

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 : 24 NOMBRE DE POUVOIRS ENREGISTRES : 2 NOMBRE DE CONSEILLERS VOTANTS : 26	L'an deux mille vingt et un, le jeudi 18 mars, à dix-neuf heures, le Conseil Municipal de la commune de Mozac, s'est réuni en session ordinaire sous la présidence de Marc REGNOUX, Maire, à la suite de la convocation qui lui a été adressée le vendredi 12 mars deux mille vingt et un.
---	--

PRESENT(E)S : 24

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

REPRESENTE(E)S : 2

YOLANDE PANIAGUA REPRESENTEE PAR MURIELLE PANIAGUA
MATTHIEU PERONA REPRESENTE PAR VINCENT OUSLATI

ABSENT(E)S ET NON REPRESENTE(E)S : 1

INGRID GIVRY

Secrétaire de séance : Geneviève NICOLAS

Monsieur le Maire ouvre la séance à 19H. Il demande si le compte rendu du Conseil Municipal du 1^{er} février 2021 appelle des remarques particulières de l'assemblée. Aucune remarque n'étant formulée, le compte-rendu du Conseil Municipal du 1^{er} février 2021 est :

ADOPTÉ À L'UNANIMITÉ

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 (€ HT)
4. Marchés publics, accords-cadres, avenants passés en délégation du Conseil Municipal	BALTAZAR	Travaux extension espace Perrier Lot 1 – terrassement/maçonnerie/VRD	74 916.81 €
	ARTA	Travaux extension espace Perrier Lot 2 - façades	6 554 €
	SUCHEYRE	Travaux extension espace Perrier Lot 3 – charpente/couverture	28 282 €
	TAILLANDIER - ROUVET	Travaux extension espace Perrier Lot 4 – menuiseries extérieures	9 489 €
	BERTIN ET FILS	Travaux extension espace Perrier Lot 5 – menuiseries intérieures	7 516.28 €

	PAIS	Travaux extension espace Perrier Lot 6 – plâtrerie – peinture - sols souples	10 873.09€
	CMG	Travaux extension espace Perrier Lot 7 – carrelage - faïence	4 685.10€
	TAILLANDIER - ROUVET	Travaux extension espace Perrier Lot 8 – serrurerie	11 612.60€
	AC2S	Travaux extension espace Perrier Lot 9 – plomberie – sanitaires - ventilation	14 771.43€
	VOMIERO	Travaux extension espace Perrier Lot 10 - électricité	10 122.23€

FINANCES

Rapporteur : Marc REGNOUX

2. PRESENTATION DU COMPTE ADMINISTRATIF 2020 DU BUDGET « PRINCIPAL »

EXECUTION DU BUDGET

		DEPENSES		RECETTES	
REALISATIONS DE L'EXERCICE (mandats et titres)	Section de fonctionnement	A	2 896 996,74	G	3 063 130,88
	Section d'investissement	B	523 813,74	H	797 104,42
		+		+	
REPORTS DE L'EXERCICE N-1	Report en section de fonctionnement (002)	C	0,00 (si déficit)	I	0,00 (si excédent)
	Report en section d'investissement (001)	D	355 125,80 (si déficit)	J	0,00 (si excédent)
		=		=	
TOTAL (réalisations + reports)		= A+B+C+D	3 775 936,28	= G+H+I+J	3 860 235,30
RESTES A REALISER A REPORTER EN N+1 (1)	Section de fonctionnement	E	0,00	K	0,00
	Section d'investissement	F	340 951,48	L	129 462,00
	TOTAL des restes à réaliser à reporter en N+1	= E+F	340 951,48	= K+L	129 462,00
RESULTAT CUMULE	Section de fonctionnement	= A+C+E	2 896 996,74	= G+I+K	3 063 130,88
	Section d'investissement	= B+D+F	1 219 891,02	= H+J+L	926 566,42
	TOTAL CUMULE	= A+B+C+D+E+F	4 116 887,76	= G+H+I+J+K+L	3 989 697,30

ADOPTÉ À L'UNANIMITÉ

(LE MAIRE NE PREND PAS PART AU VOTE DES COMPTES ADMINISTRATIFS)

3. PRESENTATION DU COMPTE ADMINISTRATIF 2020 DU BUDGET « CAISSE DES ECOLES »

EXECUTION DU BUDGET

		DEPENSES		RECETTES	
REALISATIONS DE L'EXERCICE (mandats et titres)	Section de fonctionnement	A	143 937,49	G	138 732,60
	Section d'investissement	B	0,00	H	0,00
		+		+	
REPORTS DE L'EXERCICE N-1	Report en section de fonctionnement (002)	C	0,00	I	16 529,56
	Report en section d'investissement (001)	D	0,00	J	0,00
		=		=	
TOTAL (réalisations + reports)		= A+B+C+D	143 937,49	= G+H+I+J	155 262,16
RESTES A REALISER A REPORTER EN N+1 (1)	Section de fonctionnement	E	0,00	K	0,00
	Section d'investissement	F	0,00	L	0,00
	TOTAL des restes à réaliser à reporter en N+1	= E+F	0,00	= K+L	0,00
RESULTAT CUMULE	Section de fonctionnement	= A+C+E	143 937,49	= G+I+K	155 262,16
	Section d'investissement	= B+D+F	0,00	= H+J+L	0,00
	TOTAL CUMULE	= A+B+C+D+E+F	143 937,49	= G+H+I+J+K+L	155 262,16

ADOPTÉ À L'UNANIMITÉ

(LE MAIRE NE PREND PAS PART AU VOTE DES COMPTES ADMINISTRATIFS)

4. COMPTES DE GESTION EXERCICE 2020 : APPROBATION

- Il sera proposé au Conseil municipal d'approuver les comptes de gestion 2020 établis par le Trésorier Principal (pour les budgets suivants : Principal et Caisse des écoles)

ADOPTÉ À L'UNANIMITÉ

5. ÉTAT DES ACQUISITIONS ET DES CESSIONS 2020

- Il sera proposé au Conseil municipal d'approuver l'état des acquisitions et cessions 2020.

ADOPTÉ À L'UNANIMITÉ

6. AFFECTATION DU RESULTAT 2020 DU BUDGET « PRINCIPAL »

- Il sera proposé au Conseil municipal d'approuver l'affectation du résultat 2020 comme suit :

✓ Budget Principal : + 166 134,14 € en réserves R 1068 en investissement

ADOPTÉ À L'UNANIMITÉ

7. TAXES LOCALES : TAUX APPLICABLES EN 2021

- Il sera proposé au Conseil municipal d'approuver les taux 2021 des taxes locales suivants :

	<u>2020</u>	<u>Propositions 2021</u>
✓ Taxe d'Habitation :	15,07 %	15,07 % (valeur figée par la réforme de la TH)
✓ Foncier bâti :	21,01 %	22,06 % (soit une augmentation de 5%)
✓ Foncier non-bâti :	88,87 %	88,87 %

ADOPTÉ À L'UNANIMITÉ

8. SUBVENTIONS AUX ASSOCIATIONS POUR 2021

- Il sera proposé au Conseil municipal d'approuver le tableau des subventions aux associations pour 2021.

