



**MARIE DE LUZILLAT**  
Conseil municipal  
*Séance du 19 décembre 2024*  
Compte rendu

L'an deux mil vingt-quatre, le dix-neuf décembre, le conseil municipal de Luzillat, dûment convoqué s'est réuni en session ordinaire sous la présidence de C. RAYNAUD

Nombre de membre en exercice : 15

Date de convocation : 13/12/2024

**Présents** : RAYNAUD C, PONCHON F, MORIN P, FAYET P, BONNET C, STAELEN J, DUPOIS M-F, MIGNOT M, GALLET M-C, PERISSEL F, FAURE S, THUEL S, DAUPHANT G.

**Absents** : MONTEIRO Hélène, ALVES S. excusée

Lesquels forment la majorité des membres en exercice.

M. PONCHON Florent a été élu secrétaire,

**Finances - Autorisation d'engager, liquider et mandater les dépenses d'investissement, dans la limite du quart des crédits ouverts au budget de l'exercice précédent.**

L'article L1612-1 du CGCT dispose que, « dans le cas où le budget d'une collectivité territoriale n'a pas été adopté avant le 1<sup>er</sup> janvier de l'exercice auquel il s'applique, l'exécutif de la collectivité territoriale est en droit, jusqu'à l'adoption de ce budget, de mettre en recouvrement les recettes et d'engager, de liquider et de mandater les dépenses de la section de fonctionnement dans la limite de celles inscrites au budget de l'année précédente.

En outre, jusqu'à l'adoption du budget 2025, le maire peut, sur autorisation de l'organe délibérant, engager, liquider et mandater les dépenses d'investissement, dans la limite du quart des crédits ouverts au budget de l'exercice précédent, non compris les crédits afférents au remboursement de la dette. »

Afin de permettre le paiement de certaines dépenses d'investissement, il est proposé l'ouverture des crédits par opération d'investissement comme suit :

Opération	Intitulé	Article	BP + DM	Autorisation
	Cimetière	2116	20 000.00€	5 000.00€
	Installation de voirie	2152	160 000.00€	40 000.00€
	Matériel et outillage technique	2157	15 000.00€	3 750.00€
45	Matériel de transport	2182	150 000.00€	37 500.00€
49	Locaux techniques	203	50 000.00€	12 500.00€
		231	204 216.32€	51 054.08€
50	Réseau de chaleur	203	20 000.00€	5 000.00€
		231	320 000.00€	80 000.00€
51	Rénovation du Relais Auvergnat	203	40 000.00€	10 000.00€
		231	200 000.00€	50 000.00€
	Immobilisations corporelles en cours	231	15 000.00€	3 750.00€

Après en avoir délibéré, le conseil municipal décide, à l'unanimité d'autoriser l'engagement, la liquidation et le mandatement des dépenses d'investissement, dans la limite proposée ci-dessus.

### **Création d'un poste permanent d'adjoint technique territorial pour 17 h30**

Vu le Code Général de la Fonction publique et notamment ses articles L313-1 et L332-8

Vu le budget,

Vu le tableau des emplois et des effectifs,

Monsieur le Maire rappelle à l'assemblée qu'il appartient au Conseil Municipal, de fixer l'effectif des emplois à temps complet et non complet nécessaires au fonctionnement des services.

Considérant la nécessité de créer un emploi permanent d'adjoint technique territorial, à temps non complet : 17h30 à compter du 01-02-2025,

**Le Conseil Municipal, après en avoir délibéré, décide à l'unanimité d'adopter la modification du tableau des emplois ainsi proposée et d'inscrire les crédits**

nécessaires à la rémunération et aux charges de l'agent nommé dans l'emploi seront inscrits au budget.

## **Projet de rénovation du bâtiment « Le Relais Auvergnat »**

Monsieur le Maire explique au conseil municipal que le dernier commerce de la commune, qui se trouve actuellement fermé, a besoin de travaux de rénovation avant de pouvoir réouvrir.

M. le Maire rappelle aux membres du conseil que dans la délibération DEL20240520, il avait été décidé de retenir la SARL d'architecture Dominique NAVARRO pour accompagner la commune dans ce projet.

M. le Maire donne lecture du projet descriptif et estimatif du coût des travaux transmis par Mme NAVARRO.

Plusieurs pôles sont définis :

Les travaux sur la couverture sont présentés en trois options :

Couverture-Zinguerie : neuve en ardoise :	89 500.00.00€ HT
Couverture-Zinguerie : neuve en tuiles ardoisées :	75 000.00€ HT
Couverture-Zinguerie : simple suivi :	42 400.00€ HT

Travaux sur le rez-de-chaussée :	60 960.00€ HT
Travaux sur le premier étage :	112 412.00€ HT
Travaux sur le grenier :	21 125.00€ HT

L'estimatif total des travaux projetés par l'architecte est de

- 236 897.00€ HT pour une couverture zinguerie en suivi simple
- 269 497.00€ HT pour une couverture zinguerie neuve en tuiles ardoisées
- 283 997.00€ HT pour une couverture zinguerie neuve en ardoise

M. le Maire présente le dispositif de Fonds des Initiatives Communales porté par le Département du Puy-de-Dôme.

Le FIC pourrait subventionner une partie des travaux et si le gain énergétique est suffisamment important, la commune pourrait bénéficier du bonus énergie.

