. TARNIER, G. TEVERO, G. THILLAYE, M-L VENEDY

+ ATSEM et personnel du service entretien en renfort

Multi Accueil

Responsable : S. CHATEAU M. LE BELLEGO (adj. au responsable), C. GUIMARD (adj. au responsable), E. FRAVALO, A-S. HEMERY, S. LE DOZE, M. LORENC, C. MASSELOT (50%), A. MERLE, I. PILARD, F. THEZE

Sports/ Vacances Actives Responsable : S. LE BOURSICAUD G. LE NEGRATE

Cuisine centrale Responsable: M.ARZE Adjoint : O. CELARD

A. BURBAN, A-M CELARD, K. COULIBALY, J-M. DESMARS, C. GLAJEAN, J. HERVE, R. JOUANNIC, V. KERGAL, C. LE BOT, C. LE FALHER, L. LE JALLE, J. LELANGUE, N. LETENDRE, P. MENON, A. PICARD, A. STREIFF sous réserve, D. STREIFF sous réserve

Portage repas domicile C. GLAJEAN, C. LE FALHER

Espace jeunes Responsable : M. JOUSSE B CASY

RIPAM - LAEP Responsable: C. MALRY-RIO M. VERBEKE, S. MELIN

ATSEM

C. HALGATTE, M. LE GARREC, F. MAUSSIN, L. RETIERE, D. SAVETIER-UCHET, C. SCHMITT

PÔLE AMENAGEMENT, CADRE DE VIE ET VIE ASSOCIATIVE

Direction: Laurent HAUTBOUT

Assistante : P. LATOUCHE

Direction Développement Urbain et économique

EHPAD ROZ AVEL

Directrice: G. KERDAT

Responsable : A. PLANTARD Adjointe : G. BOEHM E. BEAUDOUIN V. EVRARD

Service d'intervention rapide

A. GUENARD, C. SIVY

Environnement Cadre de vie Responsable : A. SIMONNET

Adjoint : R. LE GAL Référent Secteur 1 : A définir Référent Secteur 2 : A définir Référent Secteur 3 : A définir J. CHARPENTIER, A. GUENARD, A. LE BERRIGAUD, F. NOEL, J. NAVELET, P. DUPUIS (Brestivan, stades)

Propreté esp. Extérieurs : C. LE LUHERNE, O. LE QUILLIEC, C. SIVY, J-L. TOUZE

Service Etudes et Gestion du patrimoine

Espaces Extérieurs : T. GROSSIN Patrimoine bâti: S. LEROUX -----

Entretien des locaux

Responsable : S. LEROUX K. COULIBALY, S. DUVAL, C. GLAJEAN, C. LE BOT, A. PICARD, A. STREIFF sous réserve, D STREIFF sous réserve

Vie Associative : A. LE BRECH (50%)

Entretien Patrimoine Bâti-Logistique

Responsable D. ROUSSEAU Adjoint: Y. DIBERDER J-P GARNERO, B. GEORGELIN, J. HERVE, D. SLIDJIA. D. THEZE, J-P VERCAMPT

Voirie/ Signalétique : A. GUENARD, C. SIVY

Magasin CTM: A. VILLETTE

2) ORGANIGRAMME FONCTIONNEL



Organigramme fonctionnel des services - mai 2021

Christian SEBILLE

Maire

Vice-Président de Golfe du Morbihan Vannes Agglomération

Responsable de Pôle ou de direction Membre du CODIR

Membre du CODIR

Chefs de service Services mutualisés Service Police Municipale

Responsable : B/ B+ PM: C/C+ Secrétariat : C/C+ (50%)

Secrétariat des élus

Direction Générale des Services

A/A+

Directeur Général des Services

Envoyé en préfecture le 21/12/2021

Reçu en préfecture le 21/12/2021

ID: 056-200055952-20211215-2021DELIB145-DE

A et A+ pour les Directeurs de Pôle A pour les Directeurs B+ pour les chefs de service (sa uf filière médico-sociale A de par la loi) Adjoint de direction : B/B+ Adjoint de service : C+/B

A+- B+- C+= 2ème ou 3ème grade du cadre d'emploi

A - B - C = 1er grade du cadre d'emploi

PÔLE RESSOURCES

Direction: A et A+

Direction des finances et des marchés publics

Responsable: A/B+ Adjointe : B/B+

Gestion naire: C/C+

Direction des Ressources Humaines

Responsable: A/B+ Adjoint: B/B+ Gestionnaires : C/C+

Préventeur : B/B+

Direction des Affaires Culturelles

Responsable: A/B+ Service animations culturelles Secrétariat : C/C+(50%)

Animateur culturel : C/B

Service Lecture Publique

Responsable : B / B+ Agents : C /C+

Service Citoyenneté/ affaires sociales (CCAS)

Responsable B/B+

Gestion naire : C/C+

Service Communication

Responsable B/B+ Apprenti (e)

Service Informatique et téléphonie

Responsable A/B+

PÔLE ANIMATION VIE LOCALE

Direction: A et A+

Guichet Famille : C/C+ Infirmière PAI: A

Service Périscolaire et extra-scolaire

Responsable: B/B+ Adjoint : B/B+

Responsable de service: C+/B

Agents : C/ C+

Responsable: A Adjointes : A

Agents : C/C+

ATSEM C/C+

Service Sports/Vacances Actives Responsable B/B+

Agent : B

Service Cuisine centrale

Responsable: B/B+ Adjoint: B/B+

> Agents: C/C+ Apprenti (e)

Portage repas domicile

Agents : C/C+

Service Espace jeunes Responsable: B/B+

Agents : C/C+

Service RIPAM - LAEP

Adjointe : A A et C+

Responsable: A

PÔLE AMENAGEMENT, CADRE DE VIE ET VIE ASSOCIATIVE

Direction: A et A+

Direction Développement Urbain

EHPAD ROZ AVEL

Directrice: A/A+

et économique Responsable A/B+ Adjointe : B/B+ Agents : C/C+

Service d'intervention rapide (SIR)

Agents : C/C+

Service Environnement Cadre de vie

Responsable: B/B+ Adjoint: C+/B Agents : C/C+

Apprenti (e)

Service Propreté es p. Extérieurs

Agents : C/C+

Magasin CTM : C/C+

Assistante : C/C+

Service Etudes et Gesti on du patrimoine

Espaces Extérieurs : B/B+ Patrimoine bâti: B/ B+

Service Entretien des locaux

Responsable: B/B+

Agents : C/C+

Service Vie Associative:

Agent : C/C+ (50%)

Service Entretien Patrimoine Bâti-Logisti que

Responsable: B/B+

Adjoint : C+/B Agents : C/C+

Service Voirie/Signalétique:

Agents : C/C+

3) REPARTITION PAR FILIERE ET PAR STATUT (données bil Reçu en préfecture le 21/12/2021 1 1 2 . 19)

Envoyé en préfecture le 21/12/2021

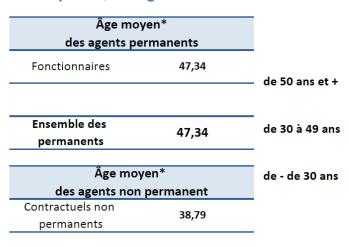
Affiché le

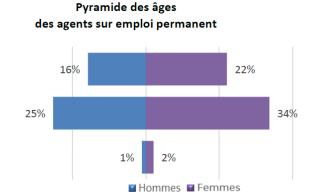
ID: 056-200055952-20211215-2021DELIB145-DE

filière	Titulaire	Contractuel permanent	Contractuel non permanent	Н	F	Catégorie		
						Α	В	С
Administrative	20		1	3	18	5	3	13
Technique	37		10	33	14	1	7	39
Culturelle	2			0	2	0	1	1
Sportive	2			1	1	0	2	0
Sociale (éduc, Asem, agent social)	9		3	0	12	4	0	8
Médico-sociale (médecin, infirmier, auxil.)	4		1	0	5	1	0	4
Police	2			2	0	0	1	1
Animation	19		16	5	30	0	4	31
Contrats aidés			0	0	0	0	0	0
TOTAL	95	0	31	44	82	11	18	97

2) PYRAMIDE DES AGES (données bilan social 2019, au 31.12.19)

En moyenne, les agents de la collectivité ont 47 ans

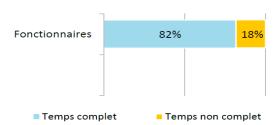




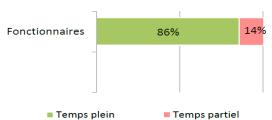
^{*} L'âge moyen est calculé sur la base des tranches d'âge

3) TEMPS DE TRAVAIL (données bilan social 2019, au 31.12.19)

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 Médico-sociale 54% Sportive 50% Technique 19%

Part des agents permanents à temps partiel selon le genre

0% des hommes à temps partiel 27% des femmes à temps partiel

4) REPARTITION PAR CATEGORIE

Envoyé en préfecture le 21/12/2021

Reçu en préfecture le 21/12/2021

Affiché le

ID: 056-200055952-20211215-2021DELIB145-DE

	Catégorie A En nombre		Catég	orie B	Catég	-	
FONCTIONNAIRES			En no	ombre	En nombre		
	н	F	н	F	н	F	En ETP
FILIERES] "	'		·			
Administrative	1	4	0	3	2	10	20
Technique	1	0	2	5	21	7	34.86
Sportive	0	0	1	1	0	0	1.86
Culturelle	0	0	0	1	0	1	2
Médico-sociale	0	5	0	0	0	8	11.59
Animation	0	0	2	3	6	8	17.68
Police	0	0	1	0	0	1	2
TOTAL	2	9	6	13	29	35	89.99

Dont 1 disponibilité pour convenances personnelles + 1 rupture conventionnelle au 1.1.21 (B, filière animation)

	Caté	Catégorie A En nombre		orie B	Catég		
CONTRACTUELS	En n			ombre	En no		
	н	F	н	F	н	F	En ETP
FILIERES		-					
Administrative	0	0	0	0	0	1	0.8
Technique	0	0	0	0	0	4	3.20
Sportive	0	0	0	0	0	0	0
Culturelle	0	0	0	0	0	0	0
Médico-sociale	0	0	0	0	0	4	3.13
Animation	0	0	0	0	1	14	5.87
Police	0	0	0	0	0	0	0
TOTAL	0	0	0	0	1	23	13

Auxquels s'ajoutent 2 apprentis sur 3 postes prévus (2 F)

5) MOUVEMENTS

En 2019, 5 arrivées d'agents permanents et 3 départs

Aucun contractuel permanent nommé stagiaire

Emplois permanents rémunérés

au 31/12/2018 ¹	Effectif physique au 31/12/2019
93 agents	95 agents
	¹ cf. page 7

Variation de	Variation des effectifs*						
entre le 1er janvier et	entre le 1er janvier et le 31 décembre 2019						
Fonctionnaires	7	2,2%					
Contractuel							
Ensemble	7	2,2%					

Principales causes de départ d'agents permanents

Mutation	33%
Démission	33%
Départ à la retraite	33%

Principaux modes d'arrivée d'agents permanents

Voie de mutation	60%
Recrutement direct	40%

^{*} Variation des effectifs :

(effectif physique rémunéré au 31/12/2019 - effectif physique théorique rémunéré au 31/12/2018) /