Article (1)	Subventions (2)	Objet (3)	Nom de l'organisme	Nature juridique de l'organisme	Montant de la subvention
INVESTISSEMENT					
FONCTIONNEMENT					
6553	BP	contribution	Syndicat Service départemental Incendie et secours SDIS	Département	105 000,00
657358	BP	contribution	Syndicat SIEG Syndicat Intercommunal	Etablissement de droit public	17 000,00
657361	BP	subvention de fonctionnement	CAISSE DES ECOLES MOZAC	Etablissement de droit public	40 000,00
657362	BP	subvention de fonctionnement CCAS	CCAS MOZAC	Etablissement de droit public	22 000,00
65738	BP	participation	Association ADSEA	Autre personne de droit privé	3 000,00
6574	Subvention	Subvention fonctionnement	PREVENTION RIOM-VOLVIC Association JARDINIERS DES PAYS D'Auvergne	Association	150,00
6574	SUBVENTION	MOZAC TAROT	Association MOZAC TAROT	Association	800,00
6574	SUBVENTION	SUBVENTION EXCEPTIONNELLE	Association La prévention routière	Association	150,00
6574	BP	subvention de fonctionnement	Association ENERGY CYCLE MOZAC	Association	300,00
6574	BP	subvention exceptionnelle	Association ENERGY CYCLE MOZAC	Association	250,00
6574	BP	subvention de fonctionnement	Association CYCLO CLUB MOZACOIS	Association	100,00
6574	BP	subvention exceptionnelle	Association CYCLO CLUB MOZACOIS	Association	250,00
6574	BP	subvention de fonctionnement	Association JUDO CLUB MOZAC	Association	1 900,00
6574	BP	subvention de fonctionnement	Association MOZAC BMX	Association	800,00
6574	BP	subvention exceptionnelle	Association MOZAC BMX	Association	800,00
6574	BP	subvention de fonctionnement	Association MOZAC VOLVIC BASKET	Association	2 000,00
6574	BP	subvention de fonctionnement	Association GALLOISE GYM	Association	3 000,00
6574	BP	subvention de fonctionnement	Association UNION SPORTIVE MOZAC	Association	2 000,00
6574	BP	subvention de fonctionnement	Association APN Amicale des Anciens	Association	100,00
6574	BP	subvention de fonctionnement	Association CLUB DE L'AGE D'OR	Association	150,00
6574	BP	subvention exceptionnelle	Association HARMONIE de mozac Association	Association	1 000,00
6574	BP	subvention de fonctionnement	Association HARMONIE de mozac Association	Association	10 335,00
6574	BP	subvention de fonctionnement	Association AMICALE DES JARDINIERS DE FRANCE DES PAYS VABL	Association	100,00
6574	BP	subvention de fonctionnement	Association MOZ'ARTS	Association	100,00
6574	BP	fonds d'initiative	COMMUNE DE MOZAC	Commune	2 115,00
6574	BP	subvention de fonctionnement	Association COS COMITE DES OEUVRES SOCIALES	Association	5 000,00
6574	BP	Subvention exceptionnelle	Association JARDINIERS DES PAYS D'Auvergne	Association	100,00
6574	BP	Subvention exceptionnelle	Association LE PETIT THEATRE QUI FAIT DU BIEN	Association	600,00
6574	BP	Subvention exceptionnelle	Association COS COMITE DES OEUVRES SOCIALES	Association	3 200,00
6574	BP	Subvention exceptionnelle	Association CLUB HISTORIQUE MOZACOIS	Association	2 700,00

ADOPTÉ À L'UNANIMITÉ

(Matthieu PERONA a indiqué ne pas souhaiter prendre part au vote)

9. PRESENTATION DU BUDGET PRIMITIF 2021 « PRINCIPAL »

- Il sera proposé au Conseil municipal d'approuver le budget primitif 2021.

FONCTIONNEMENT		
	DEPENSES DE LA SECTION DE FONCTIONNEMENT	RECETTES DE LA SECTION DE FONCTIONNEMENT
V O T E	CREDITS DE FONCTIONNEMENT VOTES AU TITRE DU PRESENT BUDGET (1)	2 941 400,00
	+	+
R E P O R T S	RESTES A REALISER (R.A.R) DE L'EXERCICE PRECEDENT (2)	0,00
	002 RESULTAT DE FONCTIONNEMENT REPORTE (2)	(si déficit) 0,00
	=	=
	TOTAL DE LA SECTION DE FONCTIONNEMENT (3)	2 941 400,00

INVESTISSEMENT		
	DEPENSES DE LA SECTION D'INVESTISSEMENT	RECETTES DE LA SECTION D'INVESTISSEMENT
V O T E	CREDITS D'INVESTISSEMENT (1) VOTES AU TITRE DU PRESENT BUDGET (y compris le compte 1068)	1 185 500,00
	+	+
R E P O R T S	RESTES A REALISER (R.A.R) DE L'EXERCICE PRECEDENT (2)	340 951,48
	001 SOLDE D'EXECUTION DE LA SECTION D'INVESTISSEMENT REPORTE (2)	(si solde négatif) 81 835,12
	=	=
	TOTAL DE LA SECTION D'INVESTISSEMENT (3)	1 608 286,60

TOTAL		
	TOTAL DU BUDGET (3)	4 549 686,60

ADOPTÉ À L'UNANIMITÉ

10. AFFECTATION DU RESULTAT 2020 DU BUDGET « CAISSE DES ECOLES »

- Il sera proposé au Conseil municipal d'approuver l'affectation du résultat 2020 comme suit :

✓ Budget Caisse des écoles : + 11 324.67 € en fonctionnement R 002

ADOPTÉ À L'UNANIMITÉ

11. PRESENTATION DU BUDGET PRIMITIF 2021 « CAISSE DES ECOLES »

- Il sera proposé au Conseil municipal d'approuver le budget primitif 2021.

FONCTIONNEMENT

		DEPENSES DE LA SECTION DE FONCTIONNEMENT	RECETTES DE LA SECTION DE FONCTIONNEMENT
V O T E	CREDITS DE FONCTIONNEMENT VOTES AU TITRE DU PRESENT BUDGET (1)	190 100,00	178 775,33
	+	+	+
R E P O R T S	RESTES A REALISER (R.A.R) DE L'EXERCICE PRECEDENT (2)	0,00	0,00
	002 RESULTAT DE FONCTIONNEMENT REPORTE (2)	(si déficit) 0,00	(si excédent) 11 324,67
=		=	=
TOTAL DE LA SECTION DE FONCTIONNEMENT (3)		190 100,00	190 100,00

INVESTISSEMENT

		DEPENSES DE LA SECTION D'INVESTISSEMENT	RECETTES DE LA SECTION D'INVESTISSEMENT
V O T E	CREDITS D'INVESTISSEMENT (1) VOTES AU TITRE DU PRESENT BUDGET (y compris le compte 1068)	0,00	0,00
	+	+	+
R E P O R T S	RESTES A REALISER (R.A.R) DE L'EXERCICE PRECEDENT (2)	0,00	0,00
	001 SOLDE D'EXECUTION DE LA SECTION D'INVESTISSEMENT REPORTE (2)	(si solde négatif) 0,00	(si solde positif) 0,00
=		=	=
TOTAL DE LA SECTION D'INVESTISSEMENT (3)		0,00	0,00

TOTAL

TOTAL DU BUDGET (3)	190 100,00	190 100,00
---------------------	------------	------------

ADOPTÉ À L'UNANIMITÉ

12. DEMANDE DE SUBVENTIONS DOTATIONS D'EQUIPEMENT AUX TERRITOIRES RURAUX – DETR 2021

Rapporteur : Marc REGNOUX

La Dotation d'Équipement des Territoires Ruraux (D.E.T.R.) est une enveloppe de l'État destinée à financer des travaux d'investissement communaux.

Il est proposé au Conseil municipal de solliciter une aide financière, auprès de Monsieur le Préfet du Puy-de-Dôme, au titre de la D.E.T.R. 2021, de nature à permettre la réalisation des projets suivants :

2021.-1- Ecole élémentaire ancienne : remplacement de fenêtres/portes et mise sous alarme du bâtiment

Cout estimatif du projet : 68 330 euros HT

Subvention demandée : 20 500 euros soit 30 %

2021.-2- Mairie : réhabilitation partielle du bâtiment

Cout estimatif du projet : 301 243 euros HT

Subvention demandée : 90 373 euros soit 30 %

2021.-3- Complexe sportif : mise aux normes en matière de sécurité

Cout estimatif du projet : 28 715 euros HT

Subvention demandée : 8 615 euros soit 30 %

ADOPTÉ À L'UNANIMITÉ

13. MISE A JOUR DU TABLEAU DES EFFECTIFS

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 réussite du concours d'adjoint technique principal de 2^{ème} classe par un agent du restaurant scolaire, 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^{ème} classe (au service restauration scolaire) au 1^{er} avril 2021

La suppression de poste induite par cette création est la suivante :

- Suppression d'un poste d'adjoint technique territorial (au service restauration scolaire) au 1^{er} avril 2021

