

## COMPTE-RENDU ET PROCES VERBAL

*Sous réserves des modifications pouvant être apportées lors de son vote au prochain Conseil Municipal*

NOMBRE DE CONSEILLERS EN EXERCICE : 27 NOMBRE DE CONSEILLERS PRESENTS : 23 NOMBRE DE POUVOIRS ENREGISTRES : 2 NOMBRE DE CONSEILLERS VOTANTS : 25	L'an deux mille vingt, le lundi 30 novembre, à dix-neuf heures, le Conseil Municipal de la commune de Mozac, s'est réuni en session ordinaire en visioconférence et à huis clos sous la présidence de Marc REGNOUX, Maire, à la suite de la convocation qui lui a été adressée le mardi 24 novembre deux mille vingt.
---	---

**PRESENT(E)S :** 23

MARC REGNOUX, ANNE-CLAIRE ARGENSON, MIREILLE AUGHEARD, PIERRE BARRAUD, CYRILLE BEC, SYLVETTE CARTIER, JEAN-CLAUDE CAZALS, DAMIEN CHARLEUX, SARAH CHEVALLIER, ERIC DUEZ, ADRIEN GIVERNAUD, SYLVIE GRENIER, DANIEL JEAN, MELANIE MAILLOT, DOMINIQUE MAMET, AMANDINE MENUZZO, JEAN-LUC MERCERON, VINCENT OUSLATI, MURIELLE PANIAGUA, YOLANDE PANIAGUA, MATTHIEU PERONA, JEAN-MARC TAVIOT, FRANÇOISE TISSANDIER

**REPRESENTE(E)S :** 2

PAULINE BATTESTI REPRESENTEE PAR MURIELLE PANIAGUA  
GENEVIEVE NICOLAS REPRESENTEE PAR MARC REGNOUX

**ABSENT(E)S ET NON REPRESENTE(E)S :** 2

INGRID GIVRY  
YVES JAOUEN

Secrétaire de séance : Daniel JEAN

Monsieur le Maire ouvre la séance à 19H.

0. DEMISSION D'UN CONSEILLER MUNICIPAL

Rapporteur : Marc REGNOUX

Par courrier du 22 novembre 2020, M. Patrick GOMEZ a indiqué son souhait de démissionner du Conseil Municipal pour des raisons personnelles. Sa demande a été immédiatement transmise au Préfet qui prendra acte de cette démission. Conformément à l'article L.270 du Code électoral, « Le candidat venant sur une liste immédiatement après le dernier élu est appelé à remplacer le conseiller municipal élu sur cette liste dont le siège devient vacant ». Nous sommes dans l'attente d'une réponse des suivants de liste. La personne qui, dans l'ordre de la liste, acceptera cette fonction, siégera lors du Conseil du 30 novembre.

**Dominique MAMET a accepté cette fonction de conseiller municipal.**

**Elle est donc devenue conseillère municipale de la Commune de Mozac à compter du 30 novembre 2020.**

**Sa prise de fonction est immédiate et participe à la séance du conseil municipal du même jour.**

**Suite à cette démission, Marc REGNOUX indique la nouvelle affectation de certains dossiers :**

- la participation citoyenne : J-L MERCERON
- le plan communal de sauvegarde : Daniel JEAN
- la vidéoprotection et la police municipale : Marc REGNOUX

1. RECOURS A L'ARTICLE 2122-22 DU C.G.C.T.

Rapporteur : Marc REGNOUX

N° d'alinéa de l'article 2122-22 du CGCT Délibération du 28 mai 2020	TIERS	OBJET	MONTANT
4. Marchés publics, accords-cadres, avenants passés en délégation du Conseil Municipal			

2. AUTORISATION D'OUVERTURE DES COMMERCE DE DETAILS SUR 6 DIMANCHES EN 2021 – LOI MACRON

Rapporteur : Marc REGNOUX

La loi n°2015-990 du 6 août 2015 dite Loi « Macron » a étendu, le nombre de dérogations au repos dominical accordées par le maire, jusqu'à 12 par an contre 5 auparavant.

Suite aux conclusions de la concertation engagée par Riom Limagne et Volcans, pour l'année 2021, avec les communes et acteurs économiques locaux, le Conseil Communautaire a donné un avis conforme aux demandes de dérogations au repos dominical sur la base d'une ouverture de sept dimanches par an maximum dont 2 dates restent aux choix des communes.

La commune de Mozac a décidé, comme les années précédentes, d'autoriser seulement une ouverture six dimanches.

La liste des dimanches d'ouverture envisagée pour 2021 est la suivante :

- Le 10 janvier (1<sup>er</sup> dimanche des soldes d'hiver),
- Le 4 juillet (1<sup>er</sup> dimanche des soldes d'été),
- Le 5 décembre
- Le 12 décembre,
- Le 19 décembre,
- Un dimanche, dont la date reste à déterminer selon les éventuelles demandes.

La mise en application de cette disposition nécessite au préalable l'avis conforme de l'organe délibérant de l'Etablissement Public de Coopération Intercommunale à fiscalité propre dont la commune est membre lorsque le nombre de dimanche autorisés à l'ouverture dépasse cinq.

Il est proposé au Conseil municipal :

- d'autoriser Monsieur le Maire à solliciter l'avis conforme du conseil communautaire de Riom Limagne et Volcans pour élargir pour l'année 2021 à six dimanches le nombre de dérogations au repos dominical pour le commerce de détail (hors automobile) ;
- et en cas d'avis positif, d'autoriser Monsieur le Maire à prendre les arrêtés prévus par la loi autorisant les ouvertures dominicales.

**ADOPTÉ À LA MAJORITÉ  
AVEC 24 VOIX POUR ET 1 ABSTENTION (A.GIVERNAUD)**

**FINANCES**

3. DECISION MODIFICATIVE N°2 SUR LE BUDGET PRINCIPAL

Rapporteur : Marc REGNOUX

La décision modificative n°2 sur le budget principal concerne la section de fonctionnement et la section d'investissement.

Section de fonctionnement :

Dépenses :

6811 dotations aux amortissements ⇒ ajouter + 3 200€ (régularisation d'écritures comptables)

**Recettes :**

7381 taxe additionnelle aux droits de mutation ⇒ ajouter + 3 200€ (encaissement supérieur à estimation)

**Section d'investissement :**

**Dépenses :**

10226 Taxe d'aménagement ⇒ ajouter + 1 500€ (trop perçu reversement)

**Recettes :**

10226 Taxe d'aménagement ⇒ ajouter + 1 500€ (équilibre reversement)

1641 Emprunts ⇒ diminuer de - 3 200€ (emprunt d'équilibre)

28041512 dotations aux amortissements ⇒ ajouter + 3 200€ (régularisation d'écritures comptables)

**Il est proposé au Conseil municipal d'approuver ces différentes modifications énoncées ci-dessus.**

Vous trouverez sur AGORA « rubrique conseils municipaux » les documents budgétaires correspondants.

**ADOPTÉ À L'UNANIMITÉ**

**4. DECISION MODIFICATIVE N°1 SUR LE BUDGET CAISSE DES ECOLES**

**Rapporteur : Murielle PANIAGUA**

La décision modificative n°1 sur le budget principal concerne uniquement la section de fonctionnement.

**Section de fonctionnement :**

**Dépenses :**

6068 Autres fournitures ⇒ ajouter + 1 000€

611 contrats de prestations de services ⇒ ajouter + 14 000€ (contrat ELIOR – réajustement suite à période COVID)

6574 Subventions ⇒ diminuer de - 1 300€

6718 Charges exceptionnelles ⇒ ajouter + 300€ (remboursement cantine)

**Recettes :**

70882 Produits des services ⇒ ajouter + 14 000 € (contrat ELIOR – réajustement suite à période COVID)

**Il est proposé au Conseil municipal d'approuver ces différentes modifications énoncées ci-dessus.**

Vous trouverez sur AGORA « rubrique conseils municipaux » les documents budgétaires correspondants.

**ADOPTÉ À L'UNANIMITÉ**

**5. ACTUALISATION DES QUOTIENTS FAMILIAUX ET DES TARIFS DE LA CANTINE A COMPTER DU 1<sup>ER</sup> JANVIER 2021**

**Rapporteur : Murielle PANIAGUA**

Le Conseil Municipal a approuvé, par délibération en date du 13 décembre 2010, la mise en place du système de quotient familial pour la tarification des repas servis à la cantine scolaire.

**Il est proposé au Conseil municipal :**

- De fixer, à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2021, les tarifs 2021 de la cantine à hauteur de :

Tarifs applicables en 2020	✓ Q1 : 2,80 €	✓ Q2 : 3,00 €	✓ Q3 : 3,40 €	✓ Q4 : 4,00 €
Tarifs applicables à compter du 1 <sup>er</sup> janvier 2021	✓ Q1 : 2,80 €	✓ Q2 : 3,00 €	✓ Q3 : 3,40 €	✓ Q4 : 4,00 €

- De préciser aux familles que l'arrivée d'un enfant supplémentaire ne peut être prise en compte sur le quotient familial affecté pour l'année considérée.

