



BUREAU SYNDICAL

12 septembre 2023 – 18h00

DELIBERATIONS

AVIS SUR LA DEMANDE DE PERMIS D'AMENAGER POUR LA CREATION D'UN ENSEMBLE IMMOBILIER « PARC DE LA MAIRIE » SUR LA COMMUNE D'AVRILLE	2023_39
CREATION DE L'EMPLOI « CHARGE(E) DE PROJET D'ANIMATION-GESTION DU PROGRAMME LEADER » ET ACTUALISATION DU TABLEAU DES EFFECTIFS AU 01/10/2023	2023_40
PRESENTATION DU PROJET DE LIGNES DIRECTRICES DE GESTION (LDG)	2023_41
PRESENTATION DE LA SYNTHESE DU RAPPORT SOCIAL UNIQUE (RSU) 2022	2023_42
APPROBATION DU BAIL DEROGATOIRE DE COURTE DUREE D'UN BATIMENT ADMINISTRATIF DE VENDEE GRAND LITTORAL	2023_43

**Département
DE LA VENDEE**



**EXTRAIT DU REGISTRE DES DELIBERATIONS
DU BUREAU SYNDICAL**

ARRONDISSEMENT
DES
SABLES D'OLONNE

**SYNDICAT MIXTE
VENDEE CŒUR
OCEAN**

Nombre de délégués
13

Présents/Représentés
12

Suffrages exprimés
12

DATE DE LA
CONVOCATION :
06/09/2023

DATE D'AFFICHAGE :
15/09/2023

DEL 2023-39

OBJET :
AVIS SUR LA
DEMANDE DE
PERMIS
D'AMENAGER
POUR LA
CREATION D'UN
ENSEMBLE
IMMOBILIER « PARC
DE LA MAIRIE »
SUR LA COMMUNE
D'AVRILLE

L'an deux mille vingt-trois, le mardi 12 septembre, à dix-huit heures, les délégués composant le Bureau Syndical du syndicat mixte Vendée Cœur Océan, formé par arrêté de Monsieur le Préfet en date du 10 octobre 2012, régulièrement convoqués par Maxence De RUGY, Président du Syndicat mixte, se sont réunis à la Petite Salle des Fêtes de Nieul Le Dolent, en séance ordinaire.

La séance a été publique.

Etaient présents/représentés : Joël BRET, Michel CHADENEAU, Loïc CHUSSEAU, Dominique DURAND, Nathalie FRAUD, Daniel NEAU, Patrice PAGEAUD, Michel PAILLUSSON, Annick PASQUEREAU, Annie RENOUF, Maxence de RUGY, Michel VALLA.

Etaient excusés/absents : Joël MONVOISIN.

Egalement présents : Astrid CHAPALAIN, Emeline GUY et Nathalie SÉMENT personnels de Vendée Cœur Océan.

Le quorum est atteint pour délibérer valablement.

Rappel

Le Syndicat Mixte Vendée Cœur Océan, porteur du Schéma de Cohérence Territoriale du Sud-Ouest Vendéen, a reçu le 20 juillet 2023, une demande d'avis transmise par la Mairie d'Avrillé concernant le Permis d'Aménager de l'entreprise Nexity Foncier Conseil pour le projet Parc de la Mairie portant sur un lotissement rue Georges Clémenceau et faisant l'objet d'une évaluation environnementale après un examen au cas par cas.

L'avis du Syndicat mixte est sollicité au titre de l'article R.423-9 du Code de l'urbanisme : « lorsque le projet est soumis à évaluation environnementale, le dossier est transmis aux collectivités territoriales et à leurs groupements intéressés en l'application du V de l'article L122-1 du Code de l'Environnement ».

Le projet doit également se conformer au SCoT selon le code de l'urbanisme qui dans son article L142-1 : « Sont compatibles avec le document d'orientation et d'objectifs du schéma de cohérence territoriale : (...)

4° Les opérations foncières et les opérations d'aménagement définies par décret en Conseil d'Etat ; (...)

L'article R142-1 précise la nature de ces opérations : « Les opérations foncières et les opérations d'aménagement mentionnées au 4° de l'article L. 142-1 sont :

1° Les zones d'aménagement différé et les périmètres provisoires de zones d'aménagement différé ;

2° Les zones d'aménagement concerté ;

3° **Les lotissements, les remembrements réalisés par des associations foncières urbaines et les constructions soumises à autorisations, lorsque**

ces opérations ou constructions portent sur une surface de plancher de plus de 5 000 mètres carrés ;

4° La constitution, par des collectivités et établissements publics, de réserves foncières de plus de cinq hectares d'un seul tenant. »

Exposé

Description du projet

Le projet « Parc de la Mairie » déposé par Nexity Foncier Conseil vise à créer un nouveau quartier d'habitat en continuité du bourg au sud de la Mairie d'Avrillé sur un périmètre de 9,23 Ha comprenant 113 logements représentant au maximum 15 820m² de surface de plancher.

La programmation comprend des logements sociaux (logements intermédiaires et 5 maisons individuelles groupées), une résidence intergénérationnelle de 20 logements, et 69 lots libres pour la construction de maisons individuelles ainsi qu'une aire de jeux et 18 places de stationnement public en complément de celui déjà prévu sur les parcelles privatives. Un emplacement réservé accolé au périmètre de l'opération est prévu pour un futur équipement public (école). Le futur quartier pourrait accueillir à terme 300/310 personnes.

Les objectifs affichés du projet à travers sa composition et sa structure urbaine organisée autour de 3 hameaux sont aussi :

- la préservation des zones humides, d'un boisement existant, d'arbres isolés et du corridor écologique,
- la mise en valeur des éléments paysagers et patrimoniaux, notamment le menhir du jardin de la Mairie ou le boisement situé dans le périmètre,
- la création d'un parc paysager reliant ces différents éléments (trame verte et bleue).

Localisation et visuels





Etat actuel du site

Le projet se situe sur le site d'un ensemble foncier de 10Ha, dont la commune est propriétaire à hauteur de 40%, il fait l'objet d'études pour son urbanisation depuis 2015.

Les parcelles concernées sont actuellement :

- pour les parties Est et Nord en partie occupées par un champ agricole en jachères et une prairie ensemencée ; l'exploitation n'est plus réalisée sur ce site depuis 4 ans,
- et pour les parties Sud et Ouest occupées par un boisement de feuillus (avec une habitation au Sud). Il est noté la présence de deux chênes en cœur.

Le périmètre est bordé au nord par des constructions existantes le long de la rue de la Pierre, à l'est par la maison de retraite et la Mairie (Menhir du Camp de César inscrit dans le parc de la Mairie), au sud par la rue Georges Clémenceau, axe d'entrée de bourg sud et à l'ouest par des terrains agricoles et par le Bois de Fourgon.

Le site se situe à proximité de la Trame bois-bocage identifiée dans le SCoT comme principal espace réservoirs de biodiversité. (page 47 du DOO)

Contexte réglementaire

Dans le cadre de l'application du Code de l'Urbanisme, le projet d'aménagement du quartier d'habitation "Le Parc de la Mairie" a fait l'objet d'un dépôt de Permis d'aménager en décembre 2021.

En 2022, suite au dépôt d'une demande d'examen au cas-par-cas, l'Autorité Environnementale a fait part à l'aménageur que le projet était soumis à Etude d'impact par Arrêté daté du 07 janvier 2022. La liste des raisons invoquées comprenait notamment :

- la non mise à jour du PLU communal depuis 2008 et l'absence de sa mise en compatibilité avec le SCoT malgré l'expiration du délai accordé,
- la non garantie de l'articulation des orientations des projets avec les objectifs du SCoT,

- les effets induits en terme d'équilibre territorial notamment vis-à-vis des autres communes avec lesquelles les objectifs de production de logement et de consommation d'espaces sont partagés,
- la présence d'espaces boisés et d'une ZNIEFF (Zones naturelles d'intérêt écologique faunistique et floristique) jouxtant le projet et identifiée comme un des principaux réservoirs de la biodiversité par le SCoT,
- la nécessité d'appréhender l'ensemble des fonctionnalités des différents espaces pour des cycles biologiques complets,
- la présence d'enjeux en termes de biodiversité ordinaire et d'espèces protégées,
- la présence de plusieurs zones humides pouvant être affectées par le projet,
- la nécessité de mieux appréhender les effets de changement d'usage des sols d'un point de vue des enjeux liés au changement climatique,
- la nécessité d'appréhender les effets liés au fonctionnement du quartier notamment en termes de déplacements, de nuisances mais aussi d'énergie et de ressource en eau,
- l'enjeu de mise en conformité du système d'assainissement.

L'opération d'aménagement du quartier d'habitation est également soumise au régime de déclaration dans le cadre de la Loi sur l'eau.

Le secteur du projet est actuellement inscrit en zone U et 1AU du PLU en vigueur approuvé en 2008. Il est à noter que ce PLU dispose d'importantes zones constructibles et n'a à ce jour pas connu d'évolution pour intégrer les exigences en faveur d'une gestion plus économe de l'espace promue notamment par la loi engagement national pour l'environnement « dite Grenelle II » du 12/07/2010, ou par la Loi ALUR du 24/03/2014.

Le délai accordé à la commune pour procéder à une mise en compatibilité de son document avec le SCoT Sud-Ouest vendéen en vigueur depuis le 7 février 2019 a expiré depuis mai 2022 sans qu'aucune action de la collectivité n'ait été engagée à ce jour.

En l'absence de mise en compatibilité du PLU avec le SCoT, l'articulation des objectifs du projet avec les orientations du document et ses effets induits en terme d'équilibre territorial, vis-à-vis des autres communes avec lesquelles les objectifs de production de logements et de limitation de la consommation d'espace sont partagés ne peut être démontrée.

Principaux enjeux

Les principaux enjeux identifiés peuvent être regroupés selon 3 catégories :

- l'équilibre territorial au regard de l'envergure du projet en terme de production de logement et de consommation d'espace,
- les enjeux sur les espaces naturels et forestiers et le contexte écologique,
- les enjeux liés à la démographie et les incidences du fonctionnement du quartier.