TABLEAU DES EFFECTIFS DU PERSONNEL TITULAIRE ET STAGIAIRE					
Au 1er avril 2021					
Grades / Emplois par Filières	Cat.	Effectifs budgétaires	Effectifs		
			Pourvus	Vacants	TNC
Administratif		8	6	1	1
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 ^{ère} classe	B	1	1	0	0
Rédacteur principal de 2 ^{ème} classe	B	1	1	0	0
Rédacteur	B	0	0	0	0
Adjoint administratif principal de 1 ^{ère} classe	C	1	1	0	0
Adjoint administratif principal de 2 ^{ème} classe (agent en détachement)	C	1	0	0	1 à (30/35)
Adjoint administratif	C	2	2	0	0
Technique		20	19	0	0
Ingénieur principal	A	1	0	1	0
Ingénieur	A	0	0	0	0
Technicien territorial	B	0	0	0	0
Agent de maîtrise principal	C	2	2	0	0
Agent de maîtrise	C	0	0	0	0
Adjoint technique territorial principal de 1 ^{ère} classe	C	7	7	0	0
Adjoint technique territorial principal de 2 ^{ème} classe (création d'un poste)	C	9 (8+1)	9 (8+1)	0	0
Adjoint technique territorial (suppression d'un poste)	C	1 (2-1)	1 (2-1)	0	0
Sportive		1	1	0	0
Opérateur principal des activités physique et sportives	C	1	1	0	0
Médico-sociale		4	3	1	0
Agent territorial spécialisé des écoles maternelles principal de 1 ^{ère} classe	C	3	3	0	0
Agent territorial spécialisé des écoles maternelles principal de 2 ^{ème} classe	C	1	0	1	0
Police Municipale		1	1	0	0
Brigadier de police municipale	C	1	1	0	0

TABLEAU DES EFFECTIFS DU PERSONNEL CONTRACTUEL					
Technique		2	1	1	0
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
Administrative		1	0	1	0
Adjoint administratif territorial (remplacement art 3-1 et 3-2)	C	1	0	1	0
Médico-sociale		1	1	0	0
Agent territorial spécialisé des écoles maternelles principal de 2ème classe (remplacement art 3-1 et 3-2)	C	1	1	0	0
Culturelle		1	0	1	1
Assistant Territorial d'Enseignement Artistique (CDI)	B	1	0	1	1 (à 14/20)

ADOPTÉ À L'UNANIMITÉ

14. LES LIGNES DIRECTRICES DE GESTION

Rapporteur : Marc REGNOUX

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.

Les lignes directrices de gestion sont 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 gestion des ressources humaines sont définies par le décret n°2019-1265 du 29 novembre 2019. Elles sont arrêtées dans chaque collectivité après avis du comité technique.

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 visent à :

1 - déterminer la stratégie pluriannuelle de pilotage des ressources humaines, notamment en matière de gestion prévisionnelle des effectifs, des emplois et des compétences.

2 - fixer des orientations générales en matière de promotion et de valorisation des parcours professionnels. En effet, les commissions administratives paritaires n'examinent plus les décisions en matière d'avancement et de promotion depuis le 1er janvier 2021.

3 - 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.

Elles constituent le document de référence pour la gestion des ressources humaines 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.

Les lignes directrices de gestion s'adressent à l'ensemble des agents.

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.

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.

Ce projet a reçu un avis favorable du comité technique du centre de gestion en date du 2 mars 2021.

Il est proposé au Conseil municipal d'adopter les lignes directrices de gestion présentées en détail en annexes (annexe n° 1).

ADOPTÉ À L'UNANIMITÉ

15. CONVENTION DE SUIVI D'OPERATION D'INVESTISSEMENT D'EAU POTABLE, D'ASSAINISSEMENT ET D'EAUX PLUVIALES URBAINES AVEC RIOM LIMAGNE ET VOLCANS

Rapporteur : Jean-Luc MERCERON

Les services techniques de la commune ont assuré en 2020 pour le compte de Riom Limagne et Volcans le suivi des travaux d'eau et d'assainissement suivant :

- Travaux de renouvellement des réseaux EU/AEP - Avenue Jean Moulin
- Travaux d'aménagement rue Louis Pasteur - Lot 1

La réalisation de ces missions pour le compte de Riom Limagne et Volcans doit se formaliser via une convention afin de cadrer les responsabilités de chacun et permettre le remboursement des moyens engagés par la commune.

Une convention de suivi de travaux a été rédigée avec les éléments suivants :

- Frais de maîtrise d'œuvre : estimation des coûts avec application d'un % usuel du métier au montant de l'opération et pour chaque phase de l'étude
- Pour la maîtrise d'ouvrage : sur la base du temps réel passé par le technicien sur le suivi de chantier

Cette convention a été adoptée par délibération du conseil communautaire du 3 février 2021.

Il est proposé au Conseil municipal :

- d'approuver cette convention de suivi d'opération d'investissement (voir annexe n°2)
- d'autoriser Monsieur le Maire à signer cette convention avec Riom Limagne et Volcans.

ADOPTÉ À L'UNANIMITÉ

16. TAXE D'AMENAGEMENT MAJOREE : CONVENTION DE REVERSEMENT AU PROFIT DE RIOM LIMAGNE ET VOLCANS DE LA QUOTE-PART RELATIVE AUX RESEAUX HUMIDES

Rapporteur : Jean-Luc MERCERON

La Taxe d'Aménagement (TA) a été instituée le 1^{er} mars 2012 par l'article L.331-1 du Code de l'urbanisme et a pour objet le financement des équipements publics tels que les réseaux ou la voirie induits par le développement urbain. Les opérations d'aménagement et les opérations de construction, de reconstruction et d'agrandissement des bâtiments, installations ou aménagements de toute nature soumis à un régime d'autorisation en vertu du Code de l'urbanisme donnent lieu au paiement de cette taxe. Elle est due par le bénéficiaire de l'autorisation de construire ou d'aménager. Cette taxe est perçue par la collectivité locale compétente en matière de taxe d'aménagement (commune ou intercommunalité) et le département qui chacun en fixent les taux applicables et les exonérations possibles. Son taux est fixé dans une fourchette comprise entre 1 et 5%. Pour calculer le montant de la taxe d'aménagement, il faut multiplier la surface taxable par la valeur annuelle par m² de surface définie par arrêté ministériel, puis multiplier ce résultat par le taux voté par la collectivité territoriale.

Néanmoins, le taux de la part communale ou intercommunale peut être augmenté jusqu'à 20 % dans certains secteurs, par délibération motivée, si la réalisation de travaux substantiels de voirie, de réseaux ou la création d'équipements publics généraux de superstructure (crèche, salle de classe, salle des fêtes, salle de sport, piscine, bibliothèque, gare TER, etc.) est rendue nécessaire en raison de l'importance des constructions nouvelles édifiées dans ces secteurs.

La Participation pour le Financement de l'Assainissement Collectif (PFAC) est cumulable avec la Taxe d'Aménagement lorsqu'elle est :

- inférieure ou égale à 5% ;
- supérieure à 5% dès lors qu'elle n'est pas motivée par le financement des réseaux d'assainissement.

Dans le cas contraire, la Taxe d'Aménagement Majorée (TAM) se substitue à la PFAC. En effet, l'article L.331-2 du Code de l'urbanisme prévoit que tout ou partie de la taxe perçue par les communes peut être reversée à l'Etablissement Public de Coopération Intercommunal (EPCI) dont elles sont membres dans des conditions prévues par des délibérations concordantes des Conseils communautaire et municipal. Ce reversement correspond à la part perçue par la commune relative aux réseaux humides pour lesquels RLV est compétent. Une convention est alors conclue entre la commune et RLV pour définir les conditions de reversement de cette quote-part.

Application à la commune de Mozac :

Par délibération du 28 novembre 2011, confortée par la délibération du 26 novembre 2012 qui revalorise le taux initialement voté de TA, la commune de Mozac a institué sur son territoire une taxe d'aménagement à 5 % tout en exonérant les logements aidés par l'État dont le financement ne relève pas du Prêt Locatif Aidé d'Intégration ou du Prêt à Taux Zéro+.

Les secteurs suivants sont soumis à une TAM de 20% par délibérations du 26 novembre 2012, complétées par une délibération du 5 décembre 2018, pour permettre à la commune de faire face à des dépenses d'équipement particulièrement importantes :

- Rue des Pommiers,
- Rue des Pêchers,
- Rue des Pruniers,
- Chemin de la Grenouille,
- Rue de l'Ambène,
- Chemin du Peiroux,
- Rue Jean ZAY au niveau de la parcelle CHABRIER

Sur le produit de cette TAM, 15% reviennent à RLV au titre des réseaux humides avec une affectation de 9% sur le budget assainissement et de 6% sur le budget eau potable.

Il convient de conventionner avec Riom Limagne et Volcans pour le reversement de la quote-part de la TAM correspondant aux réseaux humides afin de permettre à l'agglomération de bénéficier d'un retour sur les investissements qu'elle a payé depuis le 1^{er} janvier 2020 mais également sur ceux à venir.