- De maintenir les tranches des quotients familiaux comme suit, à savoir :

TRANCHES Actualisées sur avis d'impôts 2019	Année 2020	Année 2021 Proposition au CM du 30.11.20
T1	Inférieur à 734.99	Inférieur à 734.99
T2	De 735 à 942.99	De 735 à 942.99
T3	De 943 à 1122.99	De 943 à 1122.99
T4	Supérieur à 1123	Supérieur à 1123

- De maintenir le nombre de parts fiscales déterminées de la façon suivante :

Nombre d'enfants	Célibataire, divorcé et vivant seul	Marié, Pacsé, Union libre, Veuvage
1 enfant	2	2.5
2 enfants	2.5	3
3 enfants	3.5	4
4 enfants	4.5	5
5 enfants	5.5	6
Enfant handicapé	+ 1 part quel que soit son rang	+ 1 part quel que soit son rang

- D'apporter les précisions suivantes sur les régimes particuliers :

N°	Descriptions	Régimes applicables
1	Parents séparés ou divorcés – sans garde alternée	La commune demande uniquement l'avis d'imposition du parent qui a la garde.
2	Parents séparés ou divorcés – sans garde alternée (en cas de séparation l'année n-1 et que l'avis d'imposition est commun)	La commune prend uniquement les revenus du parent qui a la garde. (Justificatifs à fournir concernant la séparation : jugement pour les divorcés et attestation sur l'honneur pour les couples non mariés)
3	Parents séparés ou divorcés – avec garde alternée chacun paie sa semaine de cantine selon son propre tarif	La commune demande les avis d'imposition des 2 parents et l'enfant a 2 cartes, une semaine paire et une semaine impaire.
4	Parent séparé mais avec un nouveau compagnon (vie commune) dans le foyer	La commune demande l'avis d'imposition du parent qui a la garde et du compagnon qui compose le foyer.
5	Parents qui ne remettent pas l'avis d'imposition dans les délais	Ils paient le plein tarif.

### ADOPTÉ À L'UNANIMITÉ

#### 6. AUTORISATION D'ENGAGEMENT DES INVESTISSEMENTS A HAUTEUR DE 25% D'ICI LE VOTE DU BUDGET 2021

Rapporteur : **Marc REGNOUX**

L'article L. 1612-1 du C.G.C.T. permet, jusqu'à l'adoption du budget, et sur autorisation de l'organe délibérant, d'engager, liquider et mandater les dépenses d'investissements, dans la limite du quart des crédits ouverts au budget de l'exercice précédent, non compris les crédits afférents au remboursement de la dette. Il convient cependant de lister précisément les dépenses concernées pour permettre de faciliter les rattachements lors du vote des budgets.

Il est donc proposé au Conseil municipal d'autoriser Monsieur le Maire, ou son représentant, à mandater les dépenses d'investissements, dans la limite du quart des crédits ouverts au budget de l'exercice 2020 pour le budget principal, comme indiqué dans le tableau ci-dessous, à compter du 1er janvier 2021 :

BUDGET PRINCIPAL			
Montant référence BP 2020		519 100,00 €	
	25%	129 775,00 €	
OPERATION	Lieux/Bâtiment	Libellé de l'opération	MONTANT TTC
Travaux de proximité 2021	Commune	Travaux de proximité 2021	20 000
Ecole maternelle	Ecole maternelle	Travaux de sécurité et d'accessibilité	105 000
			<b>125 000</b>

### ADOPTÉ À L'UNANIMITÉ

## 7. MISE A JOUR DU TABLEAU DES EFFECTIFS DU PERSONNEL COMMUNAL

Rapporteur : Marc REGNOUX

L'ensemble des emplois permanents de la collectivité figure sur le tableau des effectifs. Les emplois permanents correspondent aux grades des cadres d'emplois territoriaux ou aux emplois fonctionnels des collectivités et sont normalement pourvus par des fonctionnaires.

Ainsi, le tableau des effectifs constitue la liste des emplois et des grades ouverts budgétairement pourvus ou non, classés par filières, cadres d'emplois et grades et distingués par genre et par la durée hebdomadaire de travail.

Le tableau des effectifs répond à une double logique : réglementaire et prévisionnelle. A ce titre, la collectivité doit être en mesure de se référer à un tableau à jour tout au long de l'année, en fonction des différentes créations, suppressions ou modifications d'emplois.

Le tableau des effectifs peut faire l'objet d'ajustement :

- lors de créations d'emplois en lien avec la mise en place d'une nouvelle organisation, d'un nouveau besoin (nouveaux métiers, métiers émergents),
- lors de suppressions d'emplois en lien avec des mesures d'économie, la réorganisation des services, la disparition du besoin ou encore la délégation d'un service public,
- lors des avancements de grade ou promotions internes. Cette situation implique la création d'un nouvel emploi afférent à un cadre d'emplois supérieur et éventuellement la suppression de l'emploi antérieur,
- pour une modification de la quotité du temps de travail afférente à l'emploi,
- lors des reclassements médicaux et des changements de filières que cela peut occasionner.

Pour ce Conseil municipal, les modifications proposées sont les suivantes :

Suite à la tenue de la Commission administrative paritaire concernant les avancements de grade pour l'année 2020 et les propositions transmises par l'autorité territoriale, **il est proposé au Conseil municipal de modifier le tableau des effectifs de la manière suivante :**

- Création d'un poste d'adjoint technique territorial principal de 2<sup>ème</sup> classe (au service équipements sportifs) au 1<sup>er</sup> décembre 2020
- Création d'un poste d'adjoint technique territorial principal de 1<sup>ère</sup> classe (aux services techniques) au 1<sup>er</sup> décembre 2020
- Création d'un poste d'agent spécialisé principal de 1<sup>ère</sup> classe des écoles maternelles au 1<sup>er</sup> décembre 2020
- Création d'un poste d'agent de maîtrise principal (aux services techniques) au 1<sup>er</sup> décembre 2020

Les suppressions de postes induites par ces avancements de grade sont les suivantes :

- Suppression d'un poste d'adjoint technique territorial (au service équipements sportifs)
- Suppression d'un poste d'adjoint technique territorial principal de 2<sup>ème</sup> classe (aux services techniques)
- Suppression d'un poste d'agent spécialisé principal de 2<sup>ème</sup> classe des écoles maternelles
- Suppression d'un poste d'agent de maîtrise (aux services techniques)

**ADOPTÉ À L'UNANIMITÉ**

**MELANIE MAILLOT ET MURIELLE PANIAGUA NE PRENNENT PAS PART AU VOTE EN RAISON DE LEURS ACTIVITÉS PROFESSIONNELLES EXERCÉES AU SEIN DU CENTRE DE GESTION DE LA FONCTION PUBLIQUE TERRITORIALE DU PUY-DE-DÔME.**

TABLEAU DES EFFECTIFS DU PERSONNEL TITULAIRE ET STAGIAIRE					
Au 1er décembre 2020					
Grades / Emplois par Filières	Cat.	Effectifs budgétaires	Effectifs		
			Pourvus	Vacants	TNC
<b>Administratif</b>		<b>8</b>	<b>6</b>	<b>1</b>	<b>1</b>
Directeur Général des Services (pourvu par l'attaché principal)	A	1	1	0	0
Attaché Principal (vacant car détachement du DGS)	A	0	0	1	0
Rédacteur principal de 1 <sup>ère</sup> classe	B	1	1	0	0
Rédacteur principal de 2 <sup>ème</sup> classe	B	1	1	0	0
Rédacteur	B	0	0	0	0
Adjoint administratif principal de 1 <sup>ère</sup> classe	C	1	1	0	0
Adjoint administratif principal de 2 <sup>ème</sup> classe (agent en détachement)	C	1	0	0	1 à (30/35)
Adjoint administratif	C	2	2	0	0
<b>Technique</b>		<b>21</b>	<b>19</b>	<b>0</b>	<b>0</b>
Ingénieur principal	A	1	0	1	0
Ingénieur	A	0	0	0	0
Technicien territorial	B	0	0	0	0
Agent de maîtrise principal (création d'un poste)	C	2 (1+1)	2 (1+1)	0	0
Agent de maîtrise (suppression d'un poste)	C	0 (1-1)	0 (1-1)	0	0
Adjoint technique territorial principal de 1 <sup>ère</sup> classe (création d'un poste)	C	7 (6+1)	7 (6+1)	0	0
Adjoint technique territorial principal de 2 <sup>ème</sup> classe (création d'un poste et suppression d'un poste)	C	9	9	0	0
Adjoint technique territorial (suppression d'un poste)	C	1 (2-1)	1 (2-1)	0	0
<b>Sportive</b>		<b>1</b>	<b>1</b>	<b>0</b>	<b>0</b>
Opérateur principal des activités physique et sportives	C	1	1	0	0
<b>Médico-sociale</b>		<b>4</b>	<b>3</b>	<b>1</b>	<b>0</b>
Agent territorial spécialisé des écoles maternelles principal de 1 <sup>ère</sup> classe (création d'un poste)	C	3 (2+1)	3 (2+1)	0	0
Agent territorial spécialisé des écoles maternelles principal de 2 <sup>ème</sup> classe (suppression d'un poste)	C	1 (2-1)	0 (2-1)	1	0
<b>Police Municipale</b>		<b>1</b>	<b>1</b>	<b>0</b>	<b>0</b>
Brigadier de police municipale	C	1	1	0	0
<b>TABLEAU DES EFFECTIFS DU PERSONNEL CONTRACTUEL</b>					
<b>Technique</b>		<b>2</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>0</b>
Adjoint technique territorial (remplacement art 3-1 et 3-2)	C	1	0	1	0
Adjoint technique territorial (besoin saisonnier art 3 al 2°)	C	1	1	0	0
<b>Administrative</b>		<b>1</b>	<b>0</b>	<b>1</b>	<b>0</b>
Adjoint administratif territorial (remplacement art 3-1 et 3-2)	C	1	0	1	0
<b>Médico-sociale</b>		<b>1</b>	<b>1</b>	<b>0</b>	<b>0</b>
Agent territorial spécialisé des écoles maternelles principal de 2 <sup>ème</sup> classe (remplacement art 3-1 et 3-2)	C	1	1	0	0
<b>Culturelle</b>		<b>1</b>	<b>0</b>	<b>1</b>	<b>1</b>
Assistant Territorial d'Enseignement Artistique (CDI)	B	1	0	1	1 (à 14/20)

## 8. MISE EN PLACE DU REGIME INDEMNITAIRE TENANT COMPTE DES FONCTIONS, DES SUJETIONS, DE L'EXPERTISE ET DE L'ENGAGEMENT PROFESSIONNEL (RIFSEEP)

Rapporteur : Marc REGNOUX

Le décret n°2014-513 du 20 mai 2014 a instauré un Régime Indemnitaire tenant compte des Fonctions, des Sujétions, de l'Expertise et de l'Engagement Professionnel au sein de la Fonction Publique d'État (RIFSEEP).