Le projet portant sur la création d'un quartier d'habitation pouvant à terme accueillir, 113 logements sur un espace de 9,23 Ha se révèle d'envergure notamment au regard du contexte communal et entame de façon substantielle les possibilités de production de logements et de consommation foncière, partagées par le groupement de communes de l'espace de projet Sud Ouest selon l'objectif prescrit dans le Document d'Orientations et d'Objectifs du SCoT. De plus le projet affiche une densité de 12.3 logement/ha en deça des prescriptions du SCoT.

Le projet présente de possibles incidences sur les espèces inventoriées dans les ZNIEFF (Zones naturelles d'intérêt écologique faunistique et floristique), particulièrement celle du

Bois du Fourgon très proche et en lien avec le boisement présent au Sud du projet à bâtir. Ces espaces sont identifiés comme réservoirs de biodiversité par le SCoT.

Il est à noter également la présence de 3 zones humides dans le périmètre du projet pour une surface totale de 7145 m² qui pourraient être affectées par le projet.

Enfin le projet pourrait accueillir à terme 310 habitants (soit environ 22% de la population communale qui s'élève à 1424 habitants en 2020), aura une incidence sur les déplacements domicile-travail. En effet actuellement, une grande part des Actifs de la commune d'Avrillé travaille en dehors de la commune ; cette tendance restera identique vue la situation géographique du territoire dans l'intercommunalité dont le centre économique principal reste Talmont-Saint-Hilaire. Identifiée comme effet modéré négatif, se pose toutefois la question de l'augmentation du trafic sur la commune d'Avrillé déjà très impactée par le trafic de transit au niveau de son centre ville.

Prescriptions du SCoT

Il est rappelé que dans son PADD, le SCoT porte notamment les ambitions suivantes :

- faire de l'équilibre territorial le fondement du projet de territoire
- articuler les déplacements et le développement urbain
- rechercher l'équilibre entre développement urbain et préservation des espaces d'intérêt
- développer des formes urbaines variées privilégiant une optimisation de l'utilisation de l'espace
- maîtriser l'urbanisation des espace ruraux
- préserver et valoriser les aménités paysagères et les éléments participant aux identités locales.

Ces objectifs se traduisent par différentes prescriptions incluses dans le DOO du SCoT, notamment :

- Le SCoT **prescrit un objectif de production de logements** s'élevant à 1687 pour la période de 2018 à 2032 soit une **moyenne annuelle de 112 logements** pour l'ensemble du groupement de communes constituant l'espace de projet Sud-Ouest et composé en plus d'Avrillé, de Saint Vincent sur Jard, Grosbreuil, Poiroux, Saint Hilaire la Forêt, et Le Bernard. [Objectif 10 : Renouveler l'offre de logements en veillant à l'adapter aux parcours de vie]
- Le SCoT **prescrit d'urbaniser prioritairement au sein de l'enveloppe urbaine et de justifier l'ouverture à l'urbanisation en extension urbaine**, au regard notamment des impacts sur l'activité agricole et des impacts environnementaux et écologiques [Objectif 13 : Rechercher un équilibre entre développement urbain et préservation des espaces d'intérêt]
- Le SCoT **prescrit un objectif de 40%** pouvant être modulé à 35% (cf. page 40 du DOO) **de production de logement en renouvellement urbain** soit un **objectif maximal de surface en extension s'élevant à 9.6 ha/an** pour l'ensemble du groupement de communes constituant l'espace de projet Sud-Ouest. [Objectif 13 : Rechercher un équilibre entre développement urbain et préservation des espaces d'intérêt]
- Le SCoT **prescrit une densité minimale de 15 logements/ha** pour les opérations en extension et pour les communes rétro-littorales et rurales. [Objectif 13 : Rechercher un équilibre entre développement urbain et préservation des espaces d'intérêt]

- Etant entendu (page 26 du DOO) que « la répartition des logements, entre les communes d'un même groupe, est calculée à partir du poids en pourcentage des logements construits de 2001 à 2015 », soit pour Avrillé 14%, autorisant de fait la commune à construire 238 logements maximum sur 15 ans, dont 65% au maximum en extension, soit 155 logements pour la période 2019-2032 (considérant une application du SCoT à partir de son approbation le 07/02/2019).
- Le tableau ci-après a été présenté lors d'une réunion d'information sur le SCoT à l'attention des Maires des six communes concernées le 02 décembre 2021 :

▶ À l'échelle de votre groupe de communes :

	Estimation du nombre de logements construits		Nombre maxi de logements à construire sur la période 2019-2032	Nombre maxi de logements à construire en extension (65%)	Nombre maxi d'hectares constructibles en extension
	2001-2015	En %			
Avrillé	190	14 %	238	155	10,3 ha
Le Bernard	274	20 %	342	223	14,8 ha
Grosbreuil	341	25 %	427	278	18,5 ha
Poiroux	175	13 %	219	142	9,5 ha
St Hilaire	70	5 %	88	57	3,8 ha
St Vincent	298	22 %	373	242	11 ha
Sous-total	1 348	100 %	1 687	1 097	68 ha

- Le SCoT prescrit de délimiter dans les documents d'urbanisme locaux les réservoirs biologiques (identifiés dans le SCoT) et de définir les orientations adaptées à la préservation des caractéristiques naturelles de ces réservoirs, cette délimitation plus fine des ZNIEFF n'a pas été réalisée. [Objectif 17: Faire de la Trame Verte et Bleue l'armature du développement territorial]
- Le SCoT prescrit l'objectif de préserver les zones humides au-delà des réservoirs biologiques, les documents d'urbanisme locaux devant préciser les caractéristiques fonctionnelles et valeur écologique afin de mettre en œuvre l'objectif ERC (Eviter Réduire Compenser) et notamment de maintenir des espaces tampon entre les espaces urbanisés et les zones humides afin de contenir les phénomènes de pollution directe des eaux et/ou de perturbation des écoulements superficiels ou souterrains. [Objectif 17: Faire de la Trame Verte et Bleue l'armature du développement territorial]
- Le SCoT prescrit de tenir compte pour le potentiel de développement identifié par la commune, des capacités du territoire en matière d'équipements et services, [...] du dispositif d'assainissement qui devra présenter une marge capacitaire suffisante sans compromettre les performances de traitement de l'équipement. [Objectif 25 : Mettre au cœur des réflexions sur les capacités d'accueil l'eau en particulier pour les communes littorales et retro-littorales] (*harmonisation de la taille de police sur ce paragraphe*)

En résumé, il apparaît que le projet d'aménagement du Parc de la Mairie sur la commune d'Avrillé n'est pas conforme aux objectifs inscrits dans le Documents d'Orientations et d'Objectifs du SCoT Sud Ouest vendéen.

Il pourrait mettre à mal le respect des objectifs définis en terme de production de logements ou de limitation de la consommation d'espace définis par le SCoT. La

territorialisation de ces objectifs ainsi que l'équilibre territorial seraient également impactés.

L'envergure de ce projet au regard du contexte communal peut poser question d'un point de vue de l'équilibre territorial souhaité, notamment au sein du groupement de communes qui partage le même objectif de production de logements et de limitation de consommation d'espace en extension, les grevant potentiellement dans leurs capacités à construire.

Enfin, sur la thématique de la gestion économe de l'espace le projet pourrait en outre contribuer à inscrire le territoire en opposition avec les objectifs de la Loi Climat et Résilience.

AVIS DU SYNDICAT MIXTE PORTEUR DU SCOT

Vu les articles R.423-9 du Code de l'urbanisme et R.122-2 du Code de l'environnement,
Vu la délibération du Comité syndical du 07 février 2019 approuvant le SCoT Sud-Ouest Vendéen,

Vu la notification de permis d'aménager reçue le 20 juillet 2023 (par mail),

Considérant, que le projet :

- entame de façon conséquente l'objectif de production de logements prescrit par le SCoT et partagé avec un groupement de communes ;
- s'inscrit en extension de l'enveloppe urbaine et participe de la consommation d'ENAF ;
- se situe à proximité d'une ZNIEFF avec des incidences potentiellement négatives sur la biodiversité et le contexte écologique ;
- induit des effets en termes de démographie à l'échelle communale avec des incidences possiblement négatives liées au fonctionnement du quartier.

Après en avoir délibéré, le Bureau Syndical, à l'unanimité :

DECIDE

- d'**EMETTRE** un avis défavorable sur ce dossier de permis d'aménager pour le projet « Parc de la Mairie » sur la commune d'Avrillé ;
- d'**AUTORISER** Monsieur Le Président à signer toutes les pièces relatives à cette décision ;
- de **NOTIFIER** la présente délibération à Madame le Maire de la Commune d'Avrillé.

Pour extrait conforme au registre

Le Président du Syndicat Mixte Vendée Cœur Océan

Maxence de RUGY



Département
DE LA VENDEE



EXTRAIT DU REGISTRE DES DELIBERATIONS
DU BUREAU SYNDICAL

ARRONDISSEMENT
DES
SABLES D'OLONNE

SYNDICAT MIXTE
VENDEE CŒUR
OCEAN

Nombre de délégués
13

Présents/Représentés
12

Suffrages exprimés
12

DATE DE LA
CONVOCAION :
06/09/2023

DATE D'AFFICHAGE :
15/09/2023

DEL 2023-40

OBJET :
CREATION DE
L'EMPLOI
« CHARGE(E) DE
PROJET
D'ANIMATION-
GESTION DU
PROGRAMME
LEADER » ET
ACTUALISATION DU
TABLEAU DES
EFFECTIFS AU
01/10/2023

L'an deux mille vingt-trois, le mardi 12 septembre, à dix-huit heures, les délégués composant le Bureau Syndical du syndicat mixte Vendée Cœur Océan, formé par arrêté de Monsieur le Préfet en date du 10 octobre 2012, régulièrement convoqués par Maxence de RUGY, Président du Syndicat mixte, se sont réunis à la Petite Salle des Fêtes de Nieul Le Dolent, en séance ordinaire.

La séance a été publique.

Etaient présents/représentés : Joël BRET, Michel CHADENEAU, Loïc CHUSSEAU, Dominique DURAND, Nathalie FRAUD, Daniel NEAU, Patrice PAGEAUD, Michel PAILLUSSON, Annick PASQUEREAU, Annie RENOUF, Maxence de RUGY, Michel VALLA.