Il est proposé au Conseil municipal, après avis du Conseil d'exploitation des régies d'eau et d'assainissement :

- d'approuver le projet de convention joint (annexe n°3) prévoyant un reversement de 15% du produit perçu de la taxe d'aménagement majorée par Mozac à RLV,
- d'autoriser Monsieur le Maire, ou son représentant ayant reçu délégation, à signer la convention à intervenir avec Riom Limagne et Volcans ainsi que tout acte afférent à cette délibération et à procéder à son exécution dans les conditions qu'elle prévoit.

ADOPTÉ À L'UNANIMITÉ

QUESTIONS ET INFORMATIONS DIVERSES

L'ordre du jour étant intégralement épuisé, le Maire clôt la séance à 21h15min

Compte-rendu établi à MOZAC, le mardi 23 mars 2021

Marc REGNOUX
Maire de MOZAC





LES LIGNES DIRECTRICES DE GESTION (LDG)

Les Lignes Directrices de Gestion (LDG) sont un nouveau dispositif créé par la loi n° 2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique. Elles sont arrêtées dans chaque collectivité et établissement public par l'autorité territoriale, après avis du Comité Technique.

Cet outil de référence pour la gestion des ressources humaines est conçu pour fixer les orientations et priorités des employeurs et ainsi guider les autorités compétentes dans leurs prises de décision, sans préjudice de leur pouvoir d'appréciation en fonction des situations individuelles, des circonstances ou d'un motif d'intérêt général.

Les LDG déterminent :

- la stratégie pluriannuelle de pilotage des ressources humaines, notamment en matière de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences,
- les orientations générales en matière de promotion et de valorisation des parcours en vue, d'une part, de l'élaboration des décisions individuelles d'avancement de grade et de promotion interne prenant effet à compter du 1er janvier 2021 et, d'autre part, en matière de recrutement, d'adapter les compétences à l'évolution des missions et des métiers, de favoriser la diversité des profils, la valorisation des parcours professionnels ainsi que l'égalité entre les hommes et les femmes.

Communiquées à l'ensemble des agents, par voie numérique, et le cas échéant par tout autre moyen, les LDG peuvent être invoquées en cas de recours devant un tribunal administratif contre une décision individuelle défavorable.

Références juridiques :

- Loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la Fonction Publique Territoriale (article 33-5),
- Loi n° 2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la Fonction Publique,
- Décret n° 2019-1265 du 29 novembre 2019 relatif aux lignes directrices de gestion et à l'évolution des attributions des commissions administratives paritaires (chapitre II).

Table des matières

I.	Stratégie pluriannuelle de pilotage des ressources humaines.....	3
A.	Situation des effectifs, des métiers et des compétences.....	3
1.	Indicateurs quantitatifs au 31 décembre 2019.....	3
2.	Conditions de travail.....	6
B.	Enjeux et objectifs de la politique de ressources humaines.....	7
1.	En matière de recrutement.....	7
2.	En matière d'avancement.....	7
3.	En matière d'évolution professionnelle et de conditions de travail.....	8
II.	Orientations générales en matière de promotion et de valorisation des parcours professionnels.....	8
A.	Orientations et critères généraux en matière de promotion dans les grades et cadres d'emplois.....	8
1.	En matière d'avancement de grade.....	9
2.	En matière de promotion interne.....	10
B.	Mesures favorisant l'évolution professionnelle des agents et leur accès à des responsabilités supérieures.....	10
1.	Identification des projets d'évolution professionnelle.....	113
2.	Elaboration et suivi des projets d'évolution professionnelle.....	11
3.	Finalisation des projets d'évolution professionnelle.....	11
III.	Lignes directrices de gestion relatives à la promotion interne.....	Erreur ! Signet non défini.

Date d'effet et durée des Lignes Directrices de Gestion

Les LDG sont fixées ci-après pour une durée de : 6 ans.

Avis du Comité Technique en date du : __/__/____

Date d'effet : 03/03/2021.

I. Stratégie pluriannuelle de pilotage des ressources humaines

La stratégie pluriannuelle de pilotage des ressources humaines définit les enjeux et les objectifs de la politique des ressources humaines à conduire compte tenu :

- des politiques publiques mises en œuvre,
- de la situation des effectifs, des métiers et des compétences.

L'objectif est de donner plus de visibilité aux agents sur leurs perspectives de carrière et les attentes de leur employeur.

A. Situation des effectifs, des métiers et des compétences

1. Indicateurs quantitatifs au 31 décembre 2020

Effectifs :

→ Nombre d'agents employés au 31 décembre 2020 :

- 31 fonctionnaires,
- 1 contractuel sur emploi permanent,

→ Nombre d'agents en Equivalent Temps Plein Rémunéré (ETPR) sur l'année 2020 : 32.

→ Nombre d'heures rémunérées en 2020 : 56 993.

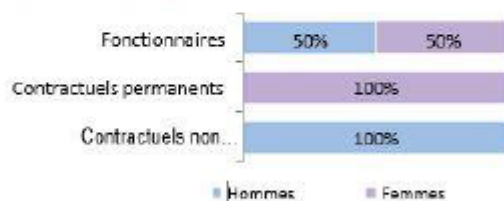
Caractéristiques des agents sur emploi permanent :

→ Répartition par filière et par statut :

Filière	Titulaire	Contractuel	Détaché	Tous
Administrative	6	0	0	6
Technique	19	1	0	20
Culturelle	0	0	0	0
Médico-sociale	4	0	0	4
Sportive	1	0	0	1
Police Municipale	1	0	0	1

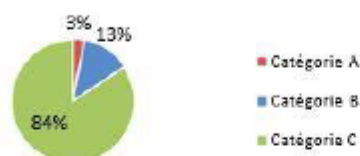
→ Répartition par genre et par statut des agents sur emploi permanent

Répartition par genre et par statut



→ Répartition des agents par catégorie

Répartition des agents permanents par catégorie



→ Les principaux cadres d'emplois des agents sur emploi permanent

Les principaux cadres d'emplois des agents permanents

Adjoints techniques	53%
Agents spécialisés des écoles maternelles	13%
Rédacteurs	9%
Adjoints administratifs	6%
Agents de maîtrise	6%

Pyramide des âges :

→ En moyenne, les agents sur emploi permanent ont 50 ans.

Âge moyen	
Fonctionnaires	51 ans
Contractuels permanents	35 ans
Ensemble	50 ans
Contractuels non permanents	entre 25 et 30 ans

Temps de travail des agents sur emploi permanent :

→ Répartition des agents à temps complet ou non complet

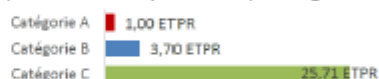
Équivalent temps plein rémunéré

→ **31,41 agents en Equivalent Temps Plein Rémunéré (ETPR) sur l'année 2019**

- > 29,67 fonctionnaires
- > 0,74 contractuel permanent
- > 1,00 contractuel non permanent

57 166 heures travaillées rémunérées en 2019

Répartition des ETPR permanents par catégorie



Mouvements :

Emplois permanents	
Effectif physique au 31/12/2019	Effectif physique au 31/12/2020
32 agents	32 agents

- Modes d'arrivée d'agents permanents :
- 1 recrutement par voie contractuelle,
 - 2 recrutement par voie de mutation.

→ En 2020, 3 arrivées d'agents sur emploi permanent, 2 départs + 1 départ à la retraite.

Budget et rémunérations :

→ Les dépenses de personnel représentent 47.84% des dépenses de fonctionnement :

Budget de fonctionnement	2 847 136 €	Dépenses de personnel*	1 362 100 € →	Soit 47.84 % des dépenses de fonctionnement
--------------------------	-------------	------------------------	---------------	---

→ Rémunérations des agents sur emploi permanent :

- Rémunérations annuelles brutes	=	1 068 170 €
- Primes et indemnités versées	=	85 029 €
- Nouvelle Bonification Indiciaire	=	7 920 €

→ La part du régime indemnitaire sur les rémunérations annuelles brutes pour l'ensemble des agents sur emploi permanent est de 8.70%.

Avancements de carrière :

- => 7 fonctionnaires ont bénéficié d'un avancement de grade.
- => 10 fonctionnaires ont bénéficié d'un avancement d'échelon.