Conformément au principe de parité tel que prévu par l'article 88 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984, la Commune doit instaurer un RIFSEEP en lieu et place du régime indemnitaire existant pour les agents de la collectivité.

Après avis du comité technique (fixé le 24 novembre 2020), une délibération transpose le dispositif de l'État au niveau local.

Le dispositif est fondé sur :

- La nature des fonctions exercées par les agents et leur expérience professionnelle, donnant lieu au versement de l'Indemnité de Fonctions, de Sujétions et d'Expertise (IFSE),
- La manière de servir et l'engagement professionnel donnant lieu au versement d'un Complément Indemnitaire (CIA).

Les composantes du RIFSEEP	
IFSE	CIA
L'indemnité de fonctions, de sujétions et d'expertise (IFSE) tenant compte : <ul style="list-style-type: none"><li>- D'une part, du niveau de responsabilité et d'expertise requis dans l'exercice des fonctions,</li><li>- D'autre part, de l'expérience professionnelle de l'agent c'est-à-dire de la connaissance acquise par la pratique : nouveauté majeure du dispositif.</li></ul>	Le CIA constitue la 2ème part variable du RIFSEEP. L'assemblée délibérante doit l'instituer au même titre que l'IFSE lors de l'instauration du RIFSEEP. Le CIA est variable car il n'a pas vocation à être reconduit automatiquement d'une année sur l'autre. Son versement à titre individuel est facultatif, l'autorité territoriale ayant la possibilité de l'octroyer ou non selon les critères retenus par la collectivité. Le versement du CIA tient compte en principe de l'engagement professionnel et de la manière de servir de l'agent.
<b>Détermination des montants</b> L'assemblée délibérante fixe librement les plafonds annuels pour chaque groupe de fonctions dans la limite des montants maxima prévus pour les agents de l'Etat	<b>Détermination des montants</b> L'assemblée délibérante fixe librement les plafonds annuels pour chaque groupe de fonctions dans la limite des montants maxima prévus pour les agents de l'Etat
<b>Attribution individuelle</b> L'autorité territoriale attribue par arrêté individuel, le montant d'IFSE attribué à chaque agent compte tenu des dispositions prévues dans la délibération.	<b>Attribution individuelle</b> Le montant du CIA pouvant être attribué par arrêté de l'autorité territoriale à l'agent est compris entre 0% et 100% du montant maximal fixé par groupe de fonctions. Il est recommandé que ces attributions individuelles ne représentent pas une part disproportionnée dans le régime indemnitaire de l'agent.
<b>Périodicité de versement</b> Les collectivités versent mensuellement cette somme.	<b>Périodicité de versement</b> Après la réalisation des entretiens professionnels.

Il est proposé au Conseil municipal d'approuver le nouveau régime indemnitaire des agents de la commune dont les conditions sont précisées en annexes (n° 1) et de le mettre en application à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2021.

**ADOPTÉ À LA MAJORITE AVEC 24 VOIX POUR ET 1 ABSTENTION (A. MENUZZO)**

**MELANIE MAILLOT ET MURIELLE PANIAGUA NE PRENNENT PAS PART AU VOTE EN RAISON DE LEURS ACTIVITÉS PROFESSIONNELLES EXERCÉES AU SEIN DU CENTRE DE GESTION DE LA FONCTION PUBLIQUE TERRITORIALE DU PUY-DE-DÔME.**

## 9. PROTECTION SOCIALE : PARTICIPATION EMPLOYEUR A LA GARANTIE MAINTIEN DE SALAIRE DES AGENTS

Rapporteur : Marc REGNOUX

La collectivité a souhaité engager la négociation d'un nouveau contrat avec la Mutuelle Nationale Territoriale afin de compléter les garanties du contrat actuel qui est un contrat collectif à adhésion facultative sans participation de l'employeur.

Les taux de ce contrat ne cessent d'augmenter chaque année pour les agents sans contrepartie supplémentaire (pour information : taux proposé pour 2021 +9% entre 2020/2021).

Cette garantie maintien de salaire n'est en rien obligatoire mais assure à chaque agent le maintien de son salaire en cas d'arrêts maladies supérieurs à 90 jours sur 12 mois glissants. Il assure également une protection financière en cas d'invalidité. En effet, le statut de la fonction publique ne permet pas pour ces événements d'être pris en charge par la sécurité sociale, chaque agent doit donc adhérer à un contrat de ce type s'il souhaite être protégé.

Les nouveaux contrats proposés par la Mutuelle Nationale Territoriale sont des conventions labellisées avec participation de l'employeur.

Les avantages de ce nouveau contrat :

- ⇒ Préserver le libre choix des agents en fonction de leurs besoins et de leur budget.
- ⇒ La couverture des primes est au choix de l'agent.
- ⇒ Conserver sa garantie en cas de mutation.
- ⇒ Une meilleure couverture avec des taux moins importants.

Il est proposé une participation de la collectivité à hauteur de 5€/mois/par agent soit 60€/an/agent. Le budget annuel pour la collectivité serait inférieur à 2 000 €.

Il est proposé au Conseil municipal d'autoriser cette participation de la collectivité dans le cadre du contrat de prévoyance à hauteur de 5€/mois/agent et d'autoriser Monsieur le Maire à signer toutes les pièces nécessaires.

### **ADOPTÉ À L'UNANIMITÉ**

**MELANIE MAILLOT ET MURIELLE PANIAGUA NE PRENNENT PAS PART AU VOTE EN RAISON DE LEURS ACTIVITÉS PROFESSIONNELLES EXERCÉES AU SEIN DU CENTRE DE GESTION DE LA FONCTION PUBLIQUE TERRITORIALE DU PUY-DE-DÔME.**

## **10. ADHESION A LA MISSION DE MEDIATION PREALABLE OBLIGATOIRE MISE EN ŒUVRE PAR LE CENTRE DE GESTION**

**Rapporteur : Marc REGNOUX**

En 2018, la collectivité a conclu avec le Centre de Gestion de la Fonction Publique Territoriale du Puy-de-Dôme une convention relative à la mise en œuvre de la médiation préalable obligatoire.

La médiation est un dispositif qui favorise le rapprochement des parties à un litige en vue de la résolution amiable de leur différend.

Ainsi, conformément au décret n° 2018-101 du 16 février 2018 portant expérimentation d'une procédure de médiation préalable obligatoire en matière de litiges de la fonction publique et de litiges sociaux, la médiation préalable obligatoire peut s'appliquer aux recours contentieux formés par les agents publics à l'encontre des :

- 1° Décisions administratives individuelles défavorables relatives à l'un des éléments de rémunération ;
- 2° Refus de détachement, de placement en disponibilité ou de congés non rémunérés prévus pour les agents contractuels ;
- 3° Décisions administratives individuelles défavorables relatives à la réintégration à l'issue d'un détachement, d'un placement en disponibilité ou d'un congé parental ou relatives au réemploi d'un agent contractuel à l'issue d'un congé non rémunérés ;
- 4° Décisions administratives individuelles défavorables relatives au classement de l'agent à l'issue d'un avancement de grade ou d'un changement de corps obtenu par promotion interne ;
- 5° Décisions administratives individuelles défavorables relatives à la formation professionnelle tout au long de la vie ;
- 6° Décisions administratives individuelles défavorables relatives aux mesures appropriées prises par les employeurs publics à l'égard des travailleurs handicapés en vue de l'adaptation de leur poste de travail ;
- 7° Décisions administratives individuelles défavorables concernant l'aménagement des conditions de travail des fonctionnaires reconnus inaptes à l'exercice de leurs fonctions.

Le département du Puy-de-Dôme a été désigné comme circonscription intégrant ce dispositif par l'arrêté du 2 mars 2018 relatif à l'expérimentation d'une procédure de médiation préalable obligatoire en matière de litiges de la fonction publique territoriale.

C'est dans ce cadre que le Centre de gestion du Puy-de-Dôme a proposé, en application de la délibération n°2018-11 du 23 mars 2018 du conseil d'administration, cette mission de médiation préalable obligatoire.

La médiation préalable obligatoire étant une mission facultative, la participation financière de la collectivité territoriale s'élève à 60 euros bruts de l'heure d'intervention du médiateur.