Etaient excusés/absents : Joël MONVOISIN.

Également présents : Astrid CHAPALAIN, Emeline GUY et Nathalie SÉMENT personnels de Vendée Cœur Océan.

Le quorum est atteint pour délibérer valablement.

Monsieur le Président rappelle à l'assemblée que conformément à l'article L313-1 du code général de la fonction publique, les emplois de chaque collectivité ou établissement sont créés par l'organe délibérant de la collectivité ou de l'établissement.

Suivant la délibération DEL 2022-11 en date du 27 août 2020 modifiées par la délibération DEL 2022-12 en date du 11 juillet 2022 et DEL 2023-15 en date du 20 février 2023 le Bureau Syndical « peut prendre toute décision relative à l'organisation administrative notamment les créations et suppressions de poste » et ainsi fixer l'effectif des emplois à temps complet et non complet nécessaires au fonctionnement des services, même lorsqu'il s'agit de modifier le tableau des emplois pour permettre des avancements de grade.

Le Syndicat Mixte Vendée Cœur Océan, est porteur du GAL Sud Ouest Vendée et à ce titre, il pilote l'élaboration, la mise en œuvre, le suivi et l'évaluation du programme LEADER 2014-2020 et des suivants, compétence qui connaît actuellement une phase transitoire entre la fin de gestion du programme LEADER 2014-2022 avec la complétude des dossiers de demande d'aide et la mise en place du programme LEADER 2023-2027 avec l'ouverture du pré-dépôt pour les porteurs de projet, la sensibilisation sur les règles d'éligibilité,...

Compte-tenu de la dynamique locale et la nécessité d'intégrer les objectifs à venir, Monsieur le Président réprecise le besoin de mobiliser le Syndicat Mixte pour maintenir cette transition entre les deux programmes LEADER (2014-2022 et 2023-2027) et ainsi présente au Bureau Syndical l'organisation administrative du Syndicat Mixte et la répartition des missions entre les agents en poste.

Il précise que l'agent responsable du Syndicat Mixte et en charge de l'animation-gestion du programme LEADER du Syndicat a formulé une demande détachement, dont la date sera effective au 26 septembre 2023.

Une présentation des missions et postes ouverts de chaque agent permet d'envisager le remplacement de cet agent et par conséquent de faciliter le recrutement sur un poste rattaché à la filière administrative dans les cadres d'emplois de Rédacteurs Territoriaux ou d'Adjoints Administratifs Territoriaux ou du grade d'Attaché Territorial.

Il convient donc de créer un emploi non permanent de Chargé(e) de projet Animation-Gestion du programme LEADER à temps de complet soit 35 heures à compter du 1^{er} octobre 2023 pour une durée de 36 mois.

Vu les articles L313-1 et article L332-8 1°2°3°4°5°6° du code général de la fonction publique,

Vu la demande de détachement reçue le 26 juin 2023,

Considérant le projet de fiche de poste

Après en avoir délibéré, le Bureau Syndical, à l'unanimité :

DECIDE

- de **CREER** l'emploi de « Chargé(e) de projet Animation-Gestion du programme LEADER »; emploi non permanent à temps complet à compter du 1^{er} octobre 2023, susceptible d'être pourvu par des agents relevant soit des cadres d'emplois de Rédacteurs Territoriaux ou d'Adjoints Administratifs Territoriaux ou du grade d'Attaché Territorial.
- d'**AUTORISER** Monsieur Le Président à procéder au recrutement d'un agent :
 - contractuel dans les conditions fixées ci-dessous à savoir :
 - Motif du recours à un agent contractuel : article L332-8 1°2°3°4°5°6° du code général de la fonction publique,
 - Nature des fonctions : Chargé(e) de projet Animation-Gestion du programme LEADER
 - Niveau de recrutement : minimum BAC + 3
 - Niveau de rémunération : à déterminer selon expérience et au maximum sur l'indice brut du cadre d'emploi ou du grade de recrutement
 - Ou titulaire (fonctionnaire) par voie de détachement.
- d'**AUTORISER** Monsieur Le Président à signer les documents nécessaires au recrutement

Les crédits nécessaires à la rémunération et aux charges de l'agent nommé dans l'emploi sont inscrits au budget 2023, chapitre 012.

Le tableau des effectifs ainsi modifié à compter du 1^{er} octobre 2023 est annexé à la présente délibération.

Pour extrait conforme au registre

Le Président du Syndicat Mixte Vendée Cœur Océan

Maxence de RUGY



TABLEAU DES EMPLOIS PERMANENTS ET NON PERMANENTS

A compter du 1^{er} octobre 2023, le tableau des emplois de la collectivité SM Vendée Cœur Océan est modifié comme suit :

Filière	Grade/ Emploi	Fonctions	Emploi Permanent	Statut de l'agent	Motif de recrutement	Catégorie	N° et date de délibération de création de l'emploi	Début et fin de contrat	Groupe de fonctions de rattachement au sein du RIFSEEP	Temps de travail	Postes pourvus	Postes vacants	NBI	IB / IM AGENT	Position de l'agent	Nom prénom agent	Tranche d'âge
TECHNIQUE	Ingénieur Territorial	Directrice et animatrice Leader	Oui	FONCTIONNAIRE	—	A	2015-06 du 29/01/2015		Groupe 1	Temps complet - 35H	1		30	IB 575 IM 478	En position de détachement	GUY Emeline	30-39
TECHNIQUE	Adjoint technique Territorial	Chargée de l'entretien des locaux	Oui	FONCTIONNAIRE	—	C	2018-07 du 08/03/2018		Groupe 2	Temps non complet - 2H	1			IB 374 IM 345	activité	ZOLLER Peggy	40-49
ADMINISTRATIVE	Rédacteur Principal de 2 ^{ème} classe	Gestionnaire administratif et financier	Oui	FONCTIONNAIRE	—	B	2020-15 du 10/09/2020		Groupe 2	Temps non Complet - 28H	1		25	IB 429 IM 379	activité	CHAPALAIN Astrid	40-49
ADMINISTRATIVE	Adjoint/rédacteur/ Attaché	Chargé(e) d'Animation - Gestion du programme Leader	Non	AGENT CONTRACTUEL DE DROIT PUBLIC EN CDD	Suite départ détachement Agent Filière technique	C/B/A	85 du 12/09/2023	2023/2026	Groupe 3	Temps Complet - 35H					En cours		
ADMINISTRATIVE ou TECHNIQUE	Attaché Territorial ou Ingénieur Territorial	Chargé de Mission SCOT	Oui	AGENT CONTRACTUEL DE DROIT PUBLIC EN CDD	Révision SCOT	A	2012-07 du 13/12/2012	Du 22 août 2023 au 21 août 2026	Groupe 3	Temps Complet - 35H	1			IB 542 IM 461	activité	SÉMENT Nathalie	40-49

EXTRAIT DU REGISTRE DES DELIBERATIONS
DU BUREAU SYNDICAL

ARRONDISSEMENT
DES
SABLES D'OLONNE

SYNDICAT MIXTE
VENDEE CŒUR
OCEAN

Nombre de délégués
13

Présents/Représentés
12

Suffrages exprimés
12

DATE DE LA
CONVOCAION :
06/09/2023

DATE D'AFFICHAGE :
15/09/2023

DEL 2023-41

OBJET :
PRESENTATION
PROJET LIGNES
DIRECTRICES DE
GESTION

L'an deux mille vingt-trois, le mardi 12 septembre, à dix-huit heures, les délégués composant le Bureau Syndical du syndicat mixte Vendée Cœur Océan, formé par arrêté de Monsieur le Préfet en date du 10 octobre 2012, régulièrement convoqués par Maxence de RUGY, Président du Syndicat mixte, se sont réunis à la Petite Salle des Fêtes de Nieul Le Dolent, en séance ordinaire.

La séance a été publique.

Etaient présents/représentés : Joël BRET, Michel CHADENEAU, Loïc CHUSSEAU, Dominique DURAND, Nathalie FRAUD, Daniel NEAU, Patrice PAGEAUD, Michel PAILLUSSON, Annick PASQUEREAU, Annie RENOUF, Maxence de RUGY, Michel VALLA.

Etaient excusés/absents : Joël MONVOISIN.

Également présents : Astrid CHAPALAIN, Emeline GUY et Nathalie SÉMENT personnels de Vendée Cœur Océan.

Le quorum est atteint pour délibérer valablement.

Rappel

L'une des innovations de la loi n° 2019-828 du 6 août 2019 dite de transformation de la Fonction Publique consiste en l'obligation pour toutes les collectivités territoriales de définir des lignes directrices de gestion (LDG). Prévues à l'article 33-5 de la loi n°84-53 du 26 janvier 1984, les modalités de mise en œuvre de ce nouvel outil de GRH sont définies par le décret n°2019-1265 du 29 novembre 2019.

L'élaboration de lignes directrices poursuit les objectifs suivants :

- Renouveler l'organisation du dialogue social en passant d'une approche individuelle à une approche plus collective
- Développer les leviers managériaux pour une action publique plus réactive et plus efficace
- Simplifier et garantir la transparence et l'équité du cadre de gestion des agents publics
- Favoriser la mobilité et accompagner les transitions professionnelles des agents publics dans la fonction publique et le secteur privé
- Renforcer l'égalité professionnelle dans la Fonction Publique.

Les lignes directrices de gestion s'adressent à l'ensemble des agents et visent à :

- Déterminer la stratégie pluriannuelle de pilotage des ressources humaines, notamment en matière de GPEEC - Gestion prévisionnelle des emplois et des compétences.
- Fixer des orientations générales en matière de promotion et de valorisation des parcours professionnels. En effet, 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.

Les lignes directrices de gestion constituent le document de référence pour la CPH de la collectivité. L'élaboration des LDG permet de formaliser la politique RH, de favoriser certaines orientations, de les afficher et d'anticiper les impacts prévisibles ou potentiels des mesures envisagées.

Portée juridique des LDG :

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 Comité Social Territorial) 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.