Absentéisme :

→ En moyenne, 63 jours d'absence pour tout motif médical en 2020 pour l'ensemble des agents permanent.

	Nombre de jours d'absence en 2020
Absentéisme « compressible » (maladies ordinaires et accidents de travail)	63 jours
Absentéisme médical (toutes absences pour motif médical)	0 jours
Absentéisme global (toutes absences y compris maternité, paternité et autre)	0 jours

Formation :

→ 11 agents permanents ont suivi au moins une fois une formation en 2020.

Cela représente un nombre total de 222 heures de formation suivies sur l'année 2020.

Le taux de départ en formation est de 14.41 %

Accident du travail :

→ Aucun accident du travail déclaré en 2020.

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.

→ Au 1^{er} janvier 2019, la collectivité n'emploie pas de travailleurs handicapés sur emploi permanent.

Le taux d'emploi direct de Bénéficiaire de l'Obligation d'Emploi des Travailleurs Handicapés est de 3.13 %.

Prévention et risques professionnels :

→ La collectivité a désigné un assistant de prévention et dispose d'un document unique d'évaluation des risques professionnels élaboré en 2009 et révisé en 2013. Une nouvelle révision est prévue en 2021.

Action sociale et protection sociale complémentaire :

→ La collectivité ne participe pas à la complémentaire santé au titre de l'année 2020. Une participation de 5 euros par mois et par agent sera mise en place au premier semestre 2021.

→ Action sociale : la collectivité verse une subvention annuelle au Comité social du personnel d'un montant de 5000 € en 2020.

Relations sociales :

→ 0 jours de grève recensés en 2020.

2. Conditions de travail

Une liste des éventuels indicateurs relatifs aux conditions de travail mis en place au sein de la collectivité ainsi que les documents supports respectifs sont détaillés dans le tableau ci-après :

Indicateurs conditions de travail	Documents supports
Temps de travail	Délibération relative au temps de travail du 13 décembre 2010.
Horaires variables	Pas d'horaires variables en place.
Régime indemnitaire	Délibération relative au régime indemnitaire en date du 30 Novembre 2020.
Formation	Plan et règlement de formation en cours de réalisation.
Autorisations spéciales d'absences	Délibération du 13 décembre 2010 relative aux autorisations spéciales d'absences.
Journée de solidarité	Fixée prochainement par délibération.
Compte épargne temps (CET)	Modalités de mise en œuvre du CET par délibération en date du 15 Octobre 2018.
Action sociale	Délibération relative à l'action sociale (Comité Social du Personnel...) et/ou la protection sociale des agents (santé, prévoyance...) du 30 Novembre 2020.
Prévention des risques professionnels	Approbation du Document Unique d'Evaluation des Risques Professionnels (DUERP) par délibération en date du 26 Juillet 2013. Mise à disposition des agents d'un registre relatif aux conditions de travail. Mise à jour du document en cours.

B. Enjeux et objectifs de la politique de ressources humaines.

Compte tenu de l'état des lieux et du projet politique, la collectivité souhaite répondre aux enjeux suivants :

1. En matière de recrutement

- Le départ à la retraite de six agents au moins sur les six prochaines années va créer de nouveaux besoins en matière de recrutement.
- Ces recrutements seront assurés par des titulaires ou à défaut des contractuels.
- La promotion interne pourra être un levier de mobilité au sein des services.
- Le handicap est pris en compte dans la politique de recrutement.

2. En matière d'avancement

Pour permettre l'avancement au choix, des critères d'évaluation ont été mis en place en 2020 et seront appliqués à l'occasion des entretiens professionnels 2021.

✓ Concernant l'avancement de grade :

Avancements par grades et filières			
Exemples d'emplois	Cadre d'emplois et grades: avant promotion	Cadre d'emplois et grades : après promotion	Taux de promotion
Emplois fonctionnels			
Directeur Général des Services	DGS		Néant
Catégories A			
Postes d'encadrement	Attaché Ingénieur	Attaché Principal Ingénieur Principal	25% *
Catégories B			
Poste d'encadrement	Rédacteur Principal de 2ème classe Technicien Principal de 2ème classe Éducateur Principal de 2ème classe des APS Assistant Principal de 2ème classe	Rédacteur Principal de 1ère classe Technicien Principal de 1ère classe Éducateur Principal de 1ère classe des APS Assistant Principal de 1ère classe	50% *
Postes à technicité Poste d'exécution avancé	Rédacteur Technicien Éducateur des APS Assistant d'enseignement artistique	Rédacteur Principal de 2ème classe Technicien Principal de 2ème classe Éducateur Principal de 2ème classe des APS Assistant Principal de 2ème classe	50% *
Catégories C			
Postes à technicité	Agent de maîtrise	Agent de maîtrise principal	75%
Poste d'exécution intermédiaire	Adjoint Administratif Principal de 2ème classe Atsem Principal 2ème classe Adjoint Technique Principal de 2ème classe Brigadier Opérateur qualifié des APS	Adjoint Administratif Principal de 1ère classe Atsem Principal de 1ère classe Adjoint Technique Principal de 1ère classe Brigadier Chef Opérateur Principal des APS	75%
Poste d'exécution de base	Adjoint Administratif Adjoint Technique Opérateur des APS	Adjoint Administratif Principal de 2ème classe Adjoint Technique Principal de 2ème classe Opérateur qualifié des APS	75%

* dans le cas d'un seul poste existant au sein de la collectivité, étude au cas par cas.

Ces ratios sont fixés pour la durée de validité de la LDG.

Les nominations par ancienneté et celles consécutives à l'inscription des agents sur liste d'aptitude suite à concours et/ou examen professionnel seront prise en compte de manière égale.

- ✓ Concernant la promotion interne :

Le nombre de dossiers proposés à la promotion interne sera limité en fonction des besoins de la collectivité.

3. En matière d'évolution professionnelle et de conditions de travail

- ✓ Concernant l'évolution professionnelle des agents :

⇒ La collectivité encourage ses agents à réaliser des formations mais également les préparations aux concours organisées par le CNFTP.

- ✓ Concernant l'octroi des formations :

⇒ Un plan de formation est actuellement en cours de réalisation et fixera les grands objectifs en matière de formations et de développement des compétences des agents.

- ✓ Concernant le régime indemnitaire :

⇒ Le RIFSEEP a été institué par délibération au mois de Novembre 2020 afin de suppléer l'ancien régime indemnitaire devenu caduque.

- ✓ Concernant l'action sociale :

⇒ La collectivité possède un Comité des Œuvres Sociales (COS) auquel la Mairie verse chaque année une subvention de fonctionnement.

- ✓ Concernant le maintien dans l'emploi :

⇒ La Mairie fait en sorte d'adapter chaque poste de travail aux besoins des agents, notamment en matière d'inaptitude physique partielle ou lourde.

- ✓ Concernant la Qualité de Vie au Travail (QVT) :

⇒ Un Document Unique d'évaluation des risques a été rédigé et mis en service au cours de l'année 2009 et révisé en 2013. Une nouvelle révision aura lieu en 2021, avec la nomination d'un nouvel assistant de prévention.

II. Orientations générales en matière de promotion et de valorisation des parcours professionnels

A. Orientations et critères généraux en matière de promotion dans les grades et cadres d'emplois

Dans le respect des conditions statutaires et sans préjudice du pouvoir d'appréciation de l'autorité territoriale compétente en fonction des situations individuelles, des circonstances ou d'un motif

d'intérêt général, les lignes directrices de gestion fixent les orientations générales et critères en matière de promotion et de valorisation des parcours professionnels.

1. En matière d'avancement de grade

En plus des ratios d'avancement de grade qui seront fixés en 2021 par délibération, il convient de formaliser, mais également de prioriser, les critères recensés en interne permettant de déterminer, au sein des agents promouvables, quels agents seront promus à l'avancement de grade au sein de leur cadre d'emplois.

Ainsi, il convient de préciser les modalités de prise en compte du déroulement de carrière de l'agent, du profil de son poste et d'évaluer la valeur professionnelle et les acquis de l'expérience de l'agent.