L'expérimentation de ce dispositif devait initialement prendre fin novembre 2020. Or, la durée de cette expérimentation est prolongée jusqu'au 31 décembre 2021. (voir avenant sur AGORA « rubrique conseils municipaux »)

C'est pourquoi, **il est proposé au Conseil municipal :**



- D'approuver l'avenant à la convention portant adhésion à cette médiation préalable obligatoire, qui prolonge la durée du dispositif jusqu'au 31 décembre 2021.
- D'autoriser Monsieur le Maire à signer cet avenant.

### **ADOPTÉ À L'UNANIMITÉ**

**MELANIE MAILLOT ET MURIELLE PANIAGUA NE PRENNENT PAS PART AU VOTE EN RAISON DE LEURS ACTIVITÉS PROFESSIONNELLES EXERCÉES AU SEIN DU CENTRE DE GESTION DE LA FONCTION PUBLIQUE TERRITORIALE DU PUY-DE-DÔME.**

## O R G A N I S M E S   E X T E R I E U R S

### 11. DESIGNATION DES REPRESENTANTS DE LA COMMUNE A LA COMMISSION INTERCOMMUNALE D'ACCESSIBILITE DES PERSONNES HANDICAPEES

**Rapporteur : Marc REGNOUX**

Le conseil communautaire de Riom Limagne et Volcans a décidé, par délibération du 29 septembre 2020, la constitution et la composition de la Commission Intercommunale d'Accessibilité des Personnes Handicapées (C.I.A.P.H) tel que prévu par la loi n°2005-102 du 11 février 2005.

La C.I.A.P.H est une commission consultative sans pouvoir décisionnel ou coercitif. Elle assure essentiellement un rôle de gouvernance et de coordination d'ensemble en matière d'accessibilité.

Le conseil communautaire a décidé que cette commission compterait 1 délégué titulaire et 1 délégué suppléant par commune.

Il sera procédé à l'élection d'un délégué titulaire et d'un délégué suppléant pour siéger à la C.I.A.P.H de Riom Limagne et Volcans.

**JEAN-MARC TAVIOT ET SARAH CHEVALLIER SE SONT PORTÉS CANDIDATS.**

**J-M TAVIOT ELU A L'UNANIMITE EN TANT QUE DELEGUE TITULAIRE ET S.CHEVALLIER ELUE A L'UNANIMITE EN TANT QUE DELEGUE SUPPLEANT.**

## U R B A N I S M E   E T   F O N C I E R

### 12. PLAN LOCAL D'URBANISME INTERCOMMUNAL : DEBAT SUR LES GRANDES ORIENTATIONS DU PROJET D'AMENAGEMENT ET DE DEVELOPPEMENT DURABLES

**Rapporteur : Jean-Luc MERCERON**

Depuis 2019, la communauté d'agglomération Riom Limagne et Volcans s'est lancée dans l'élaboration de son Plan Local d'Urbanisme intercommunal.

Le travail sur le PLUi a permis d'aboutir au Projet d'Aménagement et de Développement Durables (PADD) débattu en conseil communautaire du 14 janvier 2020.

Ce PADD synthétise les orientations générales de la politique d'urbanisme et d'aménagement, les intentions de la Communauté d'Agglomération pour les années à venir et ses perspectives d'évolution. Le PADD est la colonne vertébrale du PLUi : les orientations d'aménagement et de programmation (OAP), le zonage et le règlement devront être compatibles avec les orientations de ce projet (voir annexes n°2 et sur AGORA « rubrique conseils municipaux »).

Conformément à l'article L.153-12 du Code de l'urbanisme, les conseils municipaux des communes membres de RLV sont invités à débattre des orientations générales proposées dans ce PADD.

Dans un souci de logistique et d'organisation du conseil municipal, un débat de l'ensemble des conseillers municipaux a été organisé jeudi 19 novembre 2020 à 19h sur ce sujet. Le compte rendu de ce débat est en annexes (n°3).

**LE CONSEIL MUNICIPAL ATTESTE QU'UN DEBAT A EU LIEU SUR LES GRANDES ORIENTATIONS DU PROJET D'AMENAGEMENT ET DE DEVELOPPEMENT DURABLES DU PLAN LOCAL D'URBANISME INTERCOMMUNAL.**

#### **DEUX OBSERVATIONS PRINCIPALES ISSUES DU DÉBAT :**

**LES MEMBRES DU CONSEIL MUNICIPAL SOUHAITENT CONSERVER L'IDENTITÉ DE MOZAC QUI SE DÉFINIT NOTAMMENT PAR UNE URBANISATION MAÎTRISÉE ET DES ESPACES NATURELS. CONSCIENS DES OBLIGATIONS DE LA LOI SRU QUI PÈSENT SUR LA COMMUNE, LA VOLONTÉ EST DE RÉUSSIR À CONCILIER CES 2 ASPECTS EN MATIÈRE DE PRODUCTION DE LOGEMENTS SUR LES ANNEES A VENIR.**

**LES OCCUPATIONS ILLÉGALES DE TERRAINS, PAR DES GENS DU VOYAGE, SUR LE TERRITOIRE COMMUNAL SONT DES SOURCES DE NUISANCES DE PLUS EN PLUS IMPORTANTES CES DERNIÈRES ANNÉES. LES MEMBRES DU CONSEIL MUNICIPAL SOULIGNENT UNE ATTENTE FORTE AUPRÈS DE LA COMMUNAUTÉ D'AGGLOMÉRATION POUR LA CRÉATION D'AIRES D'ACCUEILS POUR LES MIGRATIONS PONCTUELLES.**

## QUESTIONS ET INFORMATIONS DIVERSES

# ANNEXES

Annexe n° 1 :

Règles d'application du R.I.F.S.E.E.P :

## Mise en place de l'indemnité de fonctions, de sujétions et d'expertise (I.F.S.E.)

### 1) **Le principe :**

L'indemnité de fonctions, de sujétions et d'expertise (I.F.S.E.) vise à valoriser l'exercice des fonctions et constitue l'indemnité principale du nouveau régime indemnitaire. Cette indemnité repose, d'une part, sur une formalisation précise de critères professionnels et d'autre part, sur la prise en compte de l'expérience professionnelle.

Cette indemnité est liée au poste de l'agent et à son expérience professionnelle.

Chaque emploi ou fonction est réparti entre différents groupes de fonctions au vu des critères professionnels suivants :

- Fonctions d'encadrement, de coordination, de pilotage ou de conception,
- Technicité, expertise, expérience ou qualification nécessaire à l'exercice des fonctions,
- Sujétions particulières ou degré d'exposition du poste au regard de son environnement professionnel.

### 2) **Les bénéficiaires :**

Après en avoir délibéré, décide à l'unanimité (ou selon le vote suivant : .... voix pour, ..... voix contre et ..... abstentions) d'instituer selon les modalités ci-après et dans la limite des textes applicables à la Fonction Publique d'Etat l'indemnité de fonctions, de sujétions et d'expertise (I.F.S.E.) aux :

- Agents titulaires et stagiaires à temps complet, à temps non complet et à temps partiel,
- Agents contractuels de droit public à temps complet, à temps non complet et à temps partiel, positionnés sur un emploi permanent et au bout de six mois de contrat.

### 3) **La détermination des groupes de fonctions et des montants maxima :**

Chaque part de l'I.F.S.E. correspond à un montant maximum fixé dans la limite des plafonds réglementaires déterminés ci-dessous et applicables aux fonctionnaires de l'Etat. (L'organe délibérant a la possibilité de fixer pour chaque groupe de fonctions des montants annuels maximaux inférieurs aux montants maximaux annuels réglementaires).

Chaque emploi ou fonction ci-après est réparti en groupes de fonctions auxquels correspondent les montants plafonds suivants.

REPARTITION DES GROUPES DE FONCTIONS PAR EMPLOI POUR LE CADRE D'EMPLOIS DES ATTACHES TERRITORIAUX ET DES SECRETAIRES DE MAIRIE		MONTANTS ANNUELS MAXIMA (PLAFONDS)	
GROUPES DE FONCTIONS	EMPLOIS (A TITRE INDICATIF)	NON LOGE	LOGE POUR NECESSITE ABSOLUE DE SERVICE
Groupe 1	Direction d'une collectivité, secrétariat de mairie, ...	36 210 €	22 310 €
Groupe 2	Direction adjointe d'une collectivité, responsable de plusieurs services, ...	32 130 €	17 205 €
Groupe 3	Responsable d'un service, ...	25 500 €	14 320 €
Groupe 4	Adjoint au responsable de service, expertise, fonction de coordination ou de pilotage, chargé de mission, ...	20 400 €	11 160 €

REPARTITION DES GROUPES DE FONCTIONS PAR EMPLOI POUR LE CADRE D'EMPLOIS DES INGENIEURS TERRITORIAUX		MONTANTS ANNUELS MAXIMA (PLAFONDS)	
GROUPES DE FONCTIONS	EMPLOIS (A DEFINIR)	NON LOGE	LOGE POUR NECESSITE ABSOLUE DE SERVICE
Groupe 1	Direction adjointe d'une collectivité, responsable de plusieurs services, ...	36 210 €	22 310 €
Groupe 2	Responsable d'un service, ...	32 130 €	17 205 €
Groupe 3	Adjoint au responsable de service, expertise, fonction de coordination ou de pilotage, chargé de mission, ...	25 500 €	14 320 €