L'Autorité territoriale met en œuvre les orientations en matière de promotion et de valorisation des parcours « sans préjudice de son pouvoir d'appréciation » en fonction des situations individuelles, des circonstances ou d'un motif d'intérêt général.

Vu la loi n°83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires,

Vu la loi n°84-53 du 26 janvier 1984 notamment son article 33-5, portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale ;

Vu le décret n°2019-1265 du 29 novembre 2019 relatif aux lignes directrices de gestion et à l'évolution des attributions des commissions attributives paritaires ;

Considérant que dans toute collectivité et établissement public, ces lignes directrices de gestion constituent ainsi le document de référence pour la gestion des ressources humaines ;

Après en avoir délibéré, le Bureau Syndical, à l'unanimité :

DECIDE

- d'**APPROUVER** le projet de Lignes Directrices de Gestion, présenté en annexe ;
- d'**AUTORISER** le Président ou son représentant délégué à mettre en œuvre la procédure pour solliciter l'avis du Comité Social Territorial puis délibérer ensuite les LDG en Comité Syndical.

Pour extrait conforme au registre

Le Président du Syndicat Mixte Vendée Cœur Océan

Maxence de RUGY





LIGNES DIRECTRICES DE GESTION

Syndicat Mixte Vendée Cœur océan

2024-2030

Préambule	2
Préalables	2
I – PILOTAGE	2
II – ETAT DES LIEUX.....	3
III – IDENTIFIER LES BESOINS DE LA COLLECTIVITE	5
IV – PERSPECTIVES DE VENDEE CŒUR OCEAN	6
V – STRATEGIE PLURIANNUELLE DE PILOTAGE DES RH	6
VI – PROMOTION ET VALORISATION DES PARCOURS PROFESSIONNELS.....	7
VII – DATE D'EFFET ET DUREE DES LIGNES DIRECTRICES DE GESTION	9
VIII – ANNEXE : Organigramme SMVCO au 01/07/2023	10

Préambule

La loi de transformation de la Fonction Publique en date du 06 août 2019 est venue réduire les compétences des Commissions Administratives Paritaires pour les recentrer sur les décisions individuelles défavorables aux agents.

Ainsi, l'ensemble des décisions relatives à la mobilité des agents, ainsi que les avancements de grade et la promotion interne, ne seront plus soumis pour avis préalable cette instance, elles seront guidées par les lignes directrices de Gestion (LDG).

Les LDG vont dorénavant constituer le document de référence pour la gestion des ressources humaines du Syndicat Mixte et permettent de formaliser sa politique RH, de favoriser certaines orientations, de les afficher et d'anticiper les impacts prévisibles ou potentiels des mesures envisagées.

La publication des LDG est le gage de transparence et d'égalité de la politique RH de la collectivité.

Les agents ayant pris connaissance des modalités de gestion des ressources humaines applicables dans leur collectivité ou établissement et plus particulièrement en matière de recrutement, d'affectation, d'évolution des carrières, de mobilité, d'égalité professionnelle,

Préalables

Le Syndicat Mixte Vendée Cœur Océan, créé à l'origine en 2012 sous le nom de SCoT du Sud-Ouest Vendée, est devenu Syndicat Mixte Vendée Cœur Océan en 2016 et compte dans sa configuration actuelle, les Communautés de Communes suivantes :

- Communauté de Communes du Pays des Achards (CCPA)
- Communauté de Communes Vendée Grand Littoral (CCVGL)

I – PILOTAGE

Il convient de préciser la méthode d'élaboration du projet de lignes directrices de gestion :

- Personnes référentes :

Représentation des élus	Représentant des agents
Maxence de RUGY (Président)	Emeline GUY (A)
Patrice PAGEAUD (1 ^{er} Vice-Président)	Astrid CHAPALAIN (B)
Michel CHADENEAU (2 ^{ème} Vice-Président)	

- Etapes :
 - ✓ Elaboration du projet
 - ✓ Présentation à l'autorité territoriale
 - ✓ Rectification du projet si besoin
 - ✓ Nouvelle présentation à l'autorité territoriale si besoin

- ✓ Avis du Comité Social Territorial
- ✓ Signature par l'autorité territoriale
- ✓ Le cas échéant présentation à l'assemblée délibérante
- ✓ Communication à destination des agents

II – ETAT DES LIEUX

A. Missions et organisation

Les missions principales du Syndicat mixte Vendée Cœur Océan sont définies dans ses statuts :

- Suivi et révision du Schéma de Cohérence Territoriale,
- Elaboration, mise en œuvre, suivi et évaluation du programme LEADER 2014/2020 et suivants
- Elaboration, mise en œuvre, suivi et évaluation de tout autre dispositif de développement du territoire mené à l'échelle du Syndicat.

Le Syndicat mixte Vendée Cœur Océan élabore et met en œuvre des actions transversales, mutualisées sur et pour les communautés de communes membres.

B. Pratiques RH existantes

Les outils ressources humaines du Syndicat Mixte Vendée Cœur Océan mis en place qui permettent l'acquisition ou le développement de compétences sont les suivants :

- ✓ L'organigramme
- ✓ Le règlement intérieur du Syndicat mixte présenté au Comité Technique du 18 octobre 2021 rappelle les règles en vigueur dans la collectivité en matière de :
 - ✓ cycle de travail,
 - ✓ protocole ARTT,
 - ✓ temps partiel,
 - ✓ compte épargne temps,
 - ✓ autorisation spéciale d'absence,
 - ✓ prévention des risques, politique d'action sociale...
 - ✓ ...
- L'entretien professionnel ou l'évaluation annuelle de chaque agent : obligatoire tant statutairement que pour l'implication de l'agent dans la réalisation de ses objectifs = base de la politique salariale et de la valorisation des parcours des agents.
- La délibération portant établissement du tableau des effectifs
- Les fiches de poste individuelles : essentielles au cadrage des missions, aux moyens à allouer à l'agent, à son positionnement dans l'organigramme, à la définition des savoirs nécessaires et du savoir être attendu.
- Les délibérations relatives au régime indemnitaire : RIFSEEP
- La délibération instituant un contrat collectif de prévoyance
- La délibération relative aux ratios d'avancement de grade
- La charte du télétravail
- Le bilan Social annuel
- Le comité des œuvres sociales départemental (FDAS) et national (CNAS)

C. Effectifs, Emplois et Compétences

Les éléments contenus dans le bilan social sont autant d'outils susceptibles d'être utilisés pour réaliser l'état des lieux.

La répartition par effectifs :

Pour mener à bien l'ensemble de ses missions, le Syndicat mixte Vendée Cœur Océan dispose dans ses effectifs pour l'année 2023 de 3 agents :

- Un Ingénieur territorial (titulaire) en charge de la coordination de l'équipe, de la mise en œuvre et de l'animation des programmes de financements européens (détachement admis à compter du 26/09/2023)
- Un Rédacteur territorial (titulaire) en charge de la gestion administrative et financière du Syndicat et de la gestion financière des programmes
- Un Adjoint technique 2^{ème} classe (titulaire) à temps partiel (3h/semaine) en charge de l'entretien des locaux.

A compter du 22/08/2023 :

- Une cheffe de projet SCoT soit sur 2023 :

	Fonctionnaires	Contractuels
En nombre et %	3 soit 75%	1 soit 25%
En Equivalent Temps Plein	1,59	1

Un premier agent a un taux d'emploi de 70% car est mis à disposition pour 30% soit 0,3 ETP au Syndicat mixte Auzance Vertonne afin d'assurer des missions de gestion administrative et financière, un deuxième agent a un taux d'emploi de 80% pour congé parental (en détachement à compter du 26/09/2023) et un dernier agent a un taux d'emploi de 9%.

La répartition par filière :

Filières	Fonctionnaires	Contractuels	Total	
			En nombre et %	En ETP
Administrative	1	0	1 soit 25%	0,70
Technique	2	1	3 soit 75%	1,89
TOTAL	3	1	4 soit 100%	2,59

La répartition par catégorie hiérarchique :

Fonctionnaires	Total	
	En nombre et %	En ETP
Catégorie A	1 soit 33%	0,80
Catégorie B	1 soit 33%	0,70
Catégorie C	1 soit 34%	0,09
TOTAL	3 soit 100%	1,59

Le temps de travail :

	Total	
	En nombre et %	En ETP
Part des agents à temps non complet	2 soit 67%	0,89

Part des agents ayant ouvert un CET	2 soit 67%	1,50
TOTAL	3 soit 100%	0,09

La durée du temps travail annuelle prévue est de 1607 heures.

Les Métiers et Compétences du Syndicat Mixte :

Services	Métiers	Compétences
SCoT	Chargé(e) de mission SCoT	Coordination du SCoT : suivi, animation, révision, mise à jour et évaluation
LEADER	Directeur(rice) et Animateur(rice) LEADER	Pilotage du projet de Territoire du Syndicat Mixte, Management de l'équipe et Animation et gestion du programme LEADER
MOYENS GENERAUX	Agent d'entretien	Entretien des bureaux
	Gestionnaire Administratif et Financier	Gestion Administratif et Financier (dont comptabilité et des Ressources Humaines)

D. Mouvements du personnel

L'effectif du Syndicat Mixte connaît quelque variation d'effectifs depuis quelques années et des perspectives connues de départ ou d'arrivée d'agent sont en cours :

Volume et origine des départs	Retraite	Fin de contrat	Mutation	Démission
2021	0	0	0	0
2022	0	2	0	2
TOTAL	0	2	0	2

III – IDENTIFIER LES BESOINS DE LA COLLECTIVITE

A. La volonté Politique des élus en matière de gestion du personnel

- L'attractivité de la collectivité
- Assurer la continuité du service public
- Volonté de moderniser le service public
- Egalité hommes/femmes
- Qualité de vie au travail
- Pérennisation de l'emploi
- Enjeu de développement durable
- Action sociale
- Maitrise de la masse salariale
- ...