✓ Parcours professionnel de l'agent :

- ⇒ La collectivité se basera sur les entretiens professionnels de l'année afin de statuer sur les demandes des agents en matière d'avancement de grades. Les critères suivants seront notamment pris en compte :
 - Manière de servir de l'agent ;
 - Capacité de promotion par rapport aux missions confiées et projection sur de nouvelles missions ;
 - Préparations aux concours et examens professionnels ;
 - Formations réalisées par l'agent ;
 - Ancienneté globale de l'agent sur l'ensemble de sa carrière public/privé ;

✓ Profil du poste occupé et /ou du poste d'avancement :

- ⇒ Prise en compte de la technicité du poste d'origine et/ou d'avancement : maîtrise d'une réglementation complexe et/ou de logiciels de gestion spécifique, respect des normes et des procédures en vigueur.
- ⇒ Prise en compte des conditions particulières d'exercice des missions par référence aux contraintes identifiées et aux spécificités du poste.

✓ Valeur professionnelle et acquis de l'expérience :

- ⇒ Prise en compte de l'engagement professionnel et de la capacité d'adaptation de l'agent : esprit d'initiative, force de proposition, implication, gestion de l'évolution des missions, mise en application des formations et/ou des acquis de l'expérience professionnelle, autonomie, qualités relationnelles.
- ⇒ Evaluation de l'aptitude à l'encadrement d'équipe et de la capacité à exercer des fonctions d'un niveau supérieur : capacité aux missions d'encadrement d'ores et déjà présentes sur la fiche de poste ou à venir suite à l'avancement, ou à l'augmentation du nombre d'agents encadrés, qualités managériales, sens du travail en commun, diffusion de l'information, conduite de projet, réalisation des objectifs.
- ⇒ Prise en compte de la diversité des parcours et des fonctions exercées : activités professionnelles exercées par les agents dans et hors de l'administration d'origine (activité syndicale, activité dans

une autre administration, dans le secteur privé (associatif...), dans une organisation européenne ou internationale).

2. En matière de promotion interne

Il convient de formaliser, mais également de prioriser, les critères recensés en interne permettant de déterminer, au sein des agents promouvables, quels agents seront proposés à la promotion interne afin d'être promus soit dans un autre cadre d'emplois (du cadre d'emplois d'adjoint technique vers celui d'agent de maîtrise), soit dans la catégorie hiérarchique supérieure (de la catégorie C vers la catégorie B ou de la catégorie B vers la catégorie A).

Ainsi, il convient de préciser les modalités de prise en compte du déroulement de carrière de l'agent, du profil de son poste et d'évaluer la valeur professionnelle et les acquis de l'expérience de l'agent.

✓ Parcours professionnel de l'agent :

- ⇒ Prise en compte du déroulement de carrière de l'agent et notamment s'il a déjà bénéficié antérieurement d'avancement.
- ⇒ Prise en compte du nombre de formations suivies, entretien et développement des compétences.
- ⇒ Prise en compte de la diversité des formations suivies (obligatoires et de perfectionnement, préparation concours, examen).
- ⇒ Prise en compte de l'ancienneté de l'agent en termes d'années cumulées de services effectifs dans la Fonction Publique (contractuel, stagiaire, titulaire).
- ⇒ Prise en compte de la nature statutaire des avancements ponctuant la carrière de l'agent (au choix, concours, examen professionnel).

✓ Profil du poste occupé et /ou du poste de promotion :

- ⇒ Prise en compte de la technicité du poste d'origine et de promotion : maîtrise d'une réglementation complexe et/ou de logiciel de gestion spécifique, respect des normes et des procédures.
- ⇒ Prise en compte de la reconnaissance de missions spécifiques déjà exercées par l'agent permettant de mettre en cohérence ses missions par rapport au grade d'avancement souhaité.
- ⇒ Prise en compte de l'évolution de la fiche de poste comme critère permettant la promotion.

✓ Valeur professionnelle et acquis de l'expérience :

- ⇒ Prise en compte de l'engagement professionnel et de la capacité d'adaptation de l'agent : esprit d'initiative, force de proposition, implication, gestion de l'évolution des missions, mise en application des formations et des acquis de l'expérience professionnelle, autonomie, qualités relationnelles.
- ⇒ Evaluation de l'aptitude à l'encadrement d'équipe et de la capacité à exercer des fonctions d'un niveau supérieur : capacité aux missions d'encadrement, qualités managériales, sens du travail en commun, diffusion de l'information, conduite de projet, réalisation des objectifs.

B. Mesures favorisant l'évolution professionnelle des agents et leur accès à des responsabilités supérieures

Il convient de 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.

1. Identification des projets d'évolution professionnelle

Aucune distinction n'est opérée entre l'agent fonctionnaire, l'agent contractuel de droit public en CDD et en CDI, l'agent contractuel de droit privé, l'agent reconnu travailleur handicapé. Les projets d'évolution professionnelle peuvent découler d'une demande de l'agent ou d'une réponse à un besoin de la collectivité.

Lorsque le projet d'évolution professionnelle fait suite à une demande de l'agent, celle-ci peut être recueillie par le responsable hiérarchique direct, notamment lors de l'entretien professionnel. La collectivité, quant à elle, peut utiliser les outils de la GPEC pour anticiper l'évolution de ses besoins (métiers en évolution ou en tension, départ en retraite, prévention de l'usure professionnelle induite par certains métiers...). La mobilité des agents peut être volontaire ou subie, notamment dans le cadre du maintien dans l'emploi ou d'une réorganisation de service.

2. Elaboration et suivi des projets d'évolution professionnelle

Différents interlocuteurs peuvent être mobilisés : le DGS, le gestionnaire RH, la cellule pluridisciplinaire (médecin de prévention, psychologue, ergonomiste, préventeur).

Validation par le supérieur hiérarchique direct et/ou par l'autorité territoriale :

- l'intervention des divers interlocuteurs doit être validée en amont.
- le premier projet d'évolution, issu du travail des divers interlocuteurs, est à nouveau soumis à validation avant toute démarche.

Outils internes :

- Plan de formation,
- Bourse de l'emploi externe (emploi territorial) et publications internes,
- Livret de formation,
- Stage en immersion dans un autre service.

3. Finalisation des projets d'évolution professionnelle

Mise en place d'un accompagnement à la prise de poste, à la fois pour un agent évoluant en interne et pour un nouvel arrivant dans l'hypothèse où l'on répond à un besoin de la collectivité par un recrutement.

Les acteurs internes de l'accompagnement : l'autorité territoriale, la Direction Générale des Services, le responsable de service, le supérieur hiérarchique direct, le gestionnaire Ressources Humaines.

Les acteurs externes de l'accompagnement : CNFPT ou autre organisme de formation, réseaux d'échanges « métier » externes, appuyés sur les partenaires associés aux missions (Préfecture, prestataires informatiques des logiciels métier...).

Proposition d'élaboration d'un protocole d'accueil de l'agent, au sein de la collectivité et dans le service concerné, pour accompagner l'adaptation des compétences aux spécificités du métier, avec notamment la rédaction d'un livret d'accueil précisant l'organisation de l'établissement, ses compétences et les interactions entre les services et son fonctionnement (badgeuse, Comité Social du Personnel...).

Annexe n°2

**Convention de gestion pour le suivi de travaux d'investissement liés aux
compétence eau potable, assainissement et eaux pluviales urbaines conclue entre
la Commune de MOZAC et la Communauté d'Agglomération de Riom Limagne et
Volcans**

ENTRE :

La Communauté d'Agglomération du Riom Limagne et Volcans (RLV), dont le siège est fixé à Riom, représentée par son Président, Monsieur Frédéric Bonnichor, dûment habilité à signer la présente convention par une délibération du conseil communautaire n°20210203.36 en date du 03 février 2021,

Ci-après dénommée « RLV »,

D'UNE PART,

ET :

La Commune de MOZAC représentée par son Maire en exercice, Monsieur Marc Regnoux, dûment habilité par une délibération du conseil municipal n°en date du

Ci-après désignée « La Commune »,

D'AUTRE PART

IL A ETE CONVENU ET EXPOSÉ CE QUI SUIT :

Article 1 - OBJET

Dans le cadre d'une bonne gestion du service sur le territoire de RLV, cette dernière confie, dans le respect des stipulations prévues à l'article 3 de la présente convention, le suivi des travaux suivants :

- Travaux de renouvellement des réseaux d'eau et d'assainissement Avenue Jean Moulin
- Travaux d'aménagement rue Louis Pasteur

Article 2 - DUREE

La présente convention s'applique à compter du début de l'étude préalable des travaux et jusqu'à la date de réception des travaux listés à l'article 1.

La présente convention peut être résiliée par l'une ou l'autre des parties avant le terme de la présente sous condition de respecter un délai minimal de 3 mois de préavis.