REPARTITION DES GROUPES DE FONCTIONS PAR EMPLOI POUR LE CADRE D'EMPLOIS DES REDACTEURS TERRITORIAUX		MONTANTS ANNUELS MAXIMA (PLAFONDS)	
GROUPES DE FONCTIONS	EMPLOIS (A TITRE INDICATIF)	NON LOGE	LOGE POUR NECESSITE ABSOLUE DE SERVICE
Groupe 1	Direction d'une structure, responsable d'un ou de plusieurs services, secrétariat de mairie, ...	17 480 €	8 030 €
Groupe 2	Adjoint au responsable de structure, expertise, fonction de coordination ou de pilotage, gérer ou animer une ou plusieurs services, ...	16 015 €	7 220 €
Groupe 3	Poste d'instruction avec expertise	14 650 €	6 670 €

REPARTITION DES GROUPES DE FONCTIONS PAR EMPLOI POUR LE CADRE D'EMPLOIS DES TECHNICIENS TERRITORIAUX		MONTANTS ANNUELS MAXIMA (PLAFONDS)	
GROUPES DE FONCTIONS	EMPLOIS (A TITRE INDICATIF)	NON LOGE	LOGE POUR NECESSITE ABSOLUE DE SERVICE
Groupe 1	Direction d'un service, niveau d'expertise supérieur, direction des travaux sur le terrain, contrôle des chantiers, ...	17 480 €	8 030 €
Groupe 2	Adjoint au responsable de structure, expertise, ...	16 015 €	7 220 €
Groupe 3	Contrôle de l'entretien et du fonctionnement des ouvrages, surveillance des travaux d'équipements, de réparation et d'entretien des installations mécaniques, électriques, électroniques ou hydrauliques, surveillance du domaine public., ...	14 650 €	6 670 €

REPARTITION DES GROUPES DE FONCTIONS PAR EMPLOI POUR LE CADRE D'EMPLOIS DES ADJOINTS ADMINISTRATIFS TERRITORIAUX		MONTANTS ANNUELS MAXIMA (PLAFONDS)	
GROUPES DE FONCTIONS	EMPLOIS (A TITRE INDICATIF)	NON LOGE	LOGE POUR NECESSITE ABSOLUE DE SERVICE
Groupe 1	Chef d'équipe	11 340 €	7 090 €
Groupe 2	Gestionnaire comptable, marchés publics, gestionnaire RH	11 340	7090
Groupe 3	Assistant de direction, agent d'accueil	10 800	6 750
Groupe 4	Agent d'exécution, agent d'accueil, ...	10 800 €	6 750 €

REPARTITION DES GROUPES DE FONCTIONS PAR EMPLOI POUR LE CADRE D'EMPLOIS DES AGENTS TERRITORIAUX SPECIALISES DES ECOLES MATERNELLES		MONTANTS ANNUELS MAXIMA (PLAFONDS)	
GROUPES DE FONCTIONS	EMPLOIS (A TITRE INDICATIF)	NON LOGE	LOGE POUR NECESSITE ABSOLUE DE SERVICE
Groupe 1	ATSEM ayant des responsabilités particulières ou complexes, ...	11 340 €	7 090 €
Groupe 2	Agent d'exécution, ...	10 800 €	6 750 €

REPARTITION DES GROUPES DE FONCTIONS PAR EMPLOI POUR LE CADRE D'EMPLOIS DES OPERATEURS TERRITORIAUX DES ACTIVITES PHYSIQUES ET SPORTIVES		MONTANTS ANNUELS MAXIMA (PLAFONDS)	
GROUPES DE FONCTIONS	EMPLOIS (A TITRE INDICATIF)	NON LOGE	LOGE POUR NECESSITE ABSOLUE DE SERVICE
Groupe 1	Responsable de la sécurité des installations servant aux A.P.S., assister le responsable de l'organisation des A.P.S., surveillant des piscines et baignades, encadrement de proximité et d'usagers, sujétions, qualifications, ...	11 340 €	7 090 €
Groupe 2	Agent d'exécution, ...	10 800 €	6 750 €

REPARTITION DES GROUPES DE FONCTIONS PAR EMPLOI POUR LE CADRE D'EMPLOIS DES AGENTS DE MAITRISE TERRITORIAUX		MONTANTS ANNUELS MAXIMA (PLAFONDS)	
GROUPES DE FONCTIONS	EMPLOIS (A TITRE INDICATIF)	NON LOGE	LOGE POUR NECESSITE ABSOLUE DE SERVICE
Groupe 1	Encadrement de fonctionnaires appartenant au cadre d'emplois des agents de la filière technique, qualifications, ...	11 340 €	7 090 €
Groupe 2	Agent d'exécution, ...	10 800 €	6 750 €

REPARTITION DES GROUPES DE FONCTIONS PAR EMPLOI POUR LE CADRE D'EMPLOIS DES ADJOINTS TECHNIQUES TERRITORIAUX		MONTANTS ANNUELS MAXIMA (PLAFONDS)	
GROUPES DE FONCTIONS	EMPLOIS (A TITRE INDICATIF)	NON LOGE	LOGE POUR NECESSITE ABSOLUE DE SERVICE
Groupe 1	Egoutier, éboueur, fossoyeur, agent de désinfection, conduite de véhicules, encadrement de proximité et d'usagers, sujétions, qualifications, ...	11 340 €	7 090 €
Groupe 2	Agent d'exécution, ...	10 800 €	6 750 €

#### 4) Montant individuel de l'IFSE

Le montant annuel de l'IFSE correspondant aux fonctions sera décidé par arrêté de l'autorité territoriale, en application des critères et indicateurs suivants, dans la limite du plafond annuel maximal fixé pour le groupe de fonctions correspondant :

Critère professionnel n° 1 : Fonctions d'encadrement, de coordination, de pilotage ou de conception  
Indicateurs (exemples) : responsabilité d'encadrement direct et niveau d'encadrement dans la hiérarchie, responsabilité de coordination responsabilité de projet ou d'opération, ampleur du champ d'action, influence du poste sur les résultats (primordial, partagé, contributif)

Critère professionnel n° 2 : Technicité, expertise, expérience ou qualification nécessaires à l'exercice des fonctions

Indicateurs (exemples) : Connaissances (de niveau élémentaire à expertise), complexité, niveau de qualification requis, temps d'adaptation, difficulté (exécution simple ou interprétation), autonomie, initiative, diversité des tâches, des dossiers ou projets, influence sur autrui, diversité des compétences.

Critère professionnel n°3 : Sujétions particulières ou degré d'expositions au poste au regard de l'environnement professionnel

Indicateurs (exemples) : Vigilance, risque d'accident, responsabilité matériel et valeur du matériel utilisé, responsabilité pour la sécurité pour autrui, responsabilité financière, effort physique, tension mentale, nerveuse, confidentialité, relations internes, externes, facteurs de perturbation.

Le montant annuel de l'IFSE correspondant aux fonctions, ainsi déterminé, sera attribué par décision de l'autorité territoriale, aux agents exerçant les fonctions correspondantes.

Ce montant fera l'objet d'un réexamen par l'autorité territoriale.

#### 5) Le réexamen du montant de l'I.F.S.E. :

Le montant annuel de l'IFSE attribué à l'agent fera l'objet d'un réexamen par l'autorité territoriale :

1. En cas de changement de fonctions,
2. Au moins tous les quatre ans, en l'absence de changement de fonctions et au vu de l'expérience acquise par l'agent (approfondissement de sa connaissance de l'environnement de travail et des procédures, l'amélioration des savoirs techniques et de leur utilisation, ...).
3. En cas de changement de grade à la suite d'une promotion.

La revalorisation éventuelle du montant de l'IFSE au vu de l'expérience, du changement de grade ou de fonctions sera décidée par l'autorité territoriale par arrêté.

## **6) Les modalités de maintien de l'I.F.S.E. dans certaines situations de congé :**

Conformément au décret n° 2010-997 du 26 août 2010 relatif au régime de maintien des primes et indemnités des agents publics de l'Etat et des magistrats de l'ordre judiciaire dans certaines situations de congés :

En cas de congé de maladie ordinaire (y compris accident de service) : l'I.F.S.E. suivra le sort du traitement.

Pendant les congés annuels et les congés pour maternité, de paternité et d'accueil de l'enfant ou pour adoption, cette indemnité sera versée intégralement.

En cas de congé de longue maladie, longue durée et grave maladie : l'I.F.S.E. ne sera pas versée.

## **7) Périodicité de versement de l'I.F.S.E. :**

Elle sera versée mensuellement. Le montant est proratisé en fonction du temps de travail.

## **8) Clause de revalorisation :**

Les montants maxima (plafonds) évoluent selon les mêmes conditions que les montants applicables aux fonctionnaires de l'Etat.

## **9) La date d'effet :**

Les dispositions de la présente délibération prendront effet au 01 / 01 / 2021.

## **Mise en place du complément indemnitaire annuel (C.I.A.)**

### **1) Le principe :**

Le complément indemnitaire annuel (C.I.A.) est lié à l'engagement professionnel et à la manière de servir.

### **2) Les bénéficiaires :**

Après en avoir délibéré, décide à l'unanimité (ou selon le vote suivant : .... voix pour, ..... voix contre et ..... abstentions) d'instituer selon les modalités ci-après et dans la limite des textes applicables à la Fonction Publique d'Etat le complément indemnitaire annuel (C.I.A.) aux :

-Agents titulaires et stagiaires à temps complet, à temps non complet et à temps partiel,

-Agents contractuels de droit public à temps complet, à temps non complet et à temps partiel, sur un emploi permanent et qui justifieront d'une durée de contrat d'un an minimum.