B. Les projets impactants

Type de projet	Service concerné	Nombre d'agents concernés	Echéance du projet
Construction ou déménagement de l'actuel siège	TOUS	4	2024-2025
Stratégie LEADER 2023-2027	LEADER	1	2023-2027
Révision SCoT	SCoT	1	2026

IV – PERSPECTIVES DE VENDEE CŒUR OCEAN

Les compétences à développer au Syndicat mixte :

A. Le SCoT

Le SCoT du Sud-Ouest Vendéen est exécutoire depuis février 2019. Au vu de la dynamique territoriale et des évolutions réglementaires récentes, une procédure de révision s'avère nécessaire. En effet, le SCoT devra être révisé avant août 2026, délai de mise en œuvre sur le territoire du Zéro Artificialisation Nette (ZAN) et ce, en compatibilité avec le Schéma Régional d'Aménagement et de Développement Durable du Territoire (SRADDET).

B. Le programme LEADER

Volet territorial du FEADER, le programme LEADER est un programme de financement européen qui a pour objectif d'inciter et d'aider les acteurs ruraux à réfléchir sur le potentiel de leur territoire et ce, sur toutes les thématiques développées sur le territoire et ancrées dans l'actualité (circuit court, transition énergétique, culture, tourisme, économie locale, ...). Le Syndicat Mixte Vendée Cœur Océan a été désigné par la Région des Pays de la Loire, autorité de gestion des fonds européens, pour animer localement ce dispositif.

V – STRATEGIE PLURIANNUELLE DE PILOTAGE DES RH

A. Gestion prévisionnelle des Emplois et Compétences

L'effectif actuel est calibré pour remplir les missions dévolues au Syndicat Mixte Vendée Cœur Océan. Dans les perspectives, il est envisagé un nouveau recrutement pour pallier le détachement de l'agent en charge de la direction du Syndicat Mixte et de l'animation-gestion du programme LEADER à compter du 26/09/2023. Le recrutement sera ciblé sur l'animation-gestion du programme LEADER plaçant momentanément la direction du Syndicat Mixte en suspens.

Par ailleurs et compte-tenu du faible effectif et de la jeunesse des agents, la GPEC consiste en un accompagnement des agents pour progresser en termes de carrière (aide pour passer le concours) et de mission.

Le recrutement est basé sur la recherche de compétences avant tout. Il est privilégié l'adéquation entre la fiche de poste et le potentiel des candidats.

Lorsqu'un départ de personnel titulaire est prévu, la procédure de recrutement est aussitôt engagée pour permettre une transmission des connaissances avant le départ de l'agent si cela est possible.

B. Régime Indemnitaire

Le RIFSEEP a été validé par le bureau syndical du 2 décembre 2021 et comprend l'attribution d'une Indemnité liée aux Fonctions, Sujétions et Expertises (IFSE) et l'attribution d'un Complément Indemnitaire Annuel (CIA).

Le Complément Indemnitaire Annuel est attribué en fonction de l'entretien d'évaluation annuel.

C. Politique de recrutement

Le recrutement des nouveaux agents a lieu lorsqu'une nouvelle mission est confiée au Syndicat Mixte et qu'un poste de chargé de mission est créé, mais aussi en cas de mutation, de départ à la retraite d'un agent titulaire.

Le remplacement des agents indisponibles pour plusieurs mois est organisé.

VI – PROMOTION ET VALORISATION DES PARCOURS PROFESSIONNELS

Les lignes directrices de gestion définissent les orientations et les critères généraux à prendre en compte pour les promotions au choix dans les grades et les cadres d'emplois et les mesures favorisant l'évolution professionnelle des agents et leur accès à des responsabilités.

Afin de valoriser les agents et les accompagner dans le développement de leur carrière, le Comité Syndical a décidé le 26 octobre 2017 de fixer le taux de promotion pour les avancements de grade à 100% sur tous les grades et tous les cadres d'emploi.

Le Syndicat Mixte doit tenir compte des critères fixés par le décret, à savoir la valeur professionnelle et les acquis de l'expérience professionnelle qui s'apprécient notamment à travers :

- Les conditions particulières d'exercice (postes exposés, en lien direct avec le public, contraintes horaires...)
- Les formations suivies
- La diversité du parcours et des fonctions exercées (à l'extérieur de l'établissement d'origine, dans une autre administration, dans le secteur privé ou associatif, activité syndicale, ...)

Les critères retenus doivent permettre de démontrer l'engagement professionnel, la capacité d'adaptation, et le cas échéant, l'aptitude à l'encadrement d'équipes.

Les critères d'avancement de grade s'apprécient dès lors que les conditions statutaires sont remplies, c'est-à-dire que les agents remplissent bien les conditions.

A. Critères proposés aux avancements de grade

A l'ensemble des agents :

- ✓ Le respect des critères statutaires d'échelon, d'ancienneté, et d'examen professionnel (le cas échéant) pour chaque avancement.
- ✓ Le respect des quotas éventuellement imposés par le statut particulier du cadre d'emploi concerné.
- ✓ Le respect des ratios d'avancement de grade définis à cet effet par l'assemblée délibérante : ratio voté à 100 % lors de la séance du comité syndical du 26 octobre 2017
- ✓ Le respect des possibilités ouvertes par la Loi de pouvoir ou non créer l'emploi correspondant compte tenu de l'importance de la collectivité. (Emploi lié à la strate de la collectivité ou EPCI).
- ✓ La création préalable de l'emploi concerné par l'assemblée délibérante répondant à un accroissement des besoins d'encadrement dans la collectivité ou la nécessité de répondre à un besoin de technicité accru.

Pour les agents de catégories A et B :

- ✓ Le respect de l'adéquation grade/fonction/organigramme (fléchage de poste)
- ✓ La prise en compte des compétences
- ✓ La capacité à former et encadrer les agents
- ✓ La prise en compte de l'effort de formation suivie et ou préparation au concours/examen

Pour les agents de catégorie C :

- ✓ La maîtrise du métier
- ✓ La capacité d'autonomie et d'initiative vérifiées

B. Critères dans le cadre d'une nomination suite à concours :**A l'ensemble des agents :**

- ✓ L'attestation de réussite au concours.
- ✓ Le respect des possibilités ouvertes par la Loi de pouvoir ou non créer l'emploi correspondant compte tenu de l'importance de la collectivité. (Emploi lié à la strate de la collectivité ou EPCI).
- ✓ La création préalable de l'emploi concerné par l'assemblée délibérante répondant à un accroissement des besoins d'encadrement dans la collectivité ou la nécessité de répondre à un besoin de technicité accru.
- ✓ Le respect de l'adéquation grade/fonction/organigramme (fléchage de poste)
- ✓ La manière de servir : investissement-motivation
- ✓ La reconnaissance de l'expérience acquise et la valeur professionnelle

C. Cas particulier des agents présentés à la promotion interne

Les critères de promotion interne sont déterminés pour l'ensemble des agents des collectivités et EPCI affiliés au Centre de Gestion, par arrêté du Président du Centre de Gestion pour une durée maximale de 6 ans.

L'établissement de la liste d'aptitude par le Président du Centre de Gestion s'appréciera au regard d'un dossier complété et annexé de l'organigramme de la collectivité, de la fiche de poste de l'agent, de ses attestations de formation et des évaluations annuelles successives dont chaque intéressé aura fait l'objet au moins durant les trois années précédant la présentation en promotion interne.

Il convient cependant de déterminer les critères sur lesquels la collectivité ou l'EPCI s'appuiera afin de choisir que l'agent sera présenté à la promotion interne.

Toute nomination à la promotion interne impose au préalable :

- ✓ Le respect des critères statutaires de grade, de durée de services effectifs, d'examen professionnel (le cas échéant) pour chaque promotion.
- ✓ Le respect des possibilités ouvertes par la Loi de pouvoir ou non créer l'emploi correspondant compte tenu de l'importance de la collectivité. (Emploi lié à la strate de la collectivité ou EPCI).
- ✓ La création préalable de l'emploi concerné par l'assemblée délibérante répondant à un accroissement des besoins d'encadrement dans la collectivité ou la nécessité de répondre à un besoin de technicité accru.
- ✓ Le respect de l'adéquation grade/fonction
- ✓ La manière de servir : investissement – motivation (en lien avec l'évaluation)
- ✓ L'ancienneté dans le grade (ou) dans l'emploi (ou) au sein du Syndicat Mixte
- ✓ L'obtention d'un examen professionnel

VII – DATE D'EFFET ET DUREE DES LIGNES DIRECTRICES DE GESTION

Les lignes directrices de gestion du Syndicat Mixte Vendée Cœur Océan sont prévues pour une durée de 6 ans et seront révisables tous les 6 ans.

Avis du Comité Technique en date du

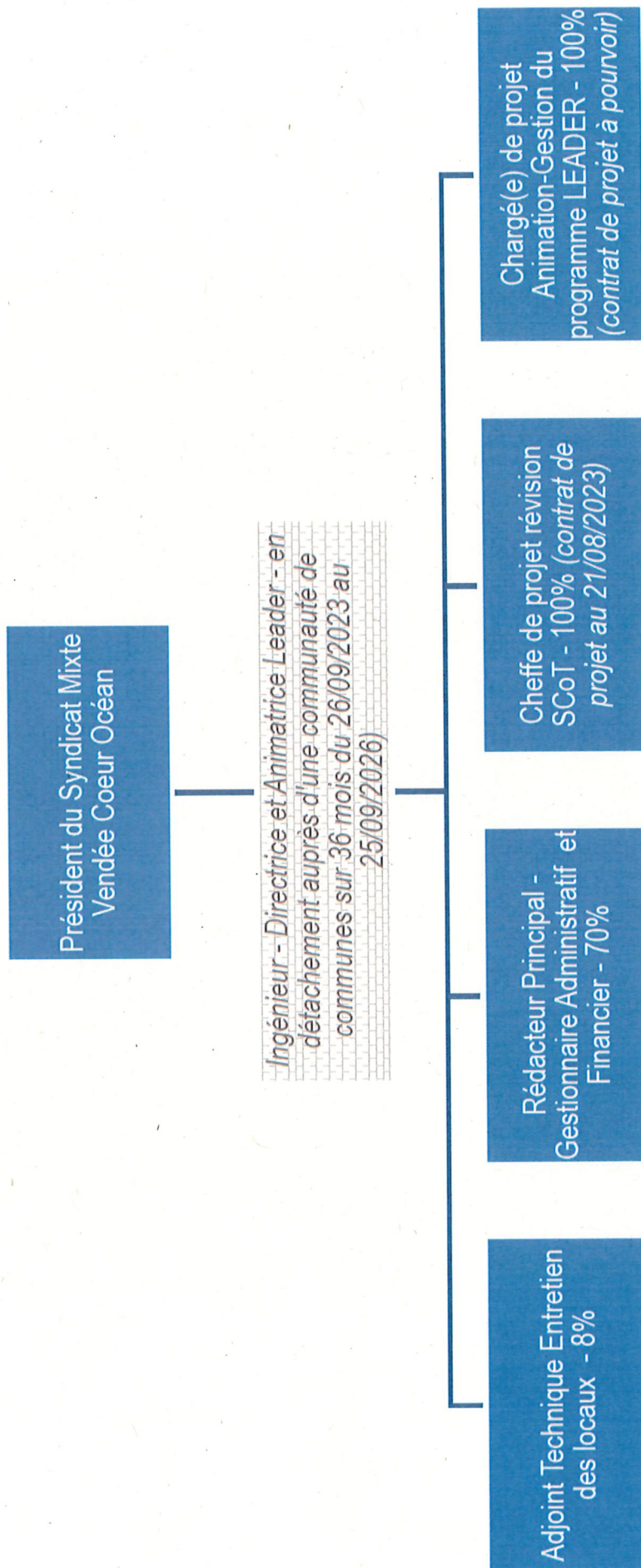
Arrêté de l'autorité territoriale en date du