La subvention FIC peut subventionner le projet à hauteur de 40% des dépenses éligibles.

M. le Maire présente également le dispositif soutenu par la région : « aménager un premier ou dernier commerce en milieu rural ». Cette aide financière est une subvention d'un montant de 30% des dépenses HT et pour un montant maximum de 100 000.00€

Après en avoir délibéré, le conseil municipal, à l'unanimité décide de lancer le projet de rénovation du bâtiment « Le Relais Auvergnat » avec la couverture neuve en ardoise pour un montant total de 283 997.00€ HT

- De déposer un dossier de demande de subvention au titre de FIC et du Bonus Energie au titre des dépenses qui y sont éligibles.
- De déposer une demande au titre des CEE.
- De déposer un dossier de demande de subvention auprès de la Région au titre du dernier commerce.

### **Attribution MAPA 2024-07 Acquisition d'un véhicule neuf type tracteur et épareuse**

M. le Maire présente aux membres du conseil municipal les propositions des entreprises et le rapport d'analyse des six candidatures reçues en réponses à la publication réalisée sur Centreoffielles concernant le MAPA 2024-07 Acquisition d'un véhicule neuf type tracteur et épareuse.

Il ressort de l'analyse que sur les six offres reçues, une seule répond au cahier des clauses particulières.

M. le Maire précise que la CAO MAPA ayant eu lieu le jour même a décidé de retenir l'offre de « Maison Vacher SAS » avec les deux PSE demandées, pour un montant de 179 640.00€ TTC.

Tracteur et épareuse : 175 200.00€ TTC

PSE n°1 : relevage avant du tracteur : 3 480.00 € TTC

PSE n°2, gardes boues du tracteurs pivotants : 960.00€ TTC

Reprise de l'ancien matériel, tracteur et épareuse de la commune, 58 000.00€.  
Soulte finale 121 640.00€ TTC

M. le Maire propose de suivre la décision de la CAO MAPA.

Après en avoir délibéré, le conseil décide, à l'unanimité de ses membres présents et représentés d'attribuer le MAPA 2024-07 Acquisition d'un véhicule neuf type tracteur et épareuse à l'entreprise « MAISON VACHER SAS pour un montant total de 179 640.00€ TTC et une soulte finale de 121 640.00€ TTC comme précisé ci-dessus

## **Lignes directrices de Gestion**

Références juridiques

Code général de la fonction publique

## 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 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 2023

##### Effectifs :

- Nombre d'agents employés au 31 décembre 2023 :
  - 8 fonctionnaires
- Nombre d'agents en Equivalent Temps plein Rémunérés sur l'année 2023  
✓ 7.13
- Nombre d'heures rémunérées en 2023 : 12 977

##### Caractéristiques des agents sur emploi permanent :

- Répartition par filière et par statut

Filière	titulaire	stagiaire	contractuel	Tous
Administrative		1	1	2
Technique		5		5
Animation		1		1

- Répartition par genre et statut

	titulaire	contractuel	Tous
Homme	2	0	2
Femme	6		6
		total	8

- Les principaux cadres d'emploi des agents sur emploi permanent

Cadre d'emploi des adjoints techniques territoriaux  
Cadre d'emploi des adjoints administratifs territoriaux  
Cadre d'emploi des adjoints d'animation territoriaux

##### Pyramide des âges

En moyenne les agents sur emploi permanent ont 50 ans et 6 mois

### Temps de travail des agents sur emploi permanent

- Répartition des agents à temps complet : 4
- Répartition des agents à temps non complet : 4

### Mouvements

#### Emplois permanents

Effectif physique au 31/12/2022 : 8

Effectif physique au 31/12/2023 : 8

### Budget et rémunérations

Les dépenses de personnel représentent 41.66% des dépenses de fonctionnement

Budget de fonctionnement : 613 324 €

Dépenses de personnel : 255 534 €

### Rémunération des agents sur emploi permanent

Rémunérations annuelles brutes : 172 975€

Primes et indemnités : 12 038 €

NBI : 2 349 €

La part du régime indemnitaire sur les rémunérations annuelles brutes pour l'ensemble des agents sur emploi permanent est de 6.96 %

### Promotions en 2023

- ✓ 5 fonctionnaires ont bénéficié d'un avancement d'échelon
- ✓ 3 fonctionnaires ont bénéficié d'un avancement de grade

### Absentéisme

La moyenne par agent s'élève à 7.4 jours.

Absentéisme