### **3) La détermination des groupes de fonctions et des montants maxima :**

Chaque part du C.I.A. correspond à un montant maximum fixé dans la limite des plafonds réglementaires déterminés ci-dessous et applicables aux fonctionnaires de l'Etat. Chaque emploi ou fonction repris ci-après est réparti en groupes de fonctions auxquels correspondent les montants plafonds suivants.

<b>REPARTITION DES GROUPES DE FONCTIONS PAR EMPLOI POUR LE CADRE D'EMPLOIS DES ATTACHES TERRITORIAUX ET DES SECRETAIRES DE MAIRIE</b>		<b>MONTANTS ANNUELS MAXIMA (PLAFONDS)</b>
<b>GROUPES DE FONCTIONS</b>	<b>EMPLOIS (A TITRE INDICATIF)</b>	
Groupe 1	Direction d'une collectivité, secrétariat de mairie, ...	6 390 €
Groupe 2	Direction adjointe d'une collectivité, responsable de plusieurs services, ...	5 670 €
Groupe 3	Responsable d'un service, ...	4 500 €
Groupe 4	Adjoint au responsable de service, expertise, fonction de coordination ou de pilotage, chargé de mission, ...	3 600 €

<b>REPARTITION DES GROUPES DE FONCTIONS PAR EMPLOI POUR LE CADRE D'EMPLOIS DES INGENIEURS</b>		<b>MONTANTS ANNUELS MAXIMA (PLAFONDS)</b>
<b>GROUPES DE FONCTIONS</b>	<b>EMPLOIS (A DEFINIR)</b>	
Groupe 1	Direction adjointe d'une collectivité, responsable de plusieurs services, ...	6 390 €
Groupe 2	Responsable d'un service, ...	5 670 €
Groupe 3	Adjoint au responsable de service, expertise, fonction de coordination ou de pilotage, chargé de mission, ...	4 500 €

<b>REPARTITION DES GROUPES DE FONCTIONS PAR EMPLOI POUR LE CADRE D'EMPLOIS DES REDACTEURS TERRITORIAUX</b>		<b>MONTANTS ANNUELS MAXIMA (PLAFONDS)</b>
<b>GROUPES DE FONCTIONS</b>	<b>EMPLOIS (A TITRE INDICATIF)</b>	
Groupe 1	Direction d'une structure, responsable d'un ou de plusieurs services, secrétariat de mairie, ...	2 380 €
Groupe 2	Adjoint au responsable de structure, expertise, fonction de coordination ou de pilotage, gérer ou animer une ou plusieurs services, ...	2 185 €
Groupe 3	Poste d'instruction avec expertise, assistant de direction, ...	1 995 €



<b>REPARTITION DES GROUPES DE FONCTIONS PAR EMPLOI POUR LE CADRE D'EMPLOIS DES TECHNICIENS TERRITORIAUX</b>		<b>MONTANTS ANNUELS MAXIMA (PLAFONDS)</b>
<b>GROUPES DE FONCTIONS</b>	<b>EMPLOIS (A TITRE INDICATIF)</b>	
Groupe 1	Direction d'un service, niveau d'expertise supérieur, direction des travaux sur le terrain, contrôle des chantiers, ...	2 380 €
Groupe 2	Adjoint au responsable de structure, expertise, ...	2 185 €
Groupe 3	Contrôle de l'entretien et du fonctionnement des ouvrages, surveillance des travaux d'équipements, de réparation et d'entretien des installations mécaniques, électriques, électroniques ou hydrauliques, surveillance du domaine public., ...	1 995 €

<b>REPARTITION DES GROUPES DE FONCTIONS PAR EMPLOI POUR LE CADRE D'EMPLOIS DES ADJOINTS ADMINISTRATIFS TERRITORIAUX</b>		<b>MONTANTS ANNUELS MAXIMA (PLAFONDS)</b>
<b>GROUPES DE FONCTIONS</b>	<b>EMPLOIS (A TITRE INDICATIF)</b>	
Groupe 1	Chef d'équipe	1 260 €
Groupe 2	Gestionnaire comptable, marchés publics, gestionnaire RH	1 260 €
Groupe 3	Assistant de direction, agent d'accueil	1 200 €
Groupe 4	Agent d'exécution, agent d'accueil, ...	1 200 €

<b>REPARTITION DES GROUPES DE FONCTIONS PAR EMPLOI POUR LE CADRE D'EMPLOIS DES AGENTS TERRITORIAUX SPECIALISES DES ECOLES MATERNELLES</b>		<b>MONTANTS ANNUELS MAXIMA (PLAFONDS)</b>
<b>GROUPES DE FONCTIONS</b>	<b>EMPLOIS (A TITRE INDICATIF)</b>	
Groupe 1	ATSEM ayant des responsabilités particulières ou complexes, ...	1 260 €
Groupe 2	Agent d'exécution, ...	1 200 €

<b>REPARTITION DES GROUPES DE FONCTIONS PAR EMPLOI POUR LE CADRE D'EMPLOIS DES OPERATEURS TERRITORIAUX DES ACTIVITES PHYSIQUES ET SPORTIVES</b>		<b>MONTANTS ANNUELS MAXIMA (PLAFONDS)</b>
<b>GROUPES DE FONCTIONS</b>	<b>EMPLOIS (A TITRE INDICATIF)</b>	
Groupe 1	Responsable de la sécurité des installations servant aux A.P.S., assister le responsable de l'organisation des A.P.S., surveillant des piscines et baignades, encadrement de proximité et d'usagers, sujétions, qualifications, ...	1 260 €
Groupe 2	Agent d'exécution, ...	1 200 €

REPARTITION DES GROUPES DE FONCTIONS PAR EMPLOI POUR LE CADRE D'EMPLOIS DES AGENTS DE MAITRISE TERRITORIAUX		MONTANTS ANNUELS MAXIMA (PLAFONDS)
GROUPES DE FONCTIONS	EMPLOIS (A TITRE INDICATIF)	
Groupe 1	Encadrement de fonctionnaires appartenant au cadre d'emplois des agents de la filière technique, qualifications, ...	1 260 €
Groupe 2	Agent d'exécution, ...	1 200 €

REPARTITION DES GROUPES DE FONCTIONS PAR EMPLOI POUR LE CADRE D'EMPLOIS DES ADJOINTS TECHNIQUES TERRITORIAUX		MONTANTS ANNUELS MAXIMA (PLAFONDS)
GROUPES DE FONCTIONS	EMPLOIS (A TITRE INDICATIF)	
Groupe 1	Egoutier, éboueur, fossoyeur, agent de désinfection, conduite de véhicules, encadrement de proximité et d'usagers, sujétions, qualifications, ...	1 260 €
Groupe 2	Agent d'exécution, ...	1 200 €

#### **4) Détermination du montant du CIA attribué à chaque agent**

Le montant du CIA sera déterminé chaque année par arrêté de l'autorité territoriale dans la limite du plafond annuel par groupe de fonctions, en prenant en compte la manière de servir et de l'engagement professionnel de l'agent, appréciés dans le cadre de l'entretien professionnel.

Le montant attribué pourra être compris en 0 et 100 % du plafond fixé pour le groupe de fonctions correspondant.

#### **5) Les modalités de maintien du complémentaire indemnitaire annuel (C.I.A.) pendant certaines situations de congé :**

Conformément au décret n° 2010-997 du 26 août 2010 relatif au régime de maintien des primes et indemnités des agents publics de l'Etat et des magistrats de l'ordre judiciaire dans certaines situations de congés :

En cas de congé de maladie ordinaire (y compris accident de service) : le complément indemnitaire annuel (C.I.A.) suivra le sort du traitement.

Pendant les congés annuels et les congés pour maternité, de paternité et d'accueil de l'enfant ou pour adoption, ce complément sera maintenu intégralement.

En cas de congé de longue maladie, longue durée et grave maladie : le versement du complément indemnitaire annuel est suspendu.

#### **6) Périodicité de versement du complément indemnitaire annuel (C.I.A.) :**

Le complément indemnitaire annuel fera l'objet d'un versement en une seule fois. Il sera revu chaque année en fonction des entretiens professionnels et fera l'objet d'un arrêté individuel.

Le montant est proratisé en fonction du temps de travail.

#### **7) Clause de revalorisation :**

Les montants maxima évoluent selon les mêmes conditions que les montants applicables aux fonctionnaires aux fonctionnaires de l'Etat.

## **8) La date d'effet :**

Les dispositions de la présente délibération prendront effet au 01/01/2021.

## **9) LES REGLES DE CUMUL DU REGIME INDEMNITAIRE TENANT COMPTE DES FONCTIONS, DES SUJETIONS, DE L'EXPERTISE ET DE L'ENGAGEMENT PROFESSIONNEL (R.I.F.S.E.E.P.)**

L'I.F.S.E. et le complément indemnitaire annuel (C.I.A.) sont exclusifs, par principe, de tout autre régime indemnitaire de même nature.

Le R.I.F.S.E.E.P. ne pourra se cumuler avec :

- L'indemnité forfaitaire pour travaux supplémentaires (I.F.T.S.),
- L'indemnité d'administration et de technicité (I.A.T.),
- L'indemnité d'exercice de missions des préfetures (I.E.M.P.).