Les lignes directrices de gestion seront effectives à compter du

Fait à Talmont Saint Hilaire

Le

VIII – ANNEXE : Organigramme SMVCO au 01/10/2023



Département
DE LA VENDEE



EXTRAIT DU REGISTRE DES DELIBERATIONS
DU BUREAU SYNDICAL

ARRONDISSEMENT
DES
SABLES D'OLONNE

SYNDICAT MIXTE
VENDEE CŒUR
OCEAN

Nombre de délégués
13

Présents/Représentés
12

Suffrages exprimés
12

DATE DE LA
CONVOCAION :
06/09/2023

DATE D'AFFICHAGE :
15/09/2023

DEL 2023-42

OBJET :
PRESENTATION DE
LA SYNTHÈSE DU
RAPPORT SOCIAL
UNIQUE 2022

L'an deux mille vingt-trois, le mardi 12 septembre, à dix-huit heures, les délégués composant le Bureau Syndical du syndicat mixte Vendée Cœur Océan, formé par arrêté de Monsieur le Préfet en date du 10 octobre 2012, régulièrement convoqués par Maxence de RUGY, Président du Syndicat mixte, se sont réunis à la Petite Salle des Fêtes de Nieul Le Dolent, en séance ordinaire.

La séance a été publique.

Étaient présents/représentés : Joël BRET, Michel CHADENEAU, Loïc CHUSSEAU, Dominique DURAND, Nathalie FRAUD, Daniel NEAU, Patrice PAGEAUD, Michel PAILLUSSON, Annick PASQUEREAU, Annie RENOUF, Maxence de RUGY, Michel VALLA.

Étaient excusés/absents : Joël MONVOISIN.

Également présents : Astrid CHAPALAIN, Emeline GUY et Nathalie SÉMENT personnels de Vendée Cœur Océan.

Le quorum est atteint pour délibérer valablement.

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, la GPEEC...). Le RSU permet d'apprécier la caractéristique des emplois et la situation des agents et également de comparer la situation des hommes et des femmes, et de suivre l'évolution de cette situation. Enfin, le RSU permet d'apprécier la mise en œuvre de mesures relatives à la diversité, à la lutte contre les 24 discriminations, et à l'insertion professionnelle, notamment en ce qui concerne les personnes en situation de handicap.

Pour la réalisation du bilan social 2022, le Centre de Gestion de Vendée a de nouveau mis à disposition de la collectivité un outil en ligne. Grâce à cet outil, 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 rémunérations, formation, action sociale et protection sociale complémentaire, conditions de travail, handicap, relations sociales, absentéisme ...).

Vu le Code Général des Collectivités Territoriales et notamment ses articles L5211-9 et L5211-10 et L5219-2 et suivants

Vu l'article L231-1 du code général de la fonction publique relatif à l'élaboration du rapport social unique

Vu le décret n° 2020-1493 du 30 novembre 2020 relatif à la base de données sociales et au rapport social unique dans la fonction publique

Après en avoir délibéré, le Bureau Syndical, à l'unanimité prend acte de la présentation de la synthèse du Rapport Social Unique 2022 présenté en annexe.

Pour extrait conforme au registre

Le Président du Syndicat Mixte Vendée Cœur Océan

Maxence de RUGY





SYNTHÈSE DU RAPPORT SOCIAL UNIQUE 2022



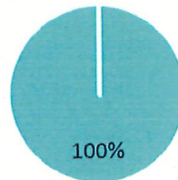
SYNDICAT MIXTE VENDEE COEUR OCEAN

Cette synthèse du Rapport sur l'État de la Collectivité reprend les principaux indicateurs du Rapport Social Unique au 31 décembre 2022. Elle a été réalisée via l'application www.bs.donnees-sociales des Centres de Gestion par extraction des données 2022 transmises en 2023 par la collectivité au Centre de Gestion de la Vendée.

Effectifs

➔ 3 agents employés par la collectivité au 31 décembre 2022

- > 3 fonctionnaires
- > 0 contractuel permanent
- > 0 contractuel non permanent



- fonctionnaires
- contractuel permanent
- contractuel non permanent

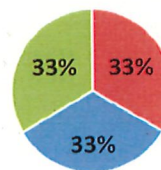
Personnel temporaire intervenu en 2022 : aucun agent du Centre de Gestion et aucun intérimaire

Caractéristiques des agents permanents

➔ Répartition par filière et par statut

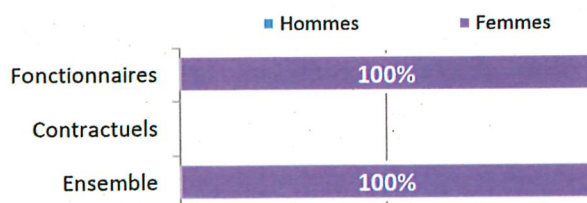
Filière	Titulaire	Contractuel	Tous
Administrative	33%		33%
Technique	67%		67%
Culturelle			
Sportive			
Médico-sociale			
Police			
Incendie			
Animation			
Total	100%	0%	100%

➔ Répartition des agents par catégorie



- Catégorie A
- Catégorie B
- Catégorie C

➔ Répartition par genre et par statut

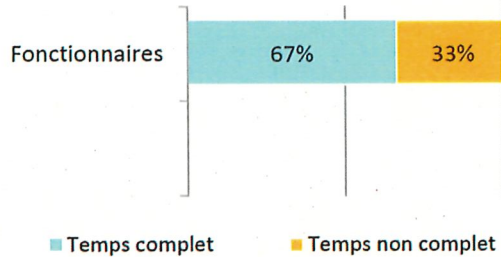


➔ Les principaux cadres d'emplois

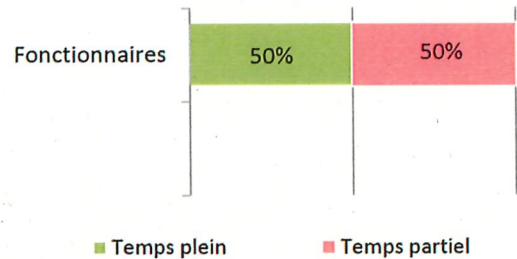
Cadres d'emplois	% d'agents
Rédacteurs	33%
Ingénieurs	33%
Adjoints techniques	33%

Temps de travail des agents permanents

➔ Répartition des agents à temps complet ou non complet



➔ Répartition des agents à temps plein ou à temps partiel



➔ La filière la plus concernée par le temps non complet

Filière	Fonctionnaires
Technique	50%

➔ Part des agents permanents à temps partiel selon le genre

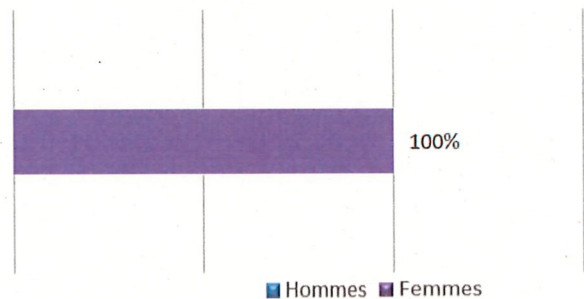
#DIV/0! des hommes à temps partiel
 des femmes à temps partiel

Pyramide des âges

➔ En moyenne, les agents de la collectivité ont 41 ans

Âge moyen* des agents permanents		
Fonctionnaires	40,83	de 50 ans et +
Ensemble des permanents	40,83	de 30 à 49 ans
Tranche d'âge		de - de 30 ans

Pyramide des âges des agents sur emploi permanent



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

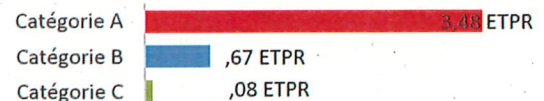
Équivalent temps plein rémunéré

➔ 4,23 agents en Equivalent Temps Plein Rémunéré (ETPR) sur l'année 2022

- > 1,78 fonctionnaire
- > 2,45 contractuels permanents
- > 0,00 contractuel non permanent

7 699 heures travaillées rémunérées en 2022

Répartition des ETPR permanents par catégorie



Positions particulières

Aucune position particulière

Mouvements

➔ En 2022, 3 arrivées d'agents permanents et 5 départs

Aucun contractuel permanent nommé stagiaire

Emplois permanents rémunérés	
Effectif physique théorique au 31/12/2021 ¹	Effectif physique au 31/12/2022
5 agents	3 agents

¹ cf. page 7

Variation des effectifs*		
entre le 1er janvier et le 31 décembre 2022		
Fonctionnaires	➔	0,0%
Contractuel	➡	-100,0%
Ensemble	➡	-40,0%