(Effectif physique théorique rémunéré au 31/12/2018)

Envoyé en préfecture le 21/12/2021

Reçu en préfecture le 21/12/2021

Affiché le

ID: 056-200055952-20211215-2021DELIB145-DE

6) EVOLUTION PROFESSIONNELLE

 Aucun lauréat de concours ou d'examen professionnel 8 fonctionnaires ont bénéficié d'une promotion interne au choix en 2019

7,5 % des hommes ont bénéficié d'une promotion au choix contre 9,1 % des femmes

 Aucun agent n'a bénéficiéd'un accompagnement par un conseiller en évolution professionnelle

→ 42 avancements d'échelon

7) ABSENTEISME

Type d'absences	Titulaires	н	F	Journées d'absences	Contractuels non permanents	н	F	Journées d'absences
Maladie professionnelle	4	2	2	1057	0	0	0	0
Accident du travail	8	6	2	331	2	1	1	148
Longue maladie	3	1	2	764	0	0	0	0
Longue durée	3	1	2	918	0	0	0	0
Maladie ordinaire	26	12	14	470	11	3	8	116
maternité	0	0	0	0	1	0	1	34
Paternité	0	0	0	0	0	0	0	0
Autorisations spéciales d'absences (enfant malade, mariage, décès, concours,)	33	14	19	103.50	10	2	8	24.50

- Maladie professionnelle

1057 j = 2 H (365 j agent service enfance jeunesse + 8 j agent ST) + 2 F (365 j agent service urbanisme + 319 j Atsem)

- Accidents du travail

20 en 2019 dont 10 sans arrêt de travail :

Détail 8 arrêts titulaires :

Poursuite d'un AT du 24.7.2018 jusqu'au 21.4.2019 = 111 j sur 2019 (agent des ST)

4 agents ST (dont 1 trajet) = 24 j + 44 j + 73 j + 8 j

2 agents restaurant scolaire = 7 j + 11 j

1 agent espace jeunes = 2 j

1 agent ALSH = 21 j

Détail 2 arrêts contractuels :

106 j gardien cimetière/église Noyalo

42 j agent entretien des locaux

Maladie ordinaire fonctionnaires

470 j dont =

69 j + 35 j 2 agents des ST

17 j agent restaurant scolaire

90 j agent ALSH

55 j agent service Sports

38 j agent multi-accueil/bibliothèque

14 j multi-accueil

Maladie ordinaire contractuels

Envoyé en préfecture le 21/12/2021 Reçu en préfecture le 21/12/2021

Affiché le

ID: 056-200055952-20211215-2021DELIB145-DE

116 j dont =

15 j + 15 j agents entretien bâtiments + 24 j agent restaurant scolaire + 35 j agent ST + 27 j agent ALSH

Congé Longue Maladie fonctionnaire

764 j =

1 agent restaurant scolaire

1 agent ALSH

1 agent urbanisme

1 agent comptabilité

Congé Longue Durée fonctionnaire

918j =

1 agent restaurant scolaire

1 agent ST

8) HANDICAP

3 fonctionnaires (2 H + 1 F cat C) 2 contractuels non permanents (2 F cat C)

Dépenses en faveur de l'amélioration des conditions de travail :

520 € habilitations/formations (gestion stress, PCS1, SST)

7 308 € chaussures sécurité, fauteuil, table à hauteur variable cuisine, installation d'ouvrants (fenêtres dans les portes) au multi-accueil, fauteuil d'accueil.

9) AUTRE

- 1 congé de formation professionnelle (SARL E3S)
- 5 demandes de temps partiel thérapeutique dont 2 poursuites de 2018 (2 services techniques, 1 Atsem, 2 administratifs)

Affiché le

ID: 056-200055952-20211215-2021DELIB145-DE

2/ ORIENTATIONS GENERALES DE LA COLLECTIVITE

1) PROJET POLITIQUE

2021

- Refonte du temps de travail des services municipaux,
- Réorganisation des services municipaux :
 - Suppression du service coordination et gestion des salles et réorganisation des missions auprès des services existants,
 - Suppression du service secrétariat général (glissements missions en interne),
 - Recrutement d'une assistante de direction pour le secrétariat du Maire et des élus,
 - Suppression du poste de coordinateur enfance-jeunesse éducation,
 - Création d'un mi-temps secrétariat police municipale (mobilité interne),
 - Renforcement par un mi-temps service citoyenneté (mobilité interne),
 - Création d'un service informatique (1 recrutement externe),
 - Intégration d'agents dans la filière culturelle dans le cadre de l'ouverture du futur espace culturel en 2022 (la P@sserelle),
 - Réorganisation du Centre Technique :
 - · Création d'un magasin,
 - Création service signalisation horizontales et verticales et déploiement du Service d'Intervention Rapide (SIR),
 - Création de sectorisation des espaces verts,
 - Renforcement des services : recrutement de 2 agents (EV + bâtiments).

2022 - 2026

- Continuité du recours à l'apprentissage,
- Renforcement du service police municipale (recrutement 1 agent),
- Création d'un poste d'animateur numérique équipement culture la P@sserelle,

Envoyé en préfecture le 21/12/2021 Reçu en préfecture le 21/12/2021 Affiché le

ID: 056-200055952-20211215-2021DELIB145-DE

2) PROJECTION DES MOUVEMENTS RH

→ Projection des départs prévisionnels/annoncés (retraite, mobilité, rupture conventionnelle...)

Echéance 2021					
Période	Project	Conséquences			
prévisionnelle	Emploi concerné	Motif	Devenir du poste	Consequences	
janv 21	Coordinateur Enfance Jeunesse (animation vie locale)	Rupture conventionnelle	Poste cat B supprimé	Réorganisation interne	
Janv 21	Assistante aménagement (développement urbain et économique)	Retraite	Poste cat A supprimé	Réorganisation interne	
Janv 21	Responsable équipements sportifs (patrimoine bâti-logistique)	Retraite	Remplacement (missions nouvelles)	Recrutement Contractuel / Statutaire	
Fév 21	ATSEM (animation vie locale)	Retraite	Remplacement	Recrutement Contractuel / Statutaire	
Juil 21	Assistante technique (aménagement, cadre de vie, vie associative)	Retraite	Remplacement	Mouvement interne	
août 21	Agent comptable (finances, marché public)	Retraite	Remplacement	Recrutement Contractuel / Statutaire	
Sept 21	ATSEM (animation vie locale)	Retraite	Remplacement	Recrutement Contractuel / Statutaire	
Nov 21	Agent des espaces verts (environnement cadre de vie)	Retraite	Remplacement	Recrutement Contractuel / Statutaire	

ffiché le

ID: 056-200055952-20211215-2021DELIB145-DE

<u>Echéance 2022 - 2026</u>

Période	Projection des départs tous motifs		s motifs Conséquences	
prévisionnelle	Emploi concerné	Motif	Devenir du poste	
Août 22	Adjoint d'animation (animation vie locale)	Retraite	Remplacement	Recrutement Contractuel / Statutaire
2022/2024	ATSEM (animation vie locale)	Retraite	Remplacement	Recrutement Contractuel / Statutaire
2023	Assistante urba cat C contractuelle (développement urbain et économique)	Retraite	Suppression du poste	Réorganisation interne
2023/2025	Assistante urba cat B (développement urbain et économique)	Retraite	Remplacement	Recrutement Contractuel / Statutaire
2023/2025	Responsable RH cat A (ressources humaines)	Retraite	Remplacement	Recrutement Contractuel / Statutaire
2023/2025	Agent logistique, bâtiment général (patrimoine bâti-logistique)	Retraite	Remplacement	Recrutement Contractuel / Statutaire
2023/2025	Agent de bibliothèque (lecture publique)	Retraite	Remplacement	Recrutement Contractuel / Statutaire
2023/2025	Adjoint responsable EV (environnement cadre de vie)	Retraite	Remplacement	Recrutement Contractuel / Statutaire
2024/2026	Agent d'entretien (entretien des locaux)	Retraite	Remplacement	Recrutement Contractuel / Statutaire
2024/2026	Agent en décharge d'activité de service	Retraite	Suppression du poste	
2024/2026	Policier municipal	Retraite	Remplacement	Recrutement Contractuel / Statutaire
2024/2026	Animateur responsable service culturel	Retraite	Remplacement	Recrutement Contractuel / Statutaire
2025/2027	Agent logistique, bâtiment général, peintre (patrimoine bâti-logistique)	Retraite	Remplacement	Recrutement Contractuel / Statutaire
2025/2027	Agent voirie patrimoine extérieur (environnement cadre de vie)	Retraite	Remplacement	Recrutement Contractuel / Statutaire
2026/2028	EVS (Sainte-Cécile)	Retraite	Remplacement	contractuel
2026/2028	Agent polyvalent, voirie espaces verts (environnement cadre de vie)	Retraite	Remplacement	Recrutement Contractuel / Statutaire

→ Projection des retours éventuels

Envoyé en préfecture le 21/12/2021 Reçu en préfecture le 21/12/2021 Affiché le

ID: 056-200055952-20211215-2021DELIB145-DE

Retours possibles				
Période	Pro	Conséquences		
prévisionnelle	Emploi concerné	Motif	Poste vacant ou non	Consequences
Juil 21	Adjoint d'animation (animation vie locale)	Fin PPR	oui	fin contrat remplacement
2021	Electricien, logistique, bâtiment général (patrimoine bâti-logistique)	Congé longue durée	non	Remplacement en cours
2021	Agent de restauration (cuisine centrale)	Congé longue durée	oui	fin contrat remplacement
2021	Assistante urba cat C (développement urbain et économique)	Congé longue Durée	oui	fin contrat remplacement
2022	Animateur (animation vie locale)	Fin disponibilité	oui	fin contrat remplacement

→ Créations de postes (nouvelles missions, évolution des métiers,...)

période prévisionnelle	Besoins nouveaux	Cat d'emplois – durée hebdo du poste	
periode previsionnene	Métier	Cat d'emplois – durée nebuo du poste	
Janv 21	Coordinateur entretien bâtiments	Technicien en poste (cat B), 15% de son temps plein.	
Avril 21	Secrétaire de direction (maire et élus)	Cat C / B. TC – recrutement externe	
Avril 21	Service signalétique	2 agents en interne (cat C) TC	
Avril 21	Service intervention rapide –SIR)	2 agents en interne (cat C) TC	
Avril 21	Secrétariat technique	1 agent en interne (cat C) TC	
Avril 21	Secrétariat PM	1 agent en interne (cat C) à mi-temps	
Avril 21	Etat civil Citoyenneté	1 agent en interne (cat C) à mi-temps	
Septembre 21	Magasinier	+ un binôme en interne (cat C)	
Sept 21	Adjoint d'animation	Cat C mi-temps (glissement agent future médiathèque) – recrutement in ou externe	
Sept 21	Auxiliaire de puériculture	Cat C mi-temps (glissement agent future médiathèque) – recrutement interne ou externe	
Sept 21	Apprenti cuisine	Poste existant	
2021	Informaticien	Cat B – TC, Création d'un service informatique et téléphonie – recrutement externe	
En cours de mandat	Policier municipal	Cat C – TC (poste mutualisé) – recrutement externe	
En cours de mandat	Animateur culturel	Renfort du service affaires culturelles – TC – recrutement externe	
En cours de mandat	Régisseur	Fonctionnement de l'espace culturel – TC, recrutement interne ou externe	
Tout au long du mandat	Apprentis	Maintien de la politique de soutien aux apprentis	