L'I.F.S.E. est en revanche cumulable avec :

- L'indemnisation des dépenses engagées au titre des fonctions exercées (exemple : frais de déplacement),
- Les dispositifs d'intéressement collectif,
- Les dispositifs compensant les pertes de pouvoir d'achat (exemples : indemnité compensatrice, indemnité différentielle, GIPA, ...),
- Les sujétions ponctuelles directement liées à la durée du travail (heures supplémentaires, astreintes, ...),
- La prime de responsabilité versée au DGS,
- La Nouvelle Bonification Indiciaire (NBI),
- Le supplément familial de traitement,
- La prime biannuelle instaurée par la collectivité et n'entrant pas dans le cadre du RIFSEEP.

L'arrêté en date du 27/08/2015 précise par ailleurs que le régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel (R.I.F.S.E.E.P.) est cumulable avec les indemnités compensant le travail de nuit, le dimanche ou les jours fériés ainsi que les astreintes et le dépassement régulier du cycle de travail tel que défini par le décret n° 2000-815 du 25/08/2000.

\*\*\*\*\*

L'attribution individuelle de l'I.F.S.E. et du C.I.A. décidée par l'autorité territoriale fera l'objet d'un arrêté individuel.

## Annexe n° 2 :

### Plan Local d'Urbanisme intercommunal Débat sur les grandes orientations du Projet d'Aménagement et de Développement Durables

#### Note de synthèse

#### **1. Objectifs du PLUi**

La communauté d'agglomération Riom Limagne et Volcans est compétente en matière de documents d'urbanisme depuis le 1 janvier 2017 sur l'intégralité du territoire.

RLV a prescrit l'élaboration de son Plan Local d'Urbanisme intercommunal par délibération du 26 mars 2019. La mission d'élaboration a été confiée au groupement de bureaux d'étude Ville Ouverte/Arthur Remy/IETI/Valentine Tessier.

Les objectifs poursuivis par l'élaboration de ce Plan Local d'Urbanisme intercommunal sont articulés autour de trois grandes orientations validées par le conseil communautaire du 26 mars 2019 :

#### **Première orientation : Mettre en place une stratégie territoriale fédératrice**

La constitution récente de la Communauté d'Agglomération Riom Limagne et Volcans impose de penser le territoire de façon unitaire afin de poursuivre les démarches déjà engagées mais aussi de porter des projets communs. Plusieurs objectifs répondent à cette orientation :

- Construire un projet de territoire fédérateur pour l'ensemble de la Communauté d'Agglomération,
- Mettre en œuvre une stratégie de solidarité entre les 31 Communes qui la composent,
- Concevoir un projet d'urbanisme frugal et économe pour le territoire,
- Intégrer les enjeux liés au changement climatique en atténuant ses effets et en permettant l'adaptation du territoire,
- Soutenir les dynamiques économiques et d'emploi, déjà présentes sur le territoire, et favoriser l'accueil de nouvelles entreprises.
- Proposer un parcours résidentiel complet à l'échelle de l'agglomération et adapter les typologies en fonction des secteurs.

#### **Deuxième orientation : Appuyer la stratégie territoriale sur la diversité des paysages comme source d'attractivité**

La diversité et la qualité des paysages est le marqueur du territoire de la Communauté d'agglomération Riom Limagne et Volcans. La chaîne des Puys, les coteaux et la faille de Limagne, la plaine de Limagne et le Val d'Allier sont les quatre entités paysagères qui singularisent les bassins de vie. L'approche paysagère ne s'arrête pas à l'aspect pittoresque du paysage mais prend également en compte le vécu du quotidien et l'évolution du territoire qui nous entoure.

Le projet de territoire doit s'appuyer sur ces singularités en les valorisant. Pour cela, les objectifs suivants sont fixés :

- Révéler les singularités à l'échelle des entités paysagères,
- Garantir l'expression de la complémentarité des paysages entre eux et contribuer à renforcer la diversité et la mise en valeur paysagère,
- Préserver et valoriser l'environnement, le paysage et l'architecture en protégeant de toute urbanisation certains secteurs sensibles,
- Assurer la valorisation des espaces par une offre touristique respectueuse des sites,
- Maîtriser les menaces pour le paysage en limitant l'étalement urbain lié aux zones résidentielles ou aux zones d'activités,
- Maîtriser les impacts paysagers des évolutions à venir par une lecture des capacités d'accueil du paysage et de ses sensibilités,
- Prendre en compte les risques, notamment d'inondation, et limiter les nuisances et les pollutions,
- Favoriser la transition vers une agriculture respectueuse de l'environnement et des paysages.

#### **Troisième orientation : Renforcer l'armature territoriale à travers les centralités**

L'armature territoriale est constituée par différents types de polarités : Riom, cœur du territoire, Volvic, Ennezat et Châtel-Guyon, pôles structurants, et les communes rurales. Cette armature est la structure sur laquelle le

développement du territoire doit se baser en renforçant les centralités à toutes les échelles. Plusieurs objectifs répondent à cette orientation :

- Inverser le regard sur le territoire en considérant les espaces naturels, agricoles et forestiers comme un capital à préserver,
- Assurer une gestion économe de l'espace et limiter la consommation d'espaces naturels agricoles et forestiers,
- Renforcer les centralités urbaines en rendant les centres-bourgs plus attractifs par la présence de services, d'équipements et de commerces,
- Traiter la problématique des logements vacants,
- Travailler les interactions entre Riom, cœur du territoire, Châtel-Guyon, Volvic et Ennezat, pôles structurants et les communes rurales afin de poursuivre les démarches engagées et de définir les complémentarités à renforcer,
- Mettre en œuvre à l'échelle du territoire un maillage de déplacements doux permettant d'offrir une vraie alternative au « tout-automobile ».

## **1. Contexte juridique**

Le PLUi en cours d'élaboration comprend notamment, parmi les documents qui le composent, un projet d'aménagement et de développement durables (ci-après PADD) fixant les principales orientations et objectifs définissant les partis-pris urbains retenus, que les pièces réglementaires du PLUi devront, en tout ou partie, mettre en œuvre.

Conformément aux dispositions de l'article L.151-5 du code de l'urbanisme :

*« Le projet d'aménagement et de développement durables définit :*

*1° Les orientations générales des politiques d'aménagement, d'équipement, d'urbanisme, de paysage, de protection des espaces naturels, agricoles et forestiers, et de préservation ou de remise en bon état des continuités écologiques ;*

*2° Les orientations générales concernant l'habitat, les transports et les déplacements, les réseaux d'énergie, le développement des communications numériques, l'équipement commercial, le développement économique et les loisirs, retenues pour l'ensemble de l'établissement public de coopération intercommunale ou de la commune.*

*Il fixe des objectifs chiffrés de modération de la consommation de l'espace et de lutte contre l'étalement urbain.»*

L'article L.153-12 du même code dispose également :

*« Un débat a lieu au sein de l'organe délibérant de l'établissement public de coopération intercommunale et des conseils municipaux ou du conseil municipal sur les orientations générales du projet d'aménagement et de développement durables mentionné à l'article L. 151-5, au plus tard deux mois avant l'examen du projet de plan local d'urbanisme.*

*Lorsque le plan local d'urbanisme est élaboré par un établissement public de coopération intercommunale, le débat prévu au premier alinéa du présent article au sein des conseils municipaux des communes membres est réputé tenu s'il n'a pas eu lieu au plus tard deux mois avant l'examen du projet de plan local d'urbanisme. »*

Si ce PADD n'est pas directement opposable aux autorisations d'urbanisme, il constitue néanmoins un élément central du PLUi, dans la mesure où il traduit les principales orientations du projet mis en œuvre. A ce titre, le règlement et les OAP doivent être rédigés « en cohérence » avec le PADD, le règlement ayant d'ailleurs pour objet de traduire les orientations du PADD. Au surplus, les orientations du PADD permettront de distinguer les évolutions qui relèvent du champ des procédures de modification, de celles qui requièrent une révision du PLUi. Les orientations définies par le PADD ont donc vocation à être pérennes.

Conformément aux dispositions de l'article L.153-12 précité, les orientations générales du PADD font l'objet d'un débat au sein de l'organe délibérant compétent, au plus tard deux mois avant l'examen du projet de PLUi devant être arrêté. Ce débat constitue un simple échange sur les orientations générales du projet de PADD, qui n'est suivi d'aucun vote.

En l'absence de débat tenu au sein d'une ou plusieurs communes couvertes par le projet de PLUi, dans les délais susmentionnés, ce débat sera réputé être intervenu.