➔ Principales causes de départ d'agents permanents

Démission	40%
Fin de contrats remplaçants	40%
Mutation	20%

➔ Principaux modes d'arrivée d'agents permanents

Voie de mutation	33%
Arrivées de contractuels	33%
Remplacements (contractuels)	33%

* Variation des effectifs :

(effectif physique rémunéré au 31/12/2022 - effectif physique théorique rémunéré au 31/12/2021) /

(Effectif physique théorique rémunéré au 31/12/2021)

Évolution professionnelle

➔ Aucun bénéficiaire d'une promotion interne sans examen professionnel

➔ Aucun lauréat d'un examen professionnel

➔ Aucun lauréat d'un concours d'agents déjà fonctionnaires dans la collectivité

➔ Aucun agent n'a bénéficié d'un accompagnement par un conseiller en évolution professionnelle

➔ 2 avancements d'échelon et aucun avancement de grade

Sanctions disciplinaires

➔ Aucune sanction disciplinaire prononcée en 2022

Nombre de sanctions prononcées concernant les fonctionnaires en 2022

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

Budget et rémunérations

Les charges de personnel représentent 70,46 % des dépenses de fonctionnement

Budget de fonctionnement*	279 409 €	Charges de personnel*	196 867 €	➔	Soit 70,46 % des dépenses de fonctionnement
----------------------------------	------------------	------------------------------	------------------	---	--

* Montant global

Rémunérations annuelles brutes - emploi permanent :	117 110 €	Rémunération - emploi non permanent :	0 €
Primes et indemnités versées :	0 €		
Heures supplémentaires et/ou complémentaires :	0 €		
Nouvelle Bonification Indiciaire :	3 302 €		
Supplément familial de traitement :	0 €		
Indemnité de résidence :	0 €		
Complément de traitement indiciaire (CTI)	0 €		

Rémunération moyenne par équivalent temps plein rémunéré des agents permanents

	Catégorie A		Catégorie B		Catégorie C	
	Titulaire	Contractuel	Titulaire	Contractuel	Titulaire	Contractuel
Administrative		s	s			
Technique	s				s	
Culturelle						
Sportive						
Médico-sociale		s				
Police						
Incendie						
Animation						
Toutes filières	s	29 484 €	s		s	

*s : secret statistique appliqué en dessous de 2 ETPR

La collectivité consacre 41,9 % de son budget de fonctionnement à la rémunération des agents permanents

Part du régime indemnitaire sur les rémunérations :

Fonctionnaires	0,00%
Contractuels sur emplois permanents	0,00%
Ensemble	0,00%

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

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

0%	0%	0%	0%
Catégorie A	Catégorie B	Catégorie C	
■ Fonctionnaires		■ Contractuels	

Aucune heure supplémentaire réalisée et rémunérée en 2022
 Aucune heure complémentaire réalisée et rémunérée en 2022

Absences

- ➔ En moyenne, 40 jours d'absence pour tout motif médical en 2022 par fonctionnaire

	Fonctionnaires	Ensemble agents permanents
Taux d'absentéisme « compressible » (maladies ordinaires et accidents de travail)	3,65%	3,65%
Taux d'absentéisme médical (toutes absences pour motif médical)	10,96%	10,96%
Taux d'absentéisme global (toutes absences y compris maternité, paternité et autre)	10,96%	10,96%

Cf. p7 Précisions méthodologiques pour les groupes d'absences Taux d'absentéisme : nombre de jours d'absence / (nombre total d'agents x 365)

- ➔ Aucune journée de congés supplémentaires accordée au-delà des congés légaux (exemple : journée du maire)
- ➔ 50,0 % 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

- ➔ **Aucun accident du travail déclaré en 2022**

Prévention et risques professionnels

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

Handicap

Seules les collectivités de plus de 20 agents équivalent temps plein sont soumises à l'obligation d'emploi de travailleurs handicapés à hauteur de 6 % des effectifs.

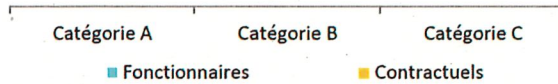
Aucun travailleur handicapé employé sur emploi permanent

- ⇒ Aucun travailleur handicapé recruté sur emploi non permanent

Formation

➔ Aucun agent titulaire ou contractuel permanent n'a bénéficié d'un départ en formation en 2022

➔ Aucun jour de formation suivi par des agents permanents en 2022



- Catégorie A
- Catégorie B
- Catégorie C

➔ 2 673 € ont été consacrés à la formation en 2022

> Aucun jour de formation

Répartition des dépenses de formation

CNFPT	100 %
Frais de déplacement	0 %

Action sociale et protection sociale complémentaire

➔ La collectivité participe aux contrats de prévoyance

➔ L'action sociale de la collectivité

Montants annuels	Prévoyance
Montant global des participations	722 €
Montant moyen par bénéficiaire	241 €

- Prestations servies par l'intermédiaire d'un centre de gestion
- Prestations servies par l'intermédiaire d'une association nationale

Relations sociales

➔ Jours de grève

Aucun jour de grève recensé en 2022

Précisions méthodologiques

1 Formules de calcul - Effectif théorique au 31/12/2022

Pour les fonctionnaires :

Total de l'effectif physique rémunéré des fonctionnaires au 31/12/2022

- + 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 :

Total de l'effectif physique rémunéré des contractuels au 31/12/2022

- + 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 31/12/2022
- + Effectif théorique des contractuels permanents au 31/12/2022

2 Formules de calcul - Taux d'absentéisme

$$\frac{\text{Nombre de jours calendaires d'absence}}{\text{Nombre d'agents au 31/12/2022} \times 365} \times 100$$

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

Note de lecture :

Si le taux d'absentéisme est de 8 %, cela signifie que pour 100 agents de la collectivité, un équivalent de 8 agents a été absent toute l'année.

3 « groupes d'absences »

1. Absences compressibles : Maladie ordinaire et accidents du travail	2. Absences médicales : Absences compressibles + longue maladie, maladie de longue durée, grave maladie, maladie professionnelle	3. Absences Globales : Absences médicales + maternité, paternité adoption, autres raisons*
---	--	--

** Les absences pour "autres raisons" correspondent aux autorisations spéciales d'absences (motif familial, concours...)
 Ne sont pas comptabilisés les jours de formation et les absences pour motif syndical ou de représentation.*

En raison de certains arrondis, la somme des pourcentages peut ne pas être égale à 100 %

Réalisation

Cette fiche synthétique reprend les principaux indicateurs sociaux issus du Rapport Social Unique 2022. Les données utilisées sont extraites du Rapport sur l'État de la Collectivité 2022 transmis en 2022 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 le Comité Technique des Chargés d'études des Observatoires Régionaux des Centres de Gestion.

Département
DE LA VENDEE



EXTRAIT DU REGISTRE DES DELIBERATIONS
DU BUREAU SYNDICAL

ARRONDISSEMENT
DES
SABLES D'OLONNE

SYNDICAT MIXTE
VENDEE CŒUR
OCEAN

Nombre de délégués
13

Présents/Représentés
12

Suffrages exprimés
12

DATE DE LA
CONVOCAION :
06/09/2023

DATE D'AFFICHAGE :
15/09/2023

DEL 2023-43

OBJET :
APPROBATION DU
BAIL
DEROGATOIRE DE
COURTE DUREE
D'UN BATIMENT
ADMINISTRATIF DE
VENDE GRAND
LITTORAL

L'an deux mille vingt-trois, le mardi 12 septembre, à dix-huit heures, les délégués composant le Bureau Syndical du syndicat mixte Vendée Cœur Océan, formé par arrêté de Monsieur le Préfet en date du 10 octobre 2012, régulièrement convoqués par Maxence de RUGY, Président du Syndicat mixte, se sont réunis à la Petite Salle des Fêtes de Nieul Le Dolent, en séance ordinaire.

La séance a été publique.

Etaient présents/représentés : Joël BRET, Michel CHADENEAU, Loïc CHUSSEAU, Dominique DURAND, Nathalie FRAUD, Daniel NEAU, Patrice PAGEAUD, Michel PAILLUSSON, Annick PASQUEREAU, Annie RENOUF, Maxence de RUGY, Michel VALLA.

Etaient excusés/absents : Joël MONVOISIN.

Également présents : Astrid CHAPALAIN, Emeline GUY et Nathalie SÉMENT personnels de Vendée Cœur Océan.

Le quorum est atteint pour délibérer valablement.

Le Président rappelle à l'assemblée que le Syndicat Mixte Vendée Cœur Océan partage avec le Syndicat Mixte Auzance Vertonne des locaux administratifs d'une superficie totale de 117 m² propriété de la communauté de communes Vendée Grand Littoral.

Les conditions d'occupation étaient précédemment fixées tous les trois ans par un bail dérogatoire de courte durée qui arrive à échéance le 22 septembre prochain. Un nouveau bail dérogatoire est consenti pour une courte durée (-1-un an) en vue d'une éventuelle future délocalisation de notre syndicat mixte au sein de l'actuel siège de la Communauté de Communes Vendée Grand littoral sis 35 impasse du Luthier à Talmont Saint Hilaire.

Ce bail dérogatoire fixe les conditions d'utilisation des locaux. Ainsi les locaux réservés à l'usage exclusif du Syndicat Mixte Vendée Cœur Océan représentent trois bureaux de 13.65 m², 20.84 m² et 15.59 m² ainsi que les espaces communs (accueil, sanitaires, dégagements et salles de réunion).

Il fixe également le montant du loyer mensuel à 300 € et le montant de la participation aux charges d'électricité à 70 €.

Le Président propose au comité syndical le renouvellement du bail dérogatoire pour la période du 23 septembre 2023 au 22 septembre 2024.

Après en avoir délibéré, le Bureau Syndical, à l'unanimité :

DECIDE

- de **RENOUVELER** le bail dérogatoire de courte durée pour le bâtiment administratif pour la partie occupée par le Syndicat Mixte Vendée Cœur Océan (en annexe)
- d'**AUTORISER** le Président à signer le bail et tous documents relatifs à ce dossier.