Envoyé en préfecture le 21/12/2021 Reçu en préfecture le 21/12/2021

Affiché le

ID: 056-200055952-20211215-2021DELIB145-DE

Organisation et conditions de travail - Refonte du temps de travail des services municipaux : respect des 1607h Réflexion globale sur l'adaptation du service publics/usage l'organisation, les conditions et la qualité de vie au travail - Conduite du changement dans un climat de confiance, - Revoir le règlement intérieur, - Instauration nouvel organigramme nominatif et fonctionn - mise en œuvre du dispositif de télétravail. Recrutement et mobilité - Tenant compte des besoins et mouvements listés plus hau
Rémunération - Dans le respect de la délibération du 15.07.2020 qui fixe modalités d'attribution de l'IFSE et de la part CIA (délibérat pouvant être amendée en cours de mandat).
Formation / besoins - Conformément au plan de formation triennal à créer p 2020-2022 en partenariat avec le CNFPT et au règlement formations en vigueur. - Dans le respect de la mise en œuvre du CPA (délibération 6 mai 2019). - A définir en fonction des besoins nouveaux suite mouvements en interne (adaptation aux logiciels de métio prise de responsabilité, management): - Secrétariat technique, - Secrétariat de la PM, - Secrétariat de direction, - Etat-civil Citoyenneté, - Nacelle génie 1 ou A3 (équipement culturel), - Coordinateur entretien des bâtiments, - Magasinier + binôme, - Voirie, signalétique,
Avantages sociaux - Etude sur la mise en œuvre de chèques déjeuners pour agents municipaux.

4/ PROMOTION ET VALORISATION D ID: 056-200055952-20211215-2021DELIB145-DE

PROFESSIONNELS

Conformément à l'esprit de la loi, il convient de donner aux agents plus de visibilité sur leur carrière et les pratiques de la gestion interne en établissant et en communiquant auprès de l'ensemble du personnel les critères de promotion et de valorisation des parcours.

Ainsi les Lignes Directrices de Gestion, qu'elles s'appliquent aux avancements de grade comme à la promotion interne et outre les critères cités plus bas, restent conditionnées au respect de l'organigramme fonctionnel existant qui détermine les catégories d'emplois possibles par service et aux critères d'évaluation pour l'attribution de la part CIA (Complément Indemnitaire Annuel) selon ces modalités:

1/ l'Evaluation professionnelle annuelle (année civile) : éligibilité au CIA

- Eligibilité de l'agent à la part CIA si présence effective dans la collectivité supérieure à 6 mois (continue ou discontinue).
- Evaluation professionnelle sans part CIA, si l'agent totalise plus de 6 mois d'absences (tous types d'absences continues ou discontinues).

Pour rappel, les agents contractuels (hors saisonniers et de droit privé) sont éligibles à la part CIA s'ils cumulent 1 an d'ancienneté dans la collectivité avec coupure maximale de 2 mois sur les 12 mois requis.

2/ Si plus de 6 mois de présence effective dans la collectivité : éligibilité au CIA

L'agent cumule plus de 21 jours d'absences au 31 décembre de l'année considérée :

Sont exclues du décompte des 21 jours d'absences :

Les accidents du travail, les maladies professionnelles, les congés (CA, RTT, CET, récupération), journée du Maire + 7h d'autorisations d'absences personnelles, prépa concours /examens, congé maternité, congé paternité, congé d'adoption, absences syndicales, pour motifs civiques, don du sang/plaquettes, rentrée scolaire, réserve militaire.

Sont donc inclus dans le décompte des 21 jours d'absences :

Tous types d'arrêt de maladie (hors accidents du travail et maladies professionnelles), les Autorisations Spéciales d'Absences (cf règlement intérieur : liées à un évènement familial : jours pour mariage-pacs, décès, naissance-adoption, maladie très grave, déménagement...), congé enfants malades de moins de 16 ans, absences pour grève, en raison d'une exclusion temporaire, pour congé de formation, la disponibilité, le congé parental.

3/ Critères de versement de la part CIA

critères		
entre 0 et 4 critères obtenus	0€	
entre 5 et 7 critères obtenus	90 €	
entre 8 et 9 critères obtenus	145 €	
Entre 10 et 11 critères obtenus	180 €	

4/ Eligibilité avancement de grade ou promotion interne :

Si l'agent cumule 10 ou 11 critères sur un total de 11 et qu'il remplit les autres conditions requises explicitées ci-dessous, il est éligible au dispositif d'avancement de grade ou de promotion interne.

Reçu en préfecture le 21/12/2021

Affiché le

ID: 056-200055952-20211215-2021DELIB145-DE

Avancement de grade

Les critères d'avancement de grade s'apprécient dès lors que les conditions statutaires sont remplies, c'està-dire que les agents remplissent bien les conditions (ancienneté, échelon, examen...) pour accéder au grade supérieur.

L'avancement de grade correspond à un changement de grade à l'intérieur du cadre d'emplois auquel appartient le fonctionnaire, permettant d'accéder à un niveau de fonctions et d'emplois plus élevé. Peuvent avancer de grade les fonctionnaires en position d'activité ou de détachement.

L'autorité territoriale doit apprécier la capacité d'un fonctionnaire promouvable à tenir le poste et à assurer les missions correspondant au grade d'avancement.

L'avancement de grade ne constitue pas un droit et peut être accordé aux fonctionnaires dont la valeur professionnelle le justifie et dans le respect de l'organigramme fonctionnel ci-joint.

Conformément à la loi n°84-53 du 26 janvier 1984, article 33-5, outre tous les critères définis cidessous, l'autorité territoriale garde le pouvoir d'appréciation finale sur les situations et peut, pour des motifs liés à l'intérêt général, à des circonstances ou situations particulières, déroger aux Lignes Directrices de Gestion.

Les Lignes Directrices de Gestion fixent un cadre, une feuille de route, mais ne sont pas des règles impératives qui s'imposent à l'autorité territoriale.

Le taux de promotion est de 100 % pour l'ensemble des catégories A, B et C

Critères cumulatifs:

1/ Appréciation de la valeur professionnelle de l'agent au cours des <mark>deux</mark> dernières années civiles avec une reconnaissance CIA au maximum durant ces <mark>deux</mark> années (10 ou 11 critères sur 11 pour être proposé en promotion interne).

La part CIA est mise en œuvre depuis les entretiens professionnels de 2020, la vérification des critères à atteindre (10 ou 11) est opérée sur les années existantes dans la limite de 2 ans.

 Dispositif dérogatoire dans l'attente de l'accomplissement des 2 années d'entretien professionnel depuis 2020:

Entretiens professionnels de 2020 =

Avancement de grade possible en 2021 si 10 ou 11 points obtenus en 2020.

Entretiens professionnels de 2021 =

Avancement de grade possible en 2022 si 10 ou 11 points obtenus en 2021.

Entretiens professionnels de 2022 =

Pas d'avancements de grades en 2023 afin d'entrer dans le nouveau dispositif en 2023.

Entrée dans le nouveau dispositif :

Entretiens professionnels de 2023 =

Avancements de grades en 2024 si 10 ou 11 points obtenus lors des entretiens professionnels 2022 et 2023.

Reçu en préfecture le 21/12/2021

/ATTENDED TIONS

ID: 056-200055952-20211215-2021DELIB145-DE

2/ Un cadencement de quatre années minimum entre deux avancements

3/ **Aucune procédure disciplinaire** ne devra avoir été prononcée à l'encontre de l'agent durant les 3 années civiles précédant le possible avancement de grade,

En cas de réussite au concours ou à l'examen professionnel d'accès au 2^{ème} ou 3^{ème} grade de son cadre d'emploi, l'agent reste soumis à l'ensemble des critères mentionnés SAUF le délai minimum de 4 années. Il pourra prétendre à une nomination à la date mentionnée ci-dessous en fonction de la date d'inscription sur la liste d'aptitude.

Si ces 3 critères sont remplis, l'agent peut être éligible à avancement de grade

Critère supplémentaire uniquement pour les catégories A

Si ces 3 critères préalables sont remplis, l'agent peut être éligible à avancement :

- 1/ Sur le 1er grade d'avancement : si l'agent exerce des fonctions de responsable de service ou s'il a la responsabilité d'une mission ou d'un projet stratégique confié par la Direction Générale.
- 2/ Eventuellement sur le dernier grade, lorsque le statut le prévoit.

Date de nomination à l'avancement de grade :

1/ « Au choix » le 1er juillet de chaque année (au-delà si l'agent rempli les conditions à postériori),

2/ Suite à obtention d'un examen professionnel ou d'un concours, soit le 1^{er} janvier de l'année qui suit si l'agent figure sur la liste d'aptitude ou est lauréat du concours entre le 1^{er} juin et le 31 décembre de l'année précédente, soit le 1^{er} juillet si l'agent figure sur la liste d'aptitude ou est lauréat du concours entre le 1^{er} janvier et le 30 juin de l'année considérée.

(ex: sur liste d'aptitude le 1^{er} février 2021 = nomination le 1^{er} juillet 2021. Sur liste d'aptitude le 1^{er} septembre 2021 = nomination le 1^{er} janvier 2022).

Des dérogations pourront être prévues :

Les agents partant à la retraite dans les 2 ans pourront être nommés. La date de nomination pourra être ajustée afin que l'agent puisse bénéficier de cet avancement dans le calcul de sa retraite (6 mois nécessaires dans son nouveau grade).

Attention:

Catégorie A = les critères d'éligibilité à un avancement au choix doivent être remplis au 1^{er} janvier de l'année considérée. La nomination au 1^{er} juillet est possible sous réserve de remplir les critères au 1^{er} janvier de l'année considérée.

Catégorie B : concernant les cadres d'emplois du Nouvel Espace Statutaire (NES): rédacteur, éducateur APS, technicien, assistant conservation du patrimoine, animateur, chef de service de police municipale, l'avancement de grade est soumis à des règles spécifiques (prise en compte des 2 voies d'accès : examen professionnel ET au choix).

Promotion Interne

Envoyé en préfecture le 21/12/2021 Reçu en préfecture le 21/12/2021

Affiché le

ID: 056-200055952-20211215-2021DELIB145-DE

Concernant les lignes directrices de gestion relatives à la **promotion interne**, la loi précise que le Président du CDG définit un projet qu'il transmet, après avis du comité technique départemental, aux collectivités affiliées au CDG, de plus de 50 agents, afin qu'elles consultent leur propre comité technique sur ladite proposition.

Le comité technique départemental en partenariat avec les organisations syndicales a émis un avis favorable unanime le 20 octobre dernier.

Le projet de LDG transmis par le Président du CDG 56 a été présenté au comité technique local pour avis le 9 décembre 2020.

Les membres du collège salariés ont fait part de leur opposition à la mise en œuvre des LDG telles que proposées par le Président du CDG 56.

Le collège Elus ne s'est pas prononcé et n'a donc transmis aucun avis dans les 2 mois impartis auprès du CDG 56.

Par arrêté n° 2020-163 du 28 décembre 2020 le Président du CDG 56 a définitivement arrêté les LDG relatives à la Promotion Interne après consultation des comités techniques locaux et jointes en annexe.