## 1. Procédure de collaboration

Lors de la phase de diagnostic et de la phase d'élaboration du PADD qui se sont déroulés de mars 2019 à septembre 2020, et conformément aux modalités définies en Conférence Intercommunale des Maires, les instances de collaboration suivantes ont été mises en œuvre :

Phase de diagnostic :

Instance	Membres	Dates de réunion	Ordre du jour
<b>Conseil Communautaire</b>	Conseillers communautaires	26 mars 2019	Prescription de l'élaboration du PLUi
		24 septembre 2019	Validation du Pré-diagnostic
<b>Conférence Intercommunale des Maires</b>	Maires des communes de RLV	20 mars 2019	Définition et arrêt des modalités de la collaboration entre RLV et ses communes membres
<b>Comité de pilotage</b>	Membres de la commission urbanisme et personnes publiques associées	31 janvier 2019	Présentation du bureau d'étude et lancement de la procédure
		16 mai 2019	Point d'étape sur la phase diagnostic
		19 septembre 2019	Restitution des rencontres communes
<b>Comité technique</b>	Elus référents du PLUi membres du comité de pilotage	31 janvier 2019	Validation du pré-diagnostic
		12 avril 2019	Présentation du bureau d'étude et lancement de la démarche
		18 juin 2019	Etat initial de l'environnement
<b>Atelier</b>	Comité de pilotage et expert techniques thématiques	11 mars 2019	Préparation du rapport de présentation
		12 avril 2019	Images, ambiances et singularités
		17 mai 2019	Un urbanisme vertueux
		18 juin 2019	Un territoire désirable
<b>Café PLUi</b>	Comité de pilotage et experts techniques thématiques	10 avril 2019	Inverser le regard
		16 mai 2019	Un territoire vertueux
		17 juin 2019	Un territoire désirable
<b>Séminaire</b>	Comité de pilotage et experts techniques thématiques	10 avril 2019	Image, ambiance, singularité – visite du territoire en bus
		16 mai 2019	Image, ambiance, singularité – visite du territoire en bus
		17 juin 2019	Image, ambiance, singularité – visite du territoire en bus
<b>Séminaire</b>	Conseillers municipaux, conseillers communautaires, personnes publiques associées et partenaires	20 mars 2019	Lancement de la démarche
		20 mars 2019	Lancement de la démarche
<b>Rencontres communes</b>		11, 12, 19 mars 2019 10 et 11 avril 2019	Rencontre individuelle avec chaque commune pour récolter des données concernant le territoire et les projets, discuter du positionnement de la commune au sein de RLV

Phase de PADD :

Instance	Membres	Dates de réunion	Ordre du jour
<b>Bureau communautaire</b>	Président et vice-Présidents	27 août 2019	Atelier controverses et prospective – premier travail de définition de la ligne politique RLV 2040
		7 janvier 2020	Examen du PADD présenté en conférence
<b>Conférence Intercommunale des Maires</b>	Maires des communes de RLV	22 octobre 2019	Restitution du travail réalisé en bureau et en comité technique, débat et définition de la ligne politique générale RLV 2040
		7 janvier 2020	Validation du PADD
<b>Comité de pilotage</b>	Membres de la commission urbanisme et personnes publiques associées	19 septembre 2019	Présentation du diagnostic et restitution du premier travail sur le PADD
		12 décembre 2019	Présentation et débat des orientations du PADD

<b>Comité technique</b>	Elus référents du PLUI membres du comité de pilotage	30 octobre 2019	Rédaction des grandes orientations et de l'organisation du PADD
		7 novembre 2019	Poursuite du travail de rédaction des orientations 1, 2 et 3
		5 décembre 2019	Rédaction des déclinaisons des axes 1 et 2 du PADD
<b>Séminaire</b>	Conseillers communautaires, personnes publiques associées et partenaires	14 novembre 2019	Déclinaison stratégique et travail cartographique
	Conseillers municipaux, conseillers communautaires,	30 septembre 2020	Rentrée du PLUi et présentation du PADD
<b>Réunion Personnes Publiques Associées</b>	Comité technique et personnes publiques associées	7 novembre 2019	Présentation du diagnostic, des enjeux et des orientations du PADD

Trois forums habitants se sont également tenus le 11 avril 2019, le 18 juin 2019 et le 14 novembre 2019. Les deux premiers forums ont été retransmis en direct sur internet et sont toujours disponibles sur le site internet de RLV. Le forum du 11 avril a réuni 20 à 30 personnes présentes et a été vu 79 fois sur internet. Le forum du 18 juin a réuni 50 à 60 personnes présentes et a été vu 104 fois sur internet. Le forum du 14 novembre a réuni 82 personnes présentes. De plus, une phase d'immersion a été réalisée du 21 au 25 septembre 2019 pendant laquelle l'équipe projet du PLUi est allée à la rencontre des habitants sur des ateliers thématiques localisés en divers lieux du territoire communautaire

### **1. Grandes orientations du Projet de d'Aménagement et de Développement Durables**

Le Projet d'Aménagement et de Développement Durables du territoire de Riom Limagne et Volcans s'articule autour de 3 grands axes stratégiques, eux-mêmes déclinés en orientations. Chaque axe comprend une orientation paysage et 4 orientations stratégiques. Le projet s'est construit autour d'un fil rouge paysage permettant de fixer des objectifs de qualité traduits dans les orientations paysage. Chaque orientation est déclinée en objectifs et illustrée par une carte ou un schéma :

#### **Axe 1 - Un territoire moteur à l'échelle régionale valorisant ses singularités**

Orientation 1.0 Faire des paysages uniques les garants de l'image du territoire  
Orientation 1.1 Affirmer un positionnement métropolitain en s'appuyant sur la diversité de l'armature territoriale  
Orientation 1.2 Conforter et diversifier les filières économiques d'excellence  
Orientation 1.3 Valoriser les atouts de la destination touristique Terra Volcana, les Pays de Volvic  
Orientation 1.4 Positionner le territoire comme un espace de nature préservée

#### **Axe 2 - Une démarche de projet vertueuse accompagnant l'évolution des modes de vie**

Orientation 2.0 Accompagner l'insertion qualitative des projets dans les paysages  
Orientation 2.1 Renforcer la qualité des zones d'activités économiques pour améliorer l'accueil des entreprises  
Orientation 2.2 Articuler la production de logements en cohérence avec l'armature urbaine  
Orientation 2.3 Réinvestir les centralités dans une approche transversale et multifonctionnelle  
Orientation 2.4 Concevoir les nouvelles formes urbaines

#### **Axe 3 - Des actions transversales permettant de faire face au changement climatique**

Orientation 3.0 Anticiper les effets du changement climatique sur les paysages  
Orientation 3.1 Investir dans les mobilités de demain  
Orientation 3.2 Adopter une gestion frugale et économe en ressources  
Orientation 3.3 Tendre vers la sobriété et l'efficacité énergétique  
Orientation 3.4 Améliorer la résilience du territoire face aux risques et nuisances



## Conseil Municipal Mozac - Débat sur les grandes orientations du PADD du PLUi de RLV le 19 novembre 2020

**Présents:** Anne-Claire ARGENSON, Pierre BARRAUD, Sylvette CARTIER, Jean-Claude CAZALS, Damien CHARLEUX, Sarah CHEVALLIER, Adrien GIVERNAUD, Jean-Luc MERCERON, Matthieu PERONA, Jean-Marc TAVIOT, Marc REGNOUX,

**Excusé** Eric DUEZ, Patrick GOMEZ, Amandine MENUZZO

### Compte rendu

Le PLUi ( Plan Local d'Urbanisme intercommunal) sera constitué :

- d'un Rapport de Présentation, qui expose le diagnostic et les enjeux d'avenir sur lesquels les élus se basent pour élaborer le PLUi
- d'un Projet d'Aménagement et de Développement Durable (PADD) qui synthétise les orientations générales de la politique d'urbanisme et d'aménagement, les intentions de la Communauté d'Agglomération pour les années à venir et ses perspectives d'évolution ;
- d'Orientations d'Aménagement et de Programmation qui complètent le PADD sur certains secteurs pour préciser les intentions d'aménagement ou de réaménagement ;
- d'un Plan de Zonage et d'un Règlement qui fixent les conditions de réalisation des constructions dans chaque zone et sur chaque parcelle.

Le PADD a été présenté en conseil communautaire le 14 janvier 2020 et une présentation débat a eu lieu le 30 septembre avec les élus de RLV.

Le débat au sein du conseil municipal a pour objet de faire remonter des observations à RLV.



## Conseil Municipal Mozac - Débat sur les grandes orientations du PADD du PLUi de RLV le 19 novembre 2020

### Compte rendu

Les observations sont les suivantes :

#### **1- Orientation 2.2 Articuler la production de logements en cohérence avec l'armature urbaine. Fixer un objectif de développement ambitieux.**

50% des logements soit 220 maximum par an seront réalisés dans le cœur métropolitain (Riom-Mozac-Ménétrio) et les pôles de vie (Volvic-Chatel-Guyon-Ennezat). L'enquête de Mozac Demain de 2019, montrent que 70% des réponses sont plutôt défavorable à l'augmentation de population. Par ailleurs le PADD du PLU de Mozac établi en 2005, se base sur un accroissement annuel moyen de population de 0,55% pour donner un objectif de 4500 habitants en 2035. Il est important de conserver le mode d'urbanisation actuel et les espaces naturels. Les zones urbanisées et artisanales représentent actuellement 50% du territoire de Mozac.

Une augmentation modérée de la population est cependant nécessaire pour répondre aux objectifs de la loi SRU (Solidarité et Renouvellement Urbain) en créant des logements sociaux.

#### **2- Orientation 2.2 Articuler la production de logements en cohérence avec l'armature urbaine. Offrir aux populations des gens du voyage un habitat durable, digne et adapté..**

**Des dispositifs d'accueil de type terrains ou aires d'accueil permettront d'accueillir des migrations ponctuelles.**

**Le territoire s'engage à accompagner le développement d'une offre nouvelle de logements.**

**Les situations d'habitats indigne doivent être traitées afin d'améliorer les conditions des familles.**

Les aires de grand passage sont de la responsabilité de l'état et du département. Les aires pour les migrations ponctuelles sont nécessaires pour éviter les occupations illégales de terrains communaux.

La résorption du bidonville de Planchepaleuil à Riom est absolument indispensable. A Mozac les gens du voyages sont sédentarisés en particulier dans le lotissement adapté rue des poiriers, mais à proximité les occupations illégales des terrains et les activités sont des sources de nuisances à résorber par l'intercommunalité.