Pour extrait conforme au registre

Le Président du Syndicat Mixte Vendée Cœur Océan

Maxence de RUGY





BAIL DEROGATOIRE DE COURTE DUREE D'UN BATIMENT ADMINISTRATIF DE VENDEE GRAND LITTORAL

Entre les soussignés :

La Communauté de Communes VENDEE GRAND LITTORAL, ayant son siège social Zone Industrielle du Pâtis - BP 20- à Talmont Saint Hilaire (Vendée - 85440) et représentée par son 1^{er} Vice-Président, M. Loïc CHUSSEAU, dûment habilité en vertu d'une décision du Président DEC-2023-132-PR du 02 Août 2023,

D'une part,

Et

Le Syndicat mixte VENDEE CŒUR OCEAN

Représentée par son Président, M. M. Maxence DE RUGY, dûment habilité en vertu de

Ayant son siège social à :

ZI du Pâtis - 301 rue du Maréchal Ferrant
85 440 TALMONT SAINT HILAIRE

D'autre part,

Il a été convenu ce qui suit:

Article 1: Objet de la convention

La présente convention a pour objet de définir les conditions dans lesquelles le SYNDICAT MIXTE VENDEE CŒUR OCEAN est autorisé, sous le régime des occupations temporaires du domaine public, à occuper à titre précaire et révocable le bâtiment situé 301 rue du Maréchal Ferrant 85440 Talmont Saint Hilaire (Vendée - 85440) d'une surface au plancher de 121 m² composé d'un espace accueil, de quatre pièces à usage de bureaux, d'une salle de réunion, de sanitaires et de deux dégagements.

Ce bâtiment constitue un local partagé avec le SYNDICAT MIXTE AUZANCE VERTONNE.

Les locaux réservés à l'usage exclusif du SYNDICAT MIXTE VENDEE CŒUR OCEAN sont : trois bureaux de 13.65 m², 20.84 m² et 15.59 m².

Les locaux partagés (espaces communs) sont : l'espace accueil, les sanitaires, la salle de réunion, la salle de réunion pour le personnel, et les deux dégagements.





Le SYNDICAT MIXTE AUZANCE VERTONNE a par ailleurs procédé à compter de mars 2020 à l'adjonction de locaux de type « modulaires » d'une superficie de 40.35 m² dont l'acquisition et les frais d'installation étaient intégralement à la charge du SYNDICAT MIXTE AUZANCE VERTONNE

Ce droit d'occupation est accordé pour l'utilisation du bâtiment à un usage administratif

Le SYNDICAT MIXTE VENDEE CŒUR OCEAN s'engage à produire préalablement à la communauté de communes les éventuelles autorisations nécessaires à cette utilisation.

Le présent bâtiment fait partie intégrante d'une opération plus vaste figurant au cadastre de ladite commune à la section BX52 (Adresse : 301 rue du maréchal ferrant)

Article 2 : durée de la convention

La présente convention entre en vigueur à compter du 23 septembre 2023 et est conclue pour une durée de 12 mois (1 an) soit jusqu'au 22 septembre 2024.

La fixation de cette durée ne fait pas obstacle à ce que la communauté de communes en prononce la résiliation, dans les conditions de l'article 7.

Article 3: conditions d'occupation

La présente convention est conclue sous le régime de l'occupation temporaire du domaine public. En conséquence, le SYNDICAT MIXTE VENDEE CŒUR OCEAN ne pourra, en aucun cas, se prévaloir des dispositions sur la propriété commerciale ou de toute autre réglementation susceptible de conférer notamment un droit au maintien dans les lieux.

Le SYNDICAT MIXTE VENDEE CŒUR OCEAN s'engage à maintenir les lieux en bon état et ne pourra les utiliser que pour l'activité décrite à l'article premier.

Il prend à sa charge l'entretien et les réparations nécessaires au maintien des lieux en l'état. Tous autres travaux ne pourront être réalisés qu'avec l'accord préalable de la communauté de communes VENDEE GRAND LITTORAL.

Le cas échéant, la communauté de communes se réserve le droit de réclamer, au terme de la convention, le rétablissement aux frais de l'occupant de tout ou partie des lieux dans leur état initial.

Toute mise à disposition du bien au profit d'un tiers est interdite, sauf autorisation expresse et préalable de la communauté de communes propriétaire.

Dans le cadre de travaux à caractère urgent, la communauté de communes VENDEE GRAND LITTORAL se réserve le droit d'intervenir sans délai sur les lieux, le cas échéant à charge d'indemniser l'occupant en cas de préjudice subi par ce dernier.





Article 4: conditions financières

4-1 : redevance

Le droit d'occupation est consenti moyennant le paiement à la communauté de communes d'une redevance payable d'avance et mensuellement d'un montant de 300 €.

En cas de résiliation de la convention avant le terme prévu pour un motif autre que la faute de l'occupant, la partie de la redevance versée d'avance et correspondant à la période restant à courir est restituée au titulaire.

Le montant de la redevance pourra être révisé annuellement par voie d'avenant.

4-2 : charges

En outre, le SYNDICAT MIXTE VENDEE CŒUR OCEAN verse chaque mois à la communauté de communes une participation de 70 € correspondant à sa consommation d'électricité pendant la durée de la convention.

Le cas échéant, en cas d'installation d'un sous-compteur permettant de mesurer la consommation d'électricité du bâtiment, la participation forfaitaire mensuelle serait considérée comme un acompte mensuel à valoir sur la consommation réelle et une régularisation positive ou négative serait effectuée en fin d'année, tenant compte de la différence entre le coût de la consommation réelle mesurée, et la somme des acomptes mensuels versés par le SYNDICAT.

Par ailleurs, le SYNDICAT MIXTE VENDEE CŒUR OCEAN, le cas échéant en lien avec le SYNDICAT MIXTE AUZANCE VERTONNE, prend à sa charge directement l'abonnement et les consommations d'eau relatives à l'utilisation de cet immeuble.

Le SYNDICAT MIXTE VENDEE CŒUR OCEAN ne pourra réclamer aucune indemnité ni diminution de loyer pour cas fortuit ou de force majeure, notamment en cas d'interruption dans le service des eaux ou de l'électricité.

Le montant des charges pourra être révisé annuellement par voie d'avenant.

4-3 : impôts et taxes

Le SYNDICAT MIXTE VENDEE CŒUR OCEAN prend à sa charge tous les impôts, taxes et redevances dus en raison de l'occupation du bien.

Article 5 : Incessibilité

La présente convention est consentie à titre personnel.

Le SYNDICAT MIXTE VENDEE CŒUR OCEAN déclare être informé que, sauf autorisation de la communauté de communes :

- Il n'a pas qualité pour autoriser un tiers à occuper le domaine public de la communauté de communes,
- Il ne peut accorder à des tiers des droits qui excèderaient ceux qui lui ont été consentis par la communauté de communes notamment en ce qui concerne la durée et la précarité de l'occupation,



La présente convention n'est ni cessible ni transmissible, directement ou indirectement, à qui que ce soit, sans l'accord préalable et écrit de la communauté de communes.

L'utilisation des lieux par un tiers traduit une inexécution des obligations contractuelles et entraîne une résiliation pour faute prononcée dans les conditions de l'article 7.

Article 6: assurances

Le SYNDICAT MIXTE VENDEE CŒUR OCEAN s'engage à souscrire les assurances nécessaires à l'utilisation des lieux. Il produit à la communauté de communes les attestations correspondantes avant l'entrée en jouissance et à chaque reconduction des garanties souscrites.

L'attestation est remise en même temps que la signature de la convention par le SYNDICAT MIXTE VENDEE CŒUR OCEAN.

Article 7 : résiliation

7-1 : résiliation unilatérale par l'administration

Du fait du caractère précaire et révocable de la présente convention, la communauté de communes peut la résilier à tout moment pour un motif d'intérêt général. Un préavis de 3 mois devra être respecté.

Dans ce cas, le SYNDICAT MIXTE VENDEE CŒUR OCEAN ne pourra pas prétendre à une indemnité correspondant au préjudice éventuel.

7-2 : résiliation unilatérale pour faute de l'occupant

En cas d'inexécution par le SYNDICAT MIXTE VENDEE CŒUR OCEAN de ses obligations contractuelles, la présente convention pourra être résiliée sans indemnité.

7-3 : fin anticipée de la convention

En cas d'accord amiable, les parties pourront mettre fin de façon anticipée à la présente convention sans indemnité.

Il est expressément convenu que compte tenu du projet de déménagement, courant 2024, des services du syndicat mixte dans les locaux du siège administratif actuel de la Communauté de communes situés au 35 impasse du Luthier à Talmont Saint Hilaire, il pourra dans le cadre de ce projet être mis fin de manière anticipée à la présente convention, sans indemnité, moyennant un préavis donné par l'une ou l'autre des parties de un (1) mois. Les redevances d'occupation seront alors calculées au prorata de la durée réelle d'occupation.

Article 8 : état des lieux

Avant l'entrée en jouissance, ainsi qu'à la sortie des lieux, les parties établissent contradictoirement un état des lieux produit en annexe.



Article 9 : règlement des litiges

Les contestations qui pourraient s'élever au sujet de la validité, de l'exécution, de l'interprétation ou de la résiliation de la présente convention relèveront de la compétence du tribunal administratif de NANTES.

Article 10 : renouvellement de la convention

La présente convention pourra être renouvelée sur demande préalable du bénéficiaire, transmise à la communauté de communes 3 mois avant son expiration.

Annexes :

Les documents ci-dessous sont annexés à la convention et ont valeur contractuelle :

- Etat des lieux établis contradictoirement (EN DATE DU 25/09/2014)
- Attestation d'assurance du SYNDICAT MIXTE VENDEE CŒUR OCEAN (année 2023)
- Copie des statuts du SYNDICAT MIXTE VENDEE CŒUR OCEAN
- Plans de description des lieux

Fait en quatre exemplaires originaux,
à Talmont Saint Hilaire le

Pour l'occupant,

SYNDICAT MIXTE VENDEE CŒUR OCEAN,
Représenté par son Président

M. Maxence DE RUGY

Pour le bailleur,

CC VENDEE GRAND LITTORAL
Représentée par son 1^{er} Vice-Président

M. Loïc CHUSSEAU