RLV peut par ailleurs résilier sans préavis minimal la présente convention en cas de force majeure, manquement de la commune à ses obligations contractuelles ou de nécessité au regard de la continuité du service public.

Article 3 - MODALITES D'EXECUTION

3.1 - Obligations générales de la commune

La commune s'engage à piloter la conduite des opérations prévues dans le cadre de la présente convention, par un personnel compétent dans le domaine des infrastructures en particulier des réseaux dits « humides », et dans le respect des règles prévues par le code de la commande publique, des directives de RLV (autorité organisatrice), que ce soit en terme de planning, enveloppes budgétaires et règles de conception des ouvrages.

Elle s'engage en outre à :

- Désigner au sein de son équipe, un référent chargé d'opération qui assurera l'interface entre la commune et RLV
- Lever les préalables à la réalisation des travaux (définition du programme, maîtrise foncière, réunions publiques, déclarations préalables ou de travaux, dossiers d'autorisation au titre du Code de l'Environnement, définition d'un planning général d'opération...)
- Etablir toute convention de groupement de commandes avec RLV requise pour la conduite des opérations et proposer les règles de répartition des charges entre maîtrises d'ouvrage
- Etablir les cahiers des charges et procéder à la réalisation de toute consultation de prestataires pour les missions annexes indispensables à l'élaboration du projet (maîtrise d'œuvre, coordination SPS, investigations complémentaires, relevés topographiques, diagnostics amiante, études géotechniques, contrôles techniques, ...)
- Etablir les projets d'études préalables aux travaux dans le respect de la réglementation en vigueur (CCTG, DTU, règlement de service, décret anti-endommagement, recommandations en matière de protection des personnes / Covid19, ...) et des orientations fixées par RLV et en lien avec le Services des Eaux de RLV
- Organiser toute réunion d'élus, de services et publique (information / échanges avec les riverains) sous l'égide de RLV
- Etablir tout dossier de demande de subvention complet auprès des partenaires financeurs tels que le Conseil Départemental du Puy-de-Dôme et l'Agence de l'Eau Loire-Bretagne et fournir toute pièce justificative nécessaire à RLV pour procéder aux demandes de versement des aides éventuellement allouées
- Etablir les cahiers des charges et procéder à l'organisation de l'ensemble des opérations devant conduire à la sélection d'un ou plusieurs prestataires et/ou entreprises de travaux spécialisées cocontractantes, en établissant tous les documents utiles à RLV pour attribuer lesdits marchés
- Assurer la conduite d'opération, que ce soit en maîtrise d'œuvre interne ou externalisée, de la notification des marchés à la réception des ouvrages, en remettant le dossier des ouvrages exécutés et géoréférencés ainsi que le Dossier d'Intervention Ulérieure sur l'Ouvrage à RLV

3.2 - Obligations générales de RLV

Pendant toute la durée de la convention, RLV assure les missions relevant de la qualité d'autorité organisatrice du service des Eaux. Ainsi, ses compétences portent sur l'assainissement, les eaux pluviales urbaines et l'eau potable.

En particulier, RLV assure en son nom, le dépôt de tous les dossiers d'autorisation administrative et de demande d'aide financière.

RLV, en qualité d'autorité compétente pour l'organisation de ce service, doit être étroitement associée au processus de :

- définition du programme et des règles de conception des ouvrages,
- d'attribution des prestations et/ou travaux,
- communication auprès des riverains,
- suivi administratif et financier des opérations.

La totalité des frais à engager pour mener à bien les opérations prévues dans la présente convention, reste à la charge de RLV.

Article 4 - OBLIGATION D'INFORMATION ET SUIVI

La Commune s'engage à fournir périodiquement (fréquence mensuelle) un état mensuel des paiements ainsi qu'un état d'avancement des opérations.

RLV est destinataire des copies de tous les documents juridiques, techniques et financiers relatifs à la gestion des opérations concernées.

Aux fins d'une bonne coordination entre les parties, RLV peut se rapprocher de la Commune, ou la Commune de RLV, afin de recueillir les informations liées à l'exécution de la présente convention ainsi qu'à la gestion des compétences que RLV assurera à l'échéance.

La Commune adresse à RLV, pour information, la copie des déclarations de sinistres adressées à son assureur concernant les missions visées à l'article 3.1.

Une commission mixte de suivi pourra être constituée entre les parties. Elle est alors composée de commissaires désignés par RLV et de commissaires désignés par la Commune se réunissant, autant que de besoin, pour faire le point sur le déroulement des opérations.

Dans tous les cas, le rendu des avant-projets et projets constituent des points d'arrêt, nécessitant la validation du service des Eaux de RLV.

RLV sera en outre associée aux réunions de démarrage des études (maîtrise d'œuvre) et travaux.

Article 5 - CONDITIONS FINANCIERES

5.1 - Modalités de valorisation des moyens apportées par la commune à la communauté d'agglomération

Les prestations apportées par la commune à l'agglomération seront réalisées directement en régie via ses propres services.

Les modalités de valorisations mises en œuvre sont les suivantes :

- Valorisation sur la base de l'estimation du temps réel passé au regard du montant total et du délai d'exécution de l'opération

Opérations	Frais maîtrise d'œuvre	Frais maîtrise d'ouvrage	TOTAL
Avenue Jean Moulin	1.637,97 €	700,00 €	2.337,97 €
Rue Louis Pasteur	216,39 €	1.015,00 €	1.231,39 €
TOTAL	1.854,36 €	1.715,00 €	3.569,36 €

Le détail de cette estimation est joint en annexe.

5.2 - Modalités financières de refacturation des moyens

Les prestations apportées par les services de la commune à la communauté d'agglomération font l'objet d'une facturation après réception des travaux listés à l'article 1 par opération.

Le montant dû par la communauté d'agglomération est basé sur le temps réel nécessaire à la conduite des travaux visés à l'article 1, acté de façon contradictoire entre les deux parties et figurant à l'article 5.1 de la présente convention (le détail étant joint en annexe).

La commune émettra le titre de recette correspondant à la somme des prestations valorisées. L'agglomération remboursera la commune sur cette base.

Les pièces justificatives des titres de recette (certificats administratifs, factures, ...) seront transmises à l'agglomération.

Article 6 - Responsabilités

La communauté d'agglomération et la commune déclarent avoir souscrit auprès des compagnies notoirement solvables, des polices d'assurance dont l'objet est de garantir les conséquences pécuniaires de la responsabilité civile qu'elles encourrent du fait des activités respectives découlant de la présente convention ainsi que des prestations.

Article 7 - LITIGES RELATIF A LA PRESENTE CONVENTION

Les parties s'engagent à rechercher, en cas de litige sur l'interprétation ou l'application de la présente convention, toute voie amiable de règlement avant de soumettre tout différend à une instance juridictionnelle. En cas d'échec de ces voies amiables, tout litige pouvant survenir du fait de la présente convention relève de la compétence du Tribunal Administratif de Clermont-Ferrand.

Article 8 - MODIFICATION DE LA CONVENTION

Toute modification de l'un des articles de la présente convention devra faire l'objet d'un accord entre les parties et sera formalisée par voie d'avenant.

Article 9 - DISPOSITIONS FINALES

La présente convention sera transmise en Préfecture et notifiée aux services concernés ainsi qu'aux trésoriers et aux assureurs respectifs de la Commune et de FLV.

Fait à Riom, en deux exemplaires originaux,

Le

Pour la Communauté d'agglomération
Riom Limagne et Volcans

Monsieur le Président
Frédéric BONNICHON



Pour la Commune de Mozac

Monsieur le Maire
Marc REGNOUX

Annexe n°3

CONVENTION DE REVERSEMENT A RLV D'UNE PART DE LA TAXE D'AMENAGEMENT MAJOREE INSTAUREE PAR LA COMMUNE DE MOZAC

Entre :

La commune de Mozac

Représentée par son Maire, M....., agissant conformément à la délibération du Conseil municipal en date du.....