La promotion interne est un mode dérogatoire d'accès à un cadre d'emplois supérieur (le mode normal étant la voie du concours) ouvert uniquement aux fonctionnaires titulaires territoriaux.

La promotion interne s'opère sur proposition de l'autorité territoriale après inscription sur une liste d'aptitude établie par le Président du CDG 56, par appréciation de la valeur professionnelle et des acquis de l'expérience professionnelle des agents.

Le nombre de fonctionnaires susceptibles de bénéficier d'une inscription sur la liste d'aptitude au titre de la promotion interne est déterminé par une règle de quota fixée par le statut particulier du cadre d'emplois considéré et gérée par le CDG de rattachement.

Ces listes d'aptitude ont une valeur nationale et sont valables 2 ans, renouvelable 1 fois, soit une durée totale de 4 ans.

Les agents figurant sur une liste d'aptitude au titre de la promotion interne pourront faire l'objet d'une nomination stagiaire après création du poste.

Il est à noter que l'autorité doit avoir préalablement arrêté ses propres Lignes Directrices de Gestion (LDG), lignes obligatoires à compter du 1^{er} janvier 2021.

La nomination d'agents dans un cadre d'emplois supérieur demeure conditionnée au respect de l'organigramme fonctionnel existant qui détermine les catégories d'emplois possibles par service.

Conformément à la loi n°84-53 du 26 janvier 1984, article 33-5, outre tous les critères définis cidessous, l'autorité territoriale garde le pouvoir d'appréciation finale sur les situations et peut, pour des motifs liés à l'intérêt général, à des circonstances ou situations particulières, déroger aux Lignes Directrices de Gestion.

Les Lignes Directrices de Gestion fixent un cadre, une feuille de route, mais ne sont pas des règles impératives qui s'imposent à l'autorité territoriale.

Critères d'éligibilité à la présentation d'un dossier de promotion

Envoyé en préfecture le 21/12/2021

Reçu en préfecture le 21/12/2021

Affiché le auprès du Clara

ID: 056-200055952-20211215-2021DELIB145-DE

1/ **vérification par l'autorité territoriale de l'éligibilité de l'agent** aux critères réglementaires du cadre d'emplois concerné au 1^{er} janvier de l'année d'établissement de la liste d'aptitude : durée de services effectifs, grade, cadre d'emplois...

2/ Appréciation de la valeur professionnelle de l'agent au cours des deux dernières années civiles avec une reconnaissance CIA au maximum durant ces deux années (10 ou 11 critères sur 11 pour être proposé en promotion interne).

La part CIA est mise en œuvre depuis les entretiens professionnels de 2020, la vérification des critères à atteindre (10 ou 11) sera opérée sur les années existantes dans la limite de 2 ans.

Le même dispositif dérogatoire que pour les avancements de grades est opéré, dans l'attente de l'accomplissement des 2 années d'entretien professionnel depuis 2020 (cf « avancement de grade »).

3/ **application des LDG du CDG 56** (grilles de critères avec points cat A, B, C agent de maîtrise). Voir en PJ.

4/ Un cadencement de quatre années minimum entre deux avancements/promotions.

5/ obtention d'un nombre de points minimum pour le dépôt d'un dossier auprès du CDG 56:

- Promotion interne catégorie A = 75 points
- Promotion interne catégorie B = 65 points
- Promotion interne catégorie C = 55 points

Tout dossier présentant un total de points inférieur sera classé sans suite.

Des dérogations pourront être prévues :

Les agents partant à la retraite dans les 2 ans pourront être nommés. La date de nomination pourra être ajustée afin que l'agent puisse bénéficier de cet avancement dans le calcul de sa retraite (6 mois nécessaires dans son nouveau grade).

6/ le dossier est transmis au CDG 56 pour examen

■ Critère de nomination suite à inscription sur liste d'aptitude: application de l'organigramme fonctionnel de la commune

Si l'organigramme fonctionnel de la commune le permet l'agent sera nommé dans son nouveau cadre d'emplois et nouveau grade au 1^{er} juillet de l'année considérée.

Reçu en préfecture le 21/12/2021

Affiché le

ID: 056-200055952-20211215-2021DELIB145-DE

5/ ACTIONS EN FAVEUR DE L'EGALITE FEMMES/H

La loi n°2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique renforce les obligations des collectivités territoriales en matière d'égalité professionnelle femmes/hommes.

Les lignes directrices visent en particulier :

A assurer l'égalité entre les femmes et les hommes dans les procédures de promotion en tenant compte de la part respective des femmes et des hommes dans les cadres d'emplois et grades concernés.

A favoriser, « en matière de recrutement, l'adaptation des compétences à l'évolution des missions et des métiers, la diversité des profils et la valorisation des parcours professionnels ainsi que l'égalité professionnelle entre les **femmes et les hommes.** »

Date d'effet et durée des LDG

Les LDG sont prévues pour la durée du mandat municipal actuel, soit jusqu'en 2025.

Les LDG pourront être révisées à la demande de la collectivité employeur ou des syndicats représentés au CT local.

Date d'effet : 1er janvier 2022

A THEIX-NOYALO le 1er décembre 2021

Le Maire,

C. SEBILLE



Extrait du registre des délibérations du conseil municipal du 15 décembre 2021

L'an deux mil vingt et un, le quinze décembre, à dix-huit heure trente minutes, les membres du conseil municipal de Theix - Noyalo, légalement convoqués le 7 décembre, se sont réunis à la salle du conseil Municipal sous la présidence de Monsieur Christian SEBILLE, Maire.

Etaient présents : MM. Sébille, Rouault, Quistrebert, Murphy, Valiente, Célard, Mouaci, Néar, Hazo, Thébaut, Guillevin, Louis, et Mmes Jéhanno, Le Bodic, Kéryjaouen, Delourme, Guilbaud, Guillerme, Quintin, Coët, Catrevaux, Rebout, El Adib et Le Mouël.

Absents ayant donné pouvoir :

Monsieur Groyer à Monsieur Sébille Madame Pasquier à Monsieur Célard

Absents:

Messieurs Duhaillier, Stevant, Antoine, Mauguen et Mmes Daud, Houssaye et Maillot.

Secrétaire de séance : Monsieur Valiente

Nombre de conseillers en exercice : 33 Nombre de conseillers présents : 24

Absent: 7

Nombre de pouvoirs : 2

Votants: 26

2021 - 12 - 15 - N°RH 146 - PRESENTATION DU RAPPORT SOCIAL UNIQUE (RSU)

M. le Maire expose le bordereau suivant

Le Bilan Social constitue une obligation légale, initiée par un ensemble de textes.

Tous les deux ans, chaque collectivité devait présenter auprès de son Comité Technique un rapport sur l'état de la collectivité, plus communément appelé le Bilan Social.

Le dernier Bilan Social portant sur les données de l'année 2019 a été présenté aux membres du Comité Technique lors de la séance du 1^{er} octobre 2020.

L'article 5 de la loi n°2019-828 du 6 août 2019 modifiée de transformation de la Fonction Publique a modifié les dispositions encadrant le bilan social.

Dorénavant les administrations mentionnées à l'article 2 de la loi n°83-634 modifiée doivent élaborer chaque année un Rapport Social Unique (RSU) rassemblant les éléments et données à partir desquels sont établies les Lignes Directrices de Gestion, déterminant la stratégie pluriannuelle de pilotage des ressources humaines dans chaque administration, collectivité territoriale et établissement public.

Le RSU est établi autour de 10 thématiques (l'emploi, le recrutement, les parcours professionnels, les rémunérations, le dialogue social, la formation,...)

A l'instar du Bilan Social, le RSU permet d'apprécier la caractéristique des emplois et la situation des agents. Il permet également de comparer la situation des hommes et des femmes, et de suivre l'évolution de cette situation.

Enfin, il permet d'apprécier 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.

Envoyé en préfecture le 21/12/2021 Reçu en préfecture le 21/12/2021

Affiché le

ID: 056-200055952-20211215-146DELIB2021-DE

Le RSU a pour vocation de rassembler en un seul document et donc se substituer aux divers rapports tels que le rapport sur l'état de la collectivité (Bilan Social), le rapport d'égalité professionnelle et le rapport sur l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés.

Grâce à l'outil en ligne (DGCL), les données du RSU sont valorisées au travers d'un rapport au format pdf qui reprend les principaux indicateurs du RSU (effectifs, caractéristiques des agents sur emploi permanent, pyramide des âges, temps de travail, mouvements et promotions, budget et rémunération, formation, action sociale et protection sociale complémentaire, conditions de travail, handicap, relations sociales, absentéisme,...)

Conformément à l'article 33-3 de la loi n°84-53 modifiée « le rapport social unique prévu à l'article 9 bis A de la loi 83-634 du 13 juillet 1983 précitée est présentée à l'assemblée délibérante, après avis du comité social territorial ».

Le RSU 2020 a été présenté puis validé au Comité Technique du 30 novembre 2021.

Le Maire présente le Rapport Social Unique à l'assemblée.

LE CONSEIL MUNICIPAL prend acte.

Affiché le : 22/12/2021

A Theix-Noyalo, le 15 décembre 2021

Le maire,

Christian SEBILLE

SYNTHÈSE DU RAPPORT SOCIAL UN

Envoyé en préfecture le 21/12/2021

Reçu en préfecture le 21/12/2021

Affiché le

ID: 056-200055952-20211215-146DELIB2021-DE

Affiché le 22/12/2021

COMMUNE DE THEIX-NOYALO

Cette synthèse du Rapport sur l'État de la Collectivité reprend les principaux indicateurs du Rapport Social Unique au 31 décembre 2020. Elle a été réalisée via l'application www.bs.donnees-sociales des Centres de Gestion par extraction des données 2020 transmises en 2021 par la collectivité au Centre de Gestion du Morbihan.

Effectifs

- 126 agents employés par la collectivité au 31 décembre 2020
 - >93 fonctionnaires
 - > 0 contractuel permanent
 - > 33 contractuels non permanents



Précisions emplois non permanents

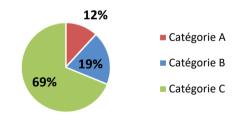
- ⇒ Aucun contractuel non permanent recruté dans le cadre d'un emploi aidé
- ⇒ 94 % des contractuels non permanents recrutés comme saisonniers ou occasionnels
- ⇒ Personnel temporaire intervenu en 2020 : 2 agents du Centre de Gestion et aucun intérimaire

— Caractéristiques des agents permanents

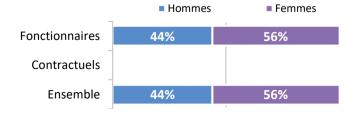
Répartition par filière et par statut

Filière	Titulaire	Contractuel	Tous
Administrative	22%		22%
Technique	39%		39%
Culturelle	2%		2%
Sportive	2%		2%
Médico-sociale	14%		14%
Police	2%		2%
Incendie			
Animation	19%		19%
Total	100%	0%	100%

Répartition des agents par catégorie



Répartition par genre et par statut



Les principaux cadres d'emplois

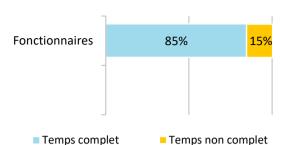
Cadres d'emplois	% d'agents
Adjoints techniques	23%
Adjoints d'animation	15%
Adjoints administratifs	13%
Techniciens	8%
Agents de maîtrise	8%

Synthèse des principaux indicateurs du Rapport Social Unique 2020

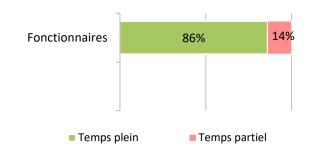
Temps de travail des agents permanents -

Envoyé en préfecture le 21/12/2021 Reçu en préfecture le 21/12/2021

Répartition des agents à temps complet ou non complet



Répartition de ID: 056-200055952-20211215-146DELIB2021-DE à temps partiel



Les 3 filières les plus concernées par le temps non complet

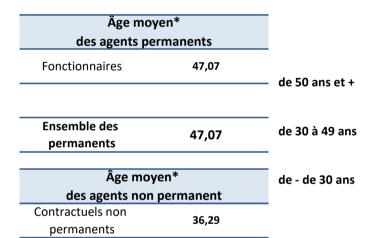


Part des agents permanents à temps partiel selon le genre

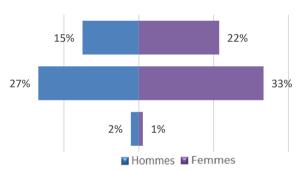
0% des hommes à temps partiel 27% des femmes à temps partiel

Pyramide des âges ____

En moyenne, les agents de la collectivité ont 47 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

> 120,57 agents en Equivalent Temps Plein Rémunéré (ETPR) sur l'année 2020

> 88,10 fonctionnaires

> 0,00 contractuel permanent

> 32,47 contractuels non permanents

219 437 heures travaillées rémunérées en 2020

Répartition des ETPR permanents par catégorie



Positions particulières

> Un agent en disponibilité

Mouvements

Envoyé en préfecture le 21/12/2021 Reçu en préfecture le 21/12/2021

Affiché le

En 2020, 2 arrivées d'agents permanents et 3 départs

Aucun contractuel permanent nommé stagiaire

Emplois permanents rémunérés

Effectif physique théorique au 31/12/2019 ¹	Effectif physique au 31/12/2020
94 agents	93 agents

¹ cf. page 7

Variation des effectifs*			
entre le 1er janvier et le 31 décembre 2020			
Fonctionnaires	4	-1,1%	

Contractuel

Ensemble	4	-1,1%
		,

Principales cal ID: 056-200055952-20211215-146DELIB2021-DE permanents

Mise en disponibilité	33%
Démission	33%
Départ à la retraite	33%

Principaux modes d'arrivée d'agents permanents

Recrutement direct	50%
Intégration directe	50%

^{*} Variation des effectifs :

(effectif physique rémunéré au 31/12/2020 - effectif physique théorique rémunéré au 31/12/2019) /

(Effectif physique théorique rémunéré au 31/12/2019)

- Évolution professionnelle

- → Aucun bénéficiaire d'une promotion interne
- → Aucun lauréat d'un examen professionnel

- Aucun lauréat d'un concours
- 41 avancements d'échelon et
 14 avancements de grade
- Aucun agent n'a bénéficié d'un accompagnement par un conseiller en évolution professionnelle

Sanctions disciplinaires

→ Aucune sanction disciplinaire prononcée en 2020

Nombre de sanctions prononcées concernant les fonctionnaires en 2020

	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

Envoyé en préfecture le 21/12/2021 Reçu en préfecture le 21/12/2021

Affiché le

ID: 056-200055952-20211215-146DELIB2021-DE

→ Les charges de personnel représentent 54,18 % des dépenses de fonctionnement

Budget de fonctionnement*

8 597 262 €

Charges de personnel*

4 658 160 €

Soit 54,18 % des dépenses de fonctionnement

^{*} Montant global

Rémunérations annuelles brutes - emploi permanent :	2 652 372 €	Rémunérations des agents sur emploi non permanent :
Primes et indemnités versées : Heures supplémentaires et/ou complémentaires : Nouvelle Bonification Indiciaire : Supplément familial de traitement : Indemnité de résidence :	418 712 € 20 289 € 22 826 € 37 349 € 0 €	441 746 €

Rémunération moyenne par équivalent temps plein rémunéré des agents permanents

	Caté	gorie A	Caté	gorie B	Caté	gorie C
	Titulaire	Contractuel	Titulaire	Contractuel	Titulaire	Contractuel
Administrative	60 095 €		34 224 €		26 035 €	
Technique	S		35 789 €		24 931 €	
Culturelle			S		S	
Sportive			S			
Médico-sociale	35 329 €				27 495 €	
Police			S		S	
Incendie						
Animation			42 075 €		23 754 €	
Toutes filières	51 089 €		35 538 €		25 319 €	

^{*}s : secret statistique appliqué en dessous de 2 ETPR

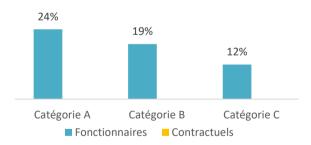
La part du régime indemnitaire sur les rémunérations annuelles brutes pour l'ensemble des agents permanents est de 15,79 %

Part du régime indemnitaire sur les rémunérations :

Fonctionnaires	15,79%
Ensemble	15,79%

- ⇒ Le RIFSEEP a été mis en place pour les fonctionnaires et pour les contractuels ainsi que le CIA
- ⇒ Les primes ne sont pas maintenues en cas de congé de maladie ordinaire

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



- ⇒ 625 heures supplémentaires réalisées et rémunérées en 2020
- ⇔ 605 heures complémentaires réalisées et rémunérées en 2020

Recu en préfecture le 21/12/2021

Affiché le

ID: 056-200055952-20211215-146DELIB2021-DE

→ En moyenne, 29,7 jours d'absence pour tout motif médical en 2020 par

Absences

fonctionnaire

Ensemble agents Contractuels Fonctionnaires permanents non permanents Taux d'absentéisme 3,81% 1,13% 1,13% « compressible » (maladies ordinaires et accidents de travail) Taux d'absentéisme médical 8.14% 8.14% 3.81% (toutes absences pour motif médical) Taux d'absentéisme global 15,27% 15,27% 11,11% (toutes absences y compris maternité, paternité et autre)

Cf. p7 Précisions méthodologiques pour les groupes d'absences

Taux d'absentéisme : nombre de jours d'absence / (nombre total d'agents x 365)

- 2 journées de congés supplémentaires accordées au-delà des congés légaux (exemple : journée du maire)
- 29,5 % 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

9 accidents du travail déclarés au total en 2020

- > 7,1 accidents du travail pour 100 agents
- En moyenne, 2 jours d'absence consécutifs par accident du travail

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

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.

5 travailleurs handicapés employés sur emploi permanent

- 2 travailleurs handicapés recrutés sur emploi non permanent
- ⇒ 5 travailleurs handicapés fonctionnaires
- ⇒ 0 travailleur handicapé en catégorie A, 1 en catégorie B, 4 en catégorie C
- ☐ 1 676 € de dépenses réalisées couvrant partiellement l'obligation d'emploi

→ 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 : 497 €

DOCUMENT DE PRÉVENTION

La collectivité dispose d'un document unique d'évaluation des risques professionnels

Dernière mise à jour : 2020

Reçu en préfecture le 21/12/2021

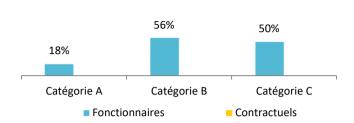
Affiché le

→ 87 jours de ID: 056-200055952-20211215-146DELIB2021-DE

en 2020, 47,3% des agents permanents ont suivi une formation d'au moins un jour

Formation •

Pourcentage d'agents par catégorie et par statut ayant bénéficié d'au moins un jour de formation en 2020



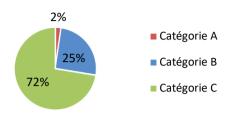
→ 39 674 € ont été consacrés à la formation en 2020

Répartition des dépenses de formation

CNFPT	49 %
Autres organismes	29 %
Frais de déplacement	22 %

Répartition des jours de formation par catégorie hiérarchique

agents sur emploi permanent en 2020



Nombre moyen de jours de formation par agent permanent :

> 0,9 jour par agent

Répartition des jours de formation par organisme

CNFPT	68%
Autres organismes	32%

Action sociale et protection sociale complémentaire

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

Montants annuels	Santé	Prévoyance
Montant global des participations	3 595 €	8 717 €
Montant moyen par bénéficiaire	86€	158 €

→ L'action sociale de la collectivité

La collectivité ne cotise pas auprès d'un Comité d'Œuvres Sociales

Aucune prestation sociale servie directement aux agents n'est prévue

(ex.: restauration, chèques vacances...)

Relations sociales

Jours de grève

Aucun jour de grève recensé en 2020

Comité Technique Local

3 réunions en 2020 dans la collectivité 3 réunions du CHSCT

Précisions méthodologiques

Envoyé en préfecture le 21/12/2021 Recu en préfecture le 21/12/2021

Affiché le

ID: 056-200055952-20211215-146DELIB2021-DE

→ 1Formules de calcul - Effectif théorique au 31/12/2019

Pour les fonctionnaires :

Total de l'effectif physique rémunéré des fonctionnaires au Total de l'effectif physique rémunéré des contractuels au 31/12/2020

- + 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 :

31/12/2020

- + 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 31/12/2019

+ Effectif théorique des contractuels permanents au 31/12/2019

²Formules de calcul - Taux d'absentéisme

Nombre de jours calendaires d'absence

Nombre d'agents au 31/12/2020 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

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.

\Rightarrow 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 2020. Les données utilisées sont extraites du Rapport sur l'État de la Collectivité 2020 transmis en 2021 par la collectivité. Ces données ont pour objectif de bénéficier d'une vue d'ensemble sur les effectifs de la collectivité.



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 : octobre 2021 Version 4



Eléments complémentaires à la synthèse Situation au 31 décembre 2019 commune de THEIX-NOYALO SOCIAL 2019 BILAN

1/ Effectifs / caractéristiques

Répartition des 126 agents présents :

95 fonctionnaires

31 contractuels non permanents

)	13	39	1	0	8			7			τ	31	0	26
	Catégorie		В	3	7	1	2	0			0			1	4	0	18
			Α	5	1	0	0	4			1			0	0	0	11
	щ			18	14	2	1	12			5			0	30	0	82
	I			3	33	0	1	0			0			7	2	0	44
Contractuel	non	permanent		1	10			3			1				16	0	31
Contractuel	permanent																0
	Titulaire			20	37	2	2	6			4			7	19		95
Contractu	filière			Administrative	Technique	Culturelle	Sportive	Sociale (éduc,	Asem, agent	social)	Médico-sociale	(médecin,	infirmier, auxil.)	Police	Animation	Contrats aidés	TOTAL

Détail contractuels non-permanents 31 recrutés pour faire face à un accroissement temporaire d'activité, accroissement saisonnier ou remplacement d'un agent absent :

1 administratif: urba/mairie-annexe

bâti + 1 espaces verts + 2 entretien/restaurant, 2 10 adjoints techniques : 2 cuisine + 2 patrimoine cimetières/églises + 1 entretien bâtiments

16 adjoints d'animation : ALSH

2 Asem: Marie Curie

I agent social: multi-accueil

1 auxiliaire de puériculture : multi-accueil

89 agents contractuels ont été rémunérés au moins 1 j en 2019 dont 1 contrat aidé.

2/ Age moyen

47.34 ans 38.79 ans Contractuels non permanents Fonctionnaires



Envoyé en préfecture le 21/12/2021 Reçu en préfecture le 21/12/2021 ID: 056-200055952-20211215-146DELIB2021-DE

Affiché le 22/12/2021

Eléments complémentaires à la synthèse Situation au 31 décembre 2020 RAPPORT SOCIAL UNIQUE 2020 commune de THEIX-NOYALO

1/ Effectifs / caractéristiques

Répartition des 124 agents présents :

93 fonctionnaires 31 contractuels non permanents

	Contractuel		Contractuel
_	non		non
	permanent	permanent	permanent
	1	1	20 1
	∞	8	36
			2
			2
	3	3	6
	1	17	4
			2
	18	18	19 18
	0	0	0
	31	0 31	

Détail contractuels non-permanents 31 recrutés pour faire face à un accroissement temporaire d'activité, accroissement saisonnier ou remplacement d'un agent absent :

- 1 administratif:(F) urba

- 8 adjoints techniques : 2 cuisine + 1 patrimoine bâti + 2 entretien/restaurant + 2 cimetières/églises + 1 entretien bâtiments

- 18 adjoints d'animation : ALSH - 2 Asem : Marie Curie

- 1 agent social : multi-accueil

- 1 auxiliaire de puériculture : multi-accueil

Egalement, 2 agents ont été mis à disposition par le CDG pendant l'année 2020 pour pallier des remplacements longs (congé maternité et maladie). A noter la présence de 2 apprentis : service Espaces Verts + communication

91 agents contractuels ont été rémunérés au moins 1 j en 2020, dont 3 apprentis (1 Espaces Verts + 2 communication) et dont 13 agents ayant réalisé le recensement de la population.

2/ Age moyen

47.07 ans 36.29 ans Fonctionnaires

Contractuels non permanents

3/ Temps de travaï

% sont à temps non-complet - Fonctionnaires = 82 % sont à temps complet + 18Parmi les temps complets:

86 % exercent à temps plein

ps partiel dont 2 de droit) 14 % sont à temps partiel (soit 11 agents à tem

- Contractuels sur emploi non permanent = 6 agents à temps complet (1 urba/mairie annexe, 2 cuisine, 2 patrimoine bâti, 1 espaces verts) et 25 agents à temps non-complet (16 ALSH, 2 multi-accueil, 2 Asem, 2 restaurant/entretien, 1 entretien bâtiment, 2 cimetières/églises)

4/ Mouvements

3 arrivées sur emploi permanent = 1 arrivée par mutation cat C au service espaces verts, 2 arrivée par mutation cat B service urbanisme

6 contractuels nommés stagiaires = 1 cat C au service RH, 3 cat C au service entretien bâtiments/restaurant scolaire, 2 agents cat C au service ALSH

Départs à la retraite =2 agents cat C restaurant scolaire Démission =1 agent ASVP

Départ par mutation = 1 agent cat A urbanisme

décembre 2019 = +2.2 % de fonctionnaires Variation des effectifs entre le 1er janvier et le 31

5/ Charges de personnel

7930252.10Budget de fonctionnement global de la commune =

Charges de personnel (compte administratif) = 4 417 036.41 €

Rémunérations des agents sur emploi permanent (titulaire) = $2527384 \, \text{\&}$ primes et indemnités = 415 963 €

heures sup/complémentaires = 25 326 $\,\varepsilon$

 $NBI = 23\,326\,\varepsilon$

 $SFT = 39\ 252\ \varepsilon$

Rémunérations des agents sur emploi non permanent = 436 511 €

La différence intègre les charges patronales + assurance du personnel + médecine du travail + autre personnel (mise à disposition...)

71.6 % des agents sur emploi permanent (fonctionnaires) ont suivi une formation d'au moins 1 j, soit agents sur 95

68

Catégorie A = 82 % soit 9 agents sur 11 = 42 jours dans l'année

Catégorie B = 83 % soit 16 agents sur 19 = 106 jours dans l'année

Catégorie C = 67% soit 65 agents sur 97 = 208 jours dans l'année (dont 17 j prépa concours), pour un total de 356 jours de formation réalisés :

Dont 172 j formation CNFPT (cotisation)

concerne avenants à la convention triennale CNFPT (accompagner le changement + accompagnement de l'entente « approvisionnement locaux de qualité ») Dont 81 j formation CNFPT (au-delà cotisation) – Dont 103 j autres organismes

41 j d'au moins 1 j pour un total de 13 agents non permanents ont suivi une formation

bénéficié de 6 mois ½ de ce congé Congé formation = 1 agent titulaire (animateur) a

3/ Temps de travai

- Fonctionnaires = 85 % sont à temps complet + 15 % sont à temps non-complet

ID: 056-200055952-20211215-146DELIB2021-DE

Affiché le

Envoyé en préfecture le 21/12/2021 Reçu en préfecture le 21/12/2021

86 % exercent à temps plein

14 % sont à temps partiel (soit 11 agents à temps partiel dont 1 de droit)

- Contractuels sur emploi non permanent = 1 agent à temps complet (patrimoine bâti) et 30 agents à temps non-complet.

4/ Mouvements

2 arrivées sur emploi permanent = 2 nominations stagiaires d'adjoints techniques (patrimoine bâti +restaurant scolaire)

3 départs de fonctionnaires = 1 démission d'un adjoint technique principal de $2^{\text{ème}}$ classe (restaurant scolaire) + 1 départ à la retraite d'un agent de maîtrise (espaces verts) + 1 disponibilité pour convenances personnelles (animateur ALSH)

Variation des effectifs entre le 1er janvier et le 31 décembre 2020 = - 1.1 % de fonctionnaires

5/ Charges de personnel

Ę Budget de fonctionnement global de la commune = 8597262

Charges de personnel (compte administratif) = $4658160 \, \text{\&}$

Rémunérations des agents sur emploi permanent (titulaire) = 2652372 € primes et indemnités = 418 712 ε

 \hookrightarrow

heures sup/complémentaires = 20 28922 826 € NBI =

 $SFT = 37\ 349\ \varepsilon$

Rémunérations des agents sur emploi non permanent = 441 746 €

La différence intègre les charges patronales + assurance du personnel + médecine du travail + autre personnel (mise à disposition...)

6/ Formation

47.3 % des agents sur emploi permanent (fonctionnaires) ont suivi une formation d'au moins 1 j, soit 44 agents sur 93.

Catégorie A = 18 % soit 1.75 agents sur 11 = 2 jours dans l'année Catégorie B = 56 % soit 10.64 agents sur 19 = 21.50 jours dans l'année

Catégorie C = 50 % soit 33 agents sur 66 = 62.50 jours dans l'année pour un total de 87 jours de formation réalisés :

Dont 59 j formation CNFPT (cotisation)

28 j autres organismes Dont

2 agents non permanents ont suivi une formation d'au moins 1 j

Un agent titulaire (adjoint d'animation) a bénéficié d'une Période de Préparation au Reclassement du 1^{er} juillet 2020 au 28 septembre 2021.

Envoyé en préfecture le 21/12/2027 Reçu en préfecture le 21/12/2021 Affiché le Coût de la formation

54 697 € =

Coût de la formation

Soit 21 402 ε (0.9 % cotisation patronale)

Soit 250 € (formation CNFPT payante) Soit 29 788 € (autres organismes*)

Soit 3 257 € (frais déplacements*)

*autres organismes : formations SST, PSC1, extincteurs, habilitations, Bibliothécaires de France, permis, BAFA, E3S (ecole supérieure du sanitaire et du socia

*frais déplacements : formation ABF, prépa concours, Paris.

7/ Carrière

 $1 \operatorname{cat} C) + 5 \operatorname{femmes} (1 \operatorname{cat} B + 4 \operatorname{cat} C)$ Avancements de grade (8) = 3 hommes (2 cat B + 1 cat C) + 5 f Titularisation à l'issue de la période de stage = 1 femme (cat A) = 19 hommes + 23 femmesAvancements échelons (42)

8/ Absentéïsme

			Journées	Contractuels			Journées
Titulaires	H	ഥ	d'absences	non	H	伍	d'absences
				permanents			
4	21	23	1057	0	0	0	0
8	9	2	331	2	1	1	148
3	1	2	764	0	0	0	0
3	1	2	918	0	0	0	0
26	12	14	470	11	3	8	116
0	0	0	0	1	0	1	34
0)	0	0	0	0	0	0
$33 \qquad 1$	$14 \mid 1$	19	103.50	10	21	∞	24.50

Maladie professionnelle

+8 j agent ST) +2 F (365 j agent service urbanisme +3191057 j = 2 H (365 j agent service enfance jeunesse)j Atsem)

Accidents du travail = 20 en 2019 dont 10 sans arrêt de travail

Détail 8 arrêts titulaires :

= 111 j sur 2019 (agent des ST)Poursuite d'un AT du 24.7.2018 jusqu'au 21.4.2019 4 agents ST (dont 1 trajet) = 24 j + 44 j + 73 j + 8 j

2 agents restaurant scolaire = 7j + 11j

1 agent espace jeunes = 2 j

1 agent ALSH = 21 j

Détail 2 arrêts contractuels :

106 j gardien cimetière/église Noyalo

42 j agent entretien des locaux

33 599 $\varepsilon=$ Soit 19 492 ε (0.9 % cotisation patronale), en raison du confinement le CNFPT a suspendu 3 mois de

ID: 056-200055952-20211215-146DELIB2021-DE

cotisations.

Soit 11 533 € (autres organismes*) Soit 2 574 € (frais déplacements*)

*autres organismes : formations informatiques, BAFA, école apprenti, permis, habilitations, tronc commun

*frais déplacements : toutes formations, prépa concours

7/ Carrière

Avancements échelons (41) = 18 hommes + 23 femmes

Avancements de grade (14) = 7 hommes (1 cat B + 6 cat C) + 7 femmes (2 cat A + 5 C)

Nomination suite à concours = 1 femme (cat B)

Titularisation à l'issue de la période de stage = 1 homme + 5 femmes

Agents contractuels déjà présents stagiairisés = 2 hommes

8/ Absentéisme

Type d'absences	Titulaires	H	Ā	Journées d'absences	Contractuels non permanents	H	단	Journées d'absences
Maladie professionnelle	3	2	Н	910	0	0	0	0
Accident de service et trajet	7	4	က	22	ro	21	3	ю
Longue maladie	2	0	2	189	0	0	0	0
Longue durée	4	1	3	1460	0	0	0	0
Maladie ordinaire	23	14	6	369	8	0	8	452
maternité	0	0	0	0	1	0	1	34
Paternité	0	0	0	0	0	0	0	0
Autorisations								
spéciales								
d'absences (enfant								
malade, mariage,								
décès,								
concours,)								

Maladie professionnelle

910 j = 1 F (365 j service urbanisme) + 1 H (180 j patrimoine bâti logistique) + 1 H (365 j service enfance jeunesse) dont 2 débutées en 2019.

Accidents de service = 10 (5 H + 5 F) dont 6 sans arrêt de travail Accident de trajet = 2 (1 H + 1 F) dont 1 sans arrêt de travail

Nombre de jours d'arrêts de travail :

Accidents de service = 24 j = 8 j (patrimoine bâti logistique) + 4 j (cuisinier) + 7 j (entretien bâtiments) + 5 j (agent recenseur)

Accident de trajet = 3 j (multi-accueil)

Décision d'inaptitude définitive du fonctionnaire à son emploi et à tout emploi = 1 F (service urbanisme)

= 2 H (patrimoine bâti logistique) + 1 F (Atsem)Octroi d'une Allocation Temporaire d'Invalidité (ATI)

ID: 056-200055952-20211215-146DELIB2021-DE Envoyé en préfecture le 21/12/2021 Reçu en préfecture le 21/12/2021 Application du jour de carence = 49 j amputés pour les fonctionnaires (11 H cat B + 18 H cat C + 4 F cat A + 6 F cat B + 10 F cat C) 1 Période de Préparation au Reclassement = 1 F (service ALSH) débutée le 1er juillet 2020 pour 1 an + 3 Affiché lets 3 demandes de temps partiel thérapeutique dont 2 poursuites de 2019 (1 Atsem, 1 agent bâtiment Dépenses en faveur de l'amélioration des conditions de travail : 3 191.48 ε bureau à hauteur variable + siège ergonomique (participation FIPHFP 1 809.68 ε) 497.16 ε appareillage travailleur isolé (participation FIPHFP 397.73 ε) Maladie ordinaire fonctionnaires 369 j (14 H pour 18 arrêts d'un total de 281 j + 9 F pour Maladie ordinaire contractuels $452\,\mathrm{j}$ (8 F pour 8 arrêts) dont : 1 agent restaurant scolaire (10 j, fin du CLM sur 2020) 9/ Handicap (reconnaissance travailleur handicapé) 1 agent entretien patrimoine bâti logistique (365 j) 126 j = 1 agent ALSH (précédent congé maternité) 59 + 243 j = 2 agents restaurant scolaire Participation prévoyance : 8 717 ϵ pour 55 agents 5 fonctionnaires (1 H cat B + 3 H + 1 F cat C) 2 contractuels non permanents (2 F cat C) 1 Allocation Retour à l'Emploi (ARE) = 501 € Achat fourniture auprès d'un Esat (621.60 €) 87 j = 5 agents service EV53 j = 2 agents service culturel-médiathèqueCongé Longue Maladie fonctionnaire: 189 j Participation santé : 3 595 € pour 42 agents Congé Longue Durée fonctionnaire: 1460 j patrimoine bâti logistique) + 1 cuisinier 31 j = 1 agent service communication 69 j = 3 agents restaurant scolaire Assurance du personnel = 114 128 € 1 agent restaurant scolaire (365 j) 1 agent service finances (365 j) 1 agent service urbanisme (365 j) Médecine du travail = $9072 \, \varepsilon$ 22 j = 3 agents multi-accueil114j = 1 agent ALSH1 agent ALSH (179 j) Jours de grève = 0 $CNAS = 25 864 \, \mathbb{C}$ $COS = 22~800~\mathbb{C}$ de 88 j) dont : 10/ Autre Application du jour de carence = 58 j amputés pour les fonctionnaires (7 H cat B + 18 H cat C 6 F cat A + 3 F 7 308 € chaussures sécurité, fauteuil, table à hauteur variable cuisine, installation d'ouvrants (fenêtres dans poursuites de 2018 (2 services techniques, 1 Atsem, 2 restaurant scolaire + 35 j agent ST + 27 j agent ALSH Dépenses en faveur de l'amélioration des conditions de travail : Participation prévoyance : 8 567.39 € pour 53 agents 9/ Handicap (reconnaissance travailleur handicapé $5~\mathrm{demandes}$ de temps partiel thérapeutique dont 2 $520 \in \text{habilitations/formations}$ (gestion stress, PCS $15\,\mathrm{j} + 15\,\mathrm{j}$ agents entretien bâtiments + $24\,\mathrm{j}$ agent 1 congé de formation professionnelle (SARL E3S) Participation santé: 3 562.64 € pour 45 agents les portes) au multi-accueil, fauteuil d'accueil. Congé Longue Maladie fonctionnaire: 764 j Maladie ordinaire fonctionnaires 470 j dont Maladie ordinaire contractuels 116 j dont Congé Longue Durée fonctionnaire: 918 j 2 contractuels non permanents (2 F cat C) Assurance du personnel = 82 254.95 € 38 j agent multi-accueil/bibliothèque 3 fonctionnaires (2 H + 1 F cat C) Médecine du travail = $882.23 \, \text{\&}$ 17 j agent restaurant scolaire 90 j agent ALSH 55 j agent service Sports 1 agent restaurant scolaire $\begin{array}{c} 1 \ agent \ restaurant \ scolaire \\ 1 \ agent \ ST \end{array}$ 69 j + 35 j 2 agents des ST 1 agent comptabilité agent urbanisme cat B + 24 F cat CJours de grève = 114 j multi-accueil $CNAS = 22 \ 977 \ \varepsilon$ $COS = 22 800 \, \mathbb{C}$ administratifs) 1 agent ALSH 10/ Autre

Envoyé en préfecture le 21/12/2021 Reçu en préfecture le 21/12/2021		Montant brut des sommes retenues pour délai de carence :	Fonctionnaires = 7726ϵ Contractuels = 911ϵ		
	Contractuels: 19 j (8 H cat C + 11 F cat C)				



D'un confinement à l'autre, le Covid-19 aura en 2020 obligé à repenser toute l'organisation de travail et estompé les nombreux temps forts qui jalonnent l'agenda événementiel de Morbihan Energies.

La priorité a été de limiter le contrecoup d'une mise à l'arrêt pendant deux mois de l'économie avec ses conséquences sur l'avancée des chantiers, le développement de sources locales d'énergie renouvelable et l'emploi à travers les entreprises titulaires de marchés.

Projets et études, mais aussi mise en place de la nouvelle gouvernance suite aux élections municipales, n'ont pas été affectés grâce à la mobilisation de tous les agents déterminés à poursuivre leur mission dans ce nouvel environnement.

Mars	Création de la société HyGO (Hydrogène Grand Ouest) qui va porter la construction à Vannes de la première station de distribution grand public d'hydrogène de Bretagne.
Juillet	Les 56 nouveaux délégués du Comité syndical issus des élections municipales ont réélu Jo Brohan à la présidence de Morbihan Énergies.
Septembre	Inauguration de la seconde station de distribution de gaz naturel véhicules à Saint Gérand.

Syndicat

Morbihan énergies fédère l'ensemble des 250 communes du Morbihan. En leur nom et dans le domaine de l'électricité, Morbihan Énergies est chargé de contrôler, développer et renforcer le réseau de distribution.

- > En outre, Morbihan Énergies exerce des missions de maîtrise d'ouvrage, maîtrise d'œuvre et conseil dans les domaines de compétences suivants : éclairage, numérique, énergies renouvelables, rénovation énergétique des bâtiments, mobilité durable, infrastructures télécom, SIG.
- > Le **Comité** de Morbihan Énergies est constitué de 56 membres désignés parmi les représentants des collectivités adhérentes ; 52 agents forment les effectifs du Syndicat.
- > Les élections municipales ont conduit au renouvellement du Comité syndicat qui a réélu Jo Brohan à la présidence de Morbihan Energies et élus 7 vice-présidents.
- > L'exercice 2020 s'établit en dépense, tous budgets confondus, à plus de 69 millions d'euros.
- > **Parc automobile** de Morbihan Énergies en 2020 : 70 % du parc est décarboné pour des déplacements représentant 14 tonnes de CO₂ évitées.

Envoyé en préfecture le 21/12/2021 Reçu en préfecture le 21/12/2021

Affiché le

ID: 056-200055952-20211215-147DELIB2021-DE

> Concession

Morbihan Energies contrôle et organise la fourniture et la distribution d'electricité ao nom des 250 communes du département. En 2020, le nombre d'usagers est de 521 639 (soit + 6423 par rapport à 2019). Le déploiement du compteur Linky a été effectué pour 87 % des clients morbihannais. Le nombre d'installations de production d'électricité décentralisée continue sa progression et s'élève à 5577 unités.

> Électricité

En 2020, plus de 29 M€ ont été engagés par Morbihan Énergies pour étendre et moderniser le réseau électrique de distribution publique.

> Éclairage public

En 2020, plus de 700 opérations, représentant 6 millions d'euros de travaux, ont été réalisées. L'éclairage public se prépare à prendre une place majeure dans la notion de territoire intelligent et de développement de nouveaux services pour les citoyens. 149 communes et 4 EPCI adhèrent au service de maintenance préventive, soit 72 000 points lumineux.

Transition

> Territoires d'Innovation

Lauréat du programme d'investissement d'avenir « Territoires d'Innovation », Morbihan Énergies œuvre dans les domaines de la flexibilité énergétique et de la donnée. Le programme mobilise 32 millions d'euros d'investissements pour 6 enjeux : Internet des Objets, Data center départemental, Plateforme de service public de la donnée, Smart city pour tous (services co-créés avec les usagers), Production et flexibilité locales, mobilité décarbonée.

> Mobilité durable

Bornes pour véhicules électriques, station gaz pour camions, future station hydrogène, Morbihan Énergies poursuit résolument sur sa lancée dans la mobilité durable. L'enjeu étant d'offrir aux particuliers et professionnels des énergies alternatives plus sobres en carbone et immédiatement disponibles dans le département pour leurs déplacements et activités.

> Photovoltaïque

La prise en charge complète du dossier photovoltaïque par Morbihan Énergies permet de libérer les collectivités candidates de toute démarche contraignante. 83 demandes d'études ont été présentées en 2020 ; 12 projets de centrale solaire ont été menés à bien au cours de l'année à la demande de 11 collectivités du département.

> Rénovation énergétique des bâtiments

L'année a été marquée par le lancement opérationnel du dispositif d'accompagnement des collectivités pour la rénovation énergétique des bâtiments. En 2020, 22 bâtiments ont fait l'objet d'un pré-diagnostic énergétique (9 communes, 2 EPCI concernés). Des études plus approfondies pour 14 bâtiments étaient en instance de lancement fin 2020.

> Sensibilisation

Morbihan Énergies propose un service d'éducation à la transition énergétique, composé de deux outils complémentaires : une exposition nomade et un concours. En 2020, 39 animations ont permis à 952 élèves de se sensibiliser à cette transition.

Numérique

> Gouvernance des données

Favoriser les bonnes pratiques et concevoir des actions d'accompagnement autour d'une politique de la donnée, telle est la démarche adossée à la mise à disposition pour les collectivités de deux plateformes librement accessibles : OpenData56 (66 jeux de données déposés fin 2020) et MyDataCatalogue.

> Système d'information géographique

Morbihan Energies a procédé en 2020 au lancement d'un marché pour rénover son SIG à travers l'acquisition de logiciels et de nouvelles fonctionnalités informatiques. L'objectif est double : répondre aux exigences d'une véritable gestion patrimoniale et disposer d'outils ergonomiques.

> Data center

Faisant suite aux premières évaluations techniques, un comité de travail sur cet « entrepôt de données » a été constitué en 2020. L'objectif de cette équipe était d'adapter un catalogue modulable de prestations aux besoins réels des collectivités morbihannaises.







Extrait du registre des délibérations du conseil municipal du 15 décembre 2021

L'an deux mil vingt et un, le quinze décembre, à dix-huit heure trente minutes, les membres du conseil municipal de Theix - Noyalo, légalement convoqués le 7 décembre, se sont réunis à la salle du conseil Municipal sous la présidence de Monsieur Christian SEBILLE, Maire.

Etaient présents: MM. Sébille, Rouault, Quistrebert, Murphy, Valiente, Célard, Mouaci, Néar, Hazo, Thébaut, Guillevin, Louis, et Mmes Jéhanno, Le Bodic, Kéryjaouen, Delourme, Guilleaud, Guillerme, Quintin, Coët, Catrevaux, Rebout, El Adib et Le Mouël.

Absents ayant donné pouvoir :

Monsieur Groyer à Monsieur Sébille Madame Pasquier à Monsieur Célard

Absents:

Messieurs Duhaillier, Stevant, Antoine, Mauguen et Mmes Daud, Houssaye et Maillot.

Secrétaire de séance : Monsieur Valiente

Nombre de conseillers en exercice : 33 Nombre de conseillers présents : 24

Absent: 7

Nombre de pouvoirs : 2

Votants: 26

2021 - 12 - 15 - N°AGJ 147 - PRESENTATION DU RAPPORT D'ACTIVITES 2021 DE **MORBIHAN ENERGIES**

Monsieur CELARD expose le bordereau suivant

Conformément à l'article L5211-39 du Code Général des Collectivités Territoriales, il est proposé à l'assemblée de prendre acte de la présentation du rapport d'activités 2020 de MORBIHAN ENERGIE

Une synthèse du rapport d'activités est jointe au présent bordereau.

LE CONSEIL MUNICIPAL prend acte.

Affiché le: 22/12/2021

A Theix-Noyalo, le 15 décembre 2021

06450 (MO

Le maire,

Christian SEBILLE



D'un confinement à l'autre, le Covid-19 aura en 2020 obligé à repenser toute l'organisation de travail et estompé les nombreux temps forts qui jalonnent l'agenda événementiel de Morbihan Energies.

La priorité a été de limiter le contrecoup d'une mise à l'arrêt pendant deux mois de l'économie avec ses conséquences sur l'avancée des chantiers, le développement de sources locales d'énergie renouvelable et l'emploi à travers les entreprises titulaires de marchés.

Projets et études, mais aussi mise en place de la nouvelle gouvernance suite aux élections municipales, n'ont pas été affectés grâce à la mobilisation de tous les agents déterminés à poursuivre leur mission dans ce nouvel environnement.

Mars	Création de la société HyGO (Hydrogène Grand Ouest) qui va porter la construction à Vannes de la première station de distribution grand public d'hydrogène de Bretagne.
Juillet	Les 56 nouveaux délégués du Comité syndical issus des élections municipales ont réélu Jo Brohan à la présidence de Morbihan Énergies.
Septembre	Inauguration de la seconde station de distribution de gaz naturel véhicules à Saint Gérand.

Syndicat

Morbihan énergies fédère l'ensemble des 250 communes du Morbihan. En leur nom et dans le domaine de l'électricité, Morbihan Énergies est chargé de contrôler, développer et renforcer le réseau de distribution.

- > En outre, Morbihan Énergies exerce des missions de maîtrise d'ouvrage, maîtrise d'œuvre et conseil dans les domaines de compétences suivants : éclairage, numérique, énergies renouvelables, rénovation énergétique des bâtiments, mobilité durable, infrastructures télécom, SIG.
- > Le **Comité** de Morbihan Énergies est constitué de 56 membres désignés parmi les représentants des collectivités adhérentes ; 52 agents forment les effectifs du Syndicat.
- > Les élections municipales ont conduit au renouvellement du Comité syndicat qui a réélu Jo Brohan à la présidence de Morbihan Energies et élus 7 vice-présidents.
- > L'exercice 2020 s'établit en dépense, tous budgets confondus, à plus de 69 millions d'euros.
- > **Parc automobile** de Morbihan Énergies en 2020 : 70 % du parc est décarboné pour des déplacements représentant 14 tonnes de CO₂ évitées.

Envoyé en préfecture le 21/12/2021 Reçu en préfecture le 21/12/2021

Affiché le

ID: 056-200055952-20211215-147DELIB2021-DE

> Concession

Morbihan Energies contrôle et organise la fourniture et la distribution d'electricité ao nom des 250 communes du département. En 2020, le nombre d'usagers est de 521 639 (soit + 6423 par rapport à 2019). Le déploiement du compteur Linky a été effectué pour 87 % des clients morbihannais. Le nombre d'installations de production d'électricité décentralisée continue sa progression et s'élève à 5577 unités.

> Électricité

En 2020, plus de 29 M€ ont été engagés par Morbihan Énergies pour étendre et moderniser le réseau électrique de distribution publique.

> Éclairage public

En 2020, plus de 700 opérations, représentant 6 millions d'euros de travaux, ont été réalisées. L'éclairage public se prépare à prendre une place majeure dans la notion de territoire intelligent et de développement de nouveaux services pour les citoyens. 149 communes et 4 EPCI adhèrent au service de maintenance préventive, soit 72 000 points lumineux.

Transition

> Territoires d'Innovation

Lauréat du programme d'investissement d'avenir « Territoires d'Innovation », Morbihan Énergies œuvre dans les domaines de la flexibilité énergétique et de la donnée. Le programme mobilise 32 millions d'euros d'investissements pour 6 enjeux : Internet des Objets, Data center départemental, Plateforme de service public de la donnée, Smart city pour tous (services co-créés avec les usagers), Production et flexibilité locales, mobilité décarbonée.

> Mobilité durable

Bornes pour véhicules électriques, station gaz pour camions, future station hydrogène, Morbihan Énergies poursuit résolument sur sa lancée dans la mobilité durable. L'enjeu étant d'offrir aux particuliers et professionnels des énergies alternatives plus sobres en carbone et immédiatement disponibles dans le département pour leurs déplacements et activités.

> Photovoltaïque

La prise en charge complète du dossier photovoltaïque par Morbihan Énergies permet de libérer les collectivités candidates de toute démarche contraignante. 83 demandes d'études ont été présentées en 2020 ; 12 projets de centrale solaire ont été menés à bien au cours de l'année à la demande de 11 collectivités du département.

> Rénovation énergétique des bâtiments

L'année a été marquée par le lancement opérationnel du dispositif d'accompagnement des collectivités pour la rénovation énergétique des bâtiments. En 2020, 22 bâtiments ont fait l'objet d'un pré-diagnostic énergétique (9 communes, 2 EPCI concernés). Des études plus approfondies pour 14 bâtiments étaient en instance de lancement fin 2020.

> Sensibilisation

Morbihan Énergies propose un service d'éducation à la transition énergétique, composé de deux outils complémentaires : une exposition nomade et un concours. En 2020, 39 animations ont permis à 952 élèves de se sensibiliser à cette transition.

Numérique

> Gouvernance des données

Favoriser les bonnes pratiques et concevoir des actions d'accompagnement autour d'une politique de la donnée, telle est la démarche adossée à la mise à disposition pour les collectivités de deux plateformes librement accessibles : OpenData56 (66 jeux de données déposés fin 2020) et MyDataCatalogue.

> Système d'information géographique

Morbihan Energies a procédé en 2020 au lancement d'un marché pour rénover son SIG à travers l'acquisition de logiciels et de nouvelles fonctionnalités informatiques. L'objectif est double : répondre aux exigences d'une véritable gestion patrimoniale et disposer d'outils ergonomiques.

> Data center

Faisant suite aux premières évaluations techniques, un comité de travail sur cet « entrepôt de données » a été constitué en 2020. L'objectif de cette équipe était d'adapter un catalogue modulable de prestations aux besoins réels des collectivités morbihannaises.







Extrait du registre des délibérations du conseil municipal du 15 décembre 2021

L'an deux mil vingt et un, le quinze décembre, à dix-huit heure trente minutes, les membres du conseil municipal de Theix - Noyalo, légalement convoqués le 7 décembre, se sont réunis à la salle du conseil Municipal sous la présidence de Monsieur Christian SEBILLE, Maire.

Etaient présents: MM. Sébille, Rouault, Quistrebert, Murphy, Valiente, Célard, Mouaci, Néar, Hazo, Thébaut, Guillevin, Louis, et Mmes Jéhanno, Le Bodic, Kéryjaouen, Delourme, Guilbaud, Guillerme, Quintin, Coët, Catrevaux, Rebout, El Adib et Le Mouël.

Absents ayant donné pouvoir :

Monsieur Groyer à Monsieur Sébille Madame Pasquier à Monsieur Célard

Absents:

Messieurs Duhaillier, Stevant, Antoine, Mauguen et Mmes Daud, Houssaye et Maillot.

Secrétaire de séance : Monsieur Valiente

Nombre de conseillers en exercice : 33 Nombre de conseillers présents : 24

Absent: 7

Nombre de pouvoirs : 2

Votants: 26

2021 - 12 - 15 - N°AGJ 148 - DECISIONS MUNICIPALES PRISES PAR DELEGATION DU CONSEIL MUNICIPAL

Conformément à l'article L2122-23 du Code Général des Collectivités Territoriales, le Maire doit rendre comptes des décisions municipales prises dans le cadre des délégations accordées par le Conseil Municipal (article L.2122-22 du CGCT).

En application de ces dispositions, les décisions prises par le Maire ou son représentant sont listées ciaprès.

Il est également rendu compte des marchés conclus sur le fondement des délégations accordées. Il est donc rendu compte ci-après

- Des décisions
- Des marchés passés après procédure adaptée

2021-050	Avenant n°4 à l'acte constitutif de la régie de recettes instituée auprès	Art. L 2122-
12 novembre 2021	12 novembre 2021 du service culturel	
2021-051	Fixation des tarifs des salles municipales 2022	Art. L 2122-
22 novembre 2021		22 alinéa 2
2021-052 22 novembre 2021	Fixation des tarifs des repas fournis par la cuisine centrale pour l'EHPAD et le portage de repas à domicile pour l'année 2022	Art. L 2122- 22 alinéa 2
2021-053 22 novembre 2021	Fixation des tarifs municipaux 2022	Art. L 2122- 22 alinéa 2

Reçu en préfecture le 21/12/2021

Affiché le

ID: 056-200055952-20211215-148DELIB2021-DE

2021-054 1 ^{er} décembre 2021	Cession d'éléments de mobilier de la médiathèque à la commune de la Trinité-Surzur	Art. L 2122- 22 alinéa 10
2021-055 2 décembre 2021	Construction du pôle culturel – avenants aux lots n°4 « parement de pierre de façades », n°8 « cloisons sèches – faux plafonds », n°9 « menuiseries intérieures bois-parquets », n°13 « chauffage, ventilation, climatisation » et n°14 « électricité courants faibles »	Art. L 2122- 22 alinéa 4
2021-056 2 décembre 2021	Construction du pôle culturel – lot n°3 « mission d'ordonnancement, pilotage et coordination (OPC) » - avenant n°1	Art. L 2122- 22 alinéa 4

LE CONSEIL MUNICIPAL PREND ACTE des décisions prises par Monsieur le Maire ou son représentant et listées ci-après.

Affiché le: 22/12/2021

A Theix-Noyalo, le 15 décembre 2021

Le maire,

Christian SEBILLE