Dénommée ci-après « la commune »,

Et,

La Communauté d'Agglomération Riom Limagne et Volcans

Représentée par son Président, Monsieur Frédéric BONNICHON, agissant conformément à la délibération n°.....du Conseil communautaire en date du 30 mars 2021,

Dénommée ci-après « RLV »,

Vu le Code de l'Urbanisme et notamment les articles L. 331-1 à L.331-15 ;

Vu la circulaire du 18 juin 2013 relative à la réforme de la fiscalité de l'aménagement ;

Vu les statuts de la communauté d'agglomération Riom Limagne et Volcans dans leur rédaction en vigueur au 1er janvier 2020,

Vu les délibérations du Conseil municipal de Mozac en date du 26 novembre 2012 n°11, 12, 13, 14 et 15 complétées par la délibération du 5 décembre 2018 n°18, instituant le taux de taxe d'aménagement majoré à 20 % dans certains périmètres,

Vu la délibération du Conseil municipal de xxxxxx en date du xxxxx, approuvant le reversement d'une part de la Taxe d'aménagement communale majorée à RLV correspondant aux compétences concernées,

Vu la délibération du Conseil communautaire de RLV en date du 30 mars 2021 relative à la présente convention,

Il est convenu ce qui suit :

PREAMBULE

L'article L.331-1 du code de l'urbanisme prévoit que le produit de la taxe d'aménagement a pour objectif de financer les actions et opérations des collectivités publiques en matière d'urbanisme réalisées dans le respect d'objectifs généraux définis par la loi ;

L'article L 331-15 du code de l'urbanisme prévoit que le taux de la part communale de la taxe d'aménagement peut être augmenté jusqu'à 20 % dans certains secteurs par une délibération motivée de la commune, si la réalisation de travaux substantiels de voirie ou de réseaux ou la création d'équipements publics généraux est rendue nécessaire en raison de l'importance des constructions nouvelles édifiées dans ces secteurs ;

L'article L.331-2 4° du Code de l'Urbanisme prévoit que : « ...tout ou partie de la taxe perçue par la commune peut être reversé à l'établissement public de coopération intercommunale ou aux groupements de collectivités dont elle est membre, compte tenu de la charge des équipements publics relevant, sur le territoire de cette commune, de leurs compétences, dans les conditions prévues par délibérations concordantes du conseil municipal et de l'organe délibérant de l'établissement public de coopération intercommunale ou du groupement de collectivités. ».

Sur décisions municipales motivées, des communes membres de la Communauté d'Agglomération RLV perçoivent le produit de la taxe d'aménagement majorée applicable sur certains secteurs pour les opérations d'aménagement, de construction, de reconstruction et d'agrandissement de bâtiments ou d'installations, nécessitant une autorisation d'urbanisme.

RLV exerce depuis le 1^{er} janvier 2020 les compétences eau potable, assainissement et eaux pluviales urbaines.

Afin de permettre à RLV de prendre en charge les aménagements lui incombant de par l'exercice de ces compétences et de bénéficier des ressources financières dédiées, il convient que les communes concernées reversent à RLV, la part du produit de la taxe d'aménagement majorée perçue pour ces missions.

En conséquence, il est nécessaire d'établir des conventions de reversement d'une quote-part de la taxe d'aménagement majorée communale entre les communes qui ont instauré cet outil de financement de l'urbanisme et RLV.

ARTICLE 1 : OBJET DE LA CONVENTION

Par délibérations en date du 26 novembre 2012, la commune de Mozac a instauré un taux majoré de la part communale de la taxe d'aménagement, pour les motifs suivants :

Secteur « *Chemin de la Grenouille* »

- Création des réseaux d'eau potable, d'assainissement, d'électricité, d'éclairage public et de télécommunications,
- Création d'une voirie sur le chemin de la Grenouille, sur 400 ml, avec végétalisation des abords de la future voirie,
- Achat de terrains dans le cadre de l'élargissement de la voie.

Secteur « Rue Jean ZAY »

- Création d'un réseau d'assainissement,
- Aménagement de la voirie avec création de trottoirs et végétalisation des abords,
- Enfouissement des réseaux secs.

Secteur « Rue de l'Ambène et Chemin des Peiroux »

- Extension des réseaux d'eau potable, d'assainissement, d'électricité, d'éclairage public et de télécommunications,
- Création de voiries sur le chemin des Peiroux et extension rue de l'Ambène, respectivement sur 250 et 240 ml, avec piste cyclable sur la rue de l'Ambène et végétalisation des abords de ces deux voies,
- Achat de terrains dans le cadre de l'élargissement des voies.

Secteur « Rue des Pruniers »

- Extension des réseaux d'eau potable, d'assainissement, d'électricité, d'éclairage public et de télécommunications,
- Création de voiries sur le chemin des Pruniers, sur 260 ml, avec piste cyclable et végétalisation des abords de la future voirie,
- Achat de terrains dans le cadre de l'élargissement de la voie.

Secteur « Rues des Pommiers et des Pêchers »

- Extension des réseaux d'eau potable, d'assainissement, d'électricité, d'éclairage public et de télécommunications,
- Création de voiries sur les chemins des Pommiers et des Pêchers, respectivement sur 210 et 190 ml, avec piste cyclable et végétalisation des abords de la future voirie,
- Achat de terrains dans le cadre de l'élargissement des voies.

Secteur « Rue des Pommiers Sud-Est et Rue des Pêchers Nord-Est »

- Extension des réseaux d'eau potable, d'assainissement, d'électricité, d'éclairage public et de télécommunications,
- Création de voiries sur la rue des Pêchers, avec piste cyclable et végétalisation des abords de la future voirie,
- Achat de terrains dans le cadre de l'élargissement des voies.

Le taux majoré est de 20%.

Les secteurs géographiques concernés par l'application du taux majoré de la taxe d'aménagement sont ceux définis par les délibérations du Conseil Municipal du 26 novembre 2012, complétées par la délibération du 5 décembre 2018. Ils sont précités et figurent sur les plans en annexe 1.

La commune doit ainsi reverser à RLV la fraction de la part communale de la taxe d'aménagement majorée perçue au titre de l'extension des réseaux d'eau potable et d'assainissement sur les secteurs concernés selon les modalités définies dans la présente convention.

ARTICLE 2 : CHAMP D'APPLICATION DE LA CONVENTION

Le champ d'application de la présente convention porte exclusivement sur les parcelles situées dans les périmètres concernés par la taxe d'aménagement majorée, mentionnés ci-dessus.

L'ensemble des autorisations d'urbanisme délivrées à l'intérieur de ces périmètres est concerné.

ARTICLE 3 : MODALITES DE REVERSEMENT

3.1 Annualité et recensement

Chaque année, le reversement au profit de RLV sera établi sur la base des autorisations d'urbanisme accordées sur le périmètre concerné par le champ d'application et pour la durée de la présente convention et encaissées par la commune au cours de l'exercice concerné.

Ainsi, le reversement sera effectué sur les montants de taxe d'aménagement perçus par la commune à partir du 1^{er} janvier 2020.

3.2 Modalités de calcul

Le montant du reversement au profit de RLV au titre de l'année en cause s'effectue à hauteur de 15 % des sommes perçues par la Commune en application du taux de la taxe d'aménagement majorée voté par la commune et applicable aux zones concernées, soit 9% pour l'assainissement et 6% pour l'eau.

3.3 Paiement

Les versements seront établis sur une base annuelle, avec un paiement avant le 31 janvier de l'année suivant l'exercice concerné.

Dans les cas où un aménagement, ayant fait l'objet d'un reversement de taxe d'aménagement par la commune à la Communauté d'agglomération, ne se réalisait pas, entraînant ainsi un remboursement de la taxe d'aménagement par la commune à l'aménageur, la Communauté d'agglomération reverse le montant correspondant à la commune.

3.4 Inscriptions budgétaires

Les reversements de taxe d'aménagement seront imputés en section d'investissement, à l'article 10226 en dépenses pour la commune et à l'article 10226 en recettes pour la Communauté d'agglomération.

ARTICLE 4 : DUREE DE LA CONVENTION - REVISION

La présente convention entrera en vigueur à compter du 1^{er} janvier 2020 et sera valable jusqu'à l'achèvement des constructions sur les secteurs concernés.

Elle pourra être modifiée par avenant accepté par les parties.

ARTICLE 5 : LITIGES

Les parties s'efforceront de régler à l'amiable tout litige relatif à l'interprétation ou à l'exécution de la présente. En cas d'échec, le tribunal administratif de Clermont Ferrand sera compétent.

Fait à xxxxxxxxxxxx, le xxxxxxxxxxxxxxxxxxxxxxxxxxx

Pour Riom Limagne et Volcans,

Pour la Commune de Mozac,

Le Président,
Frédéric BONNICHON

Le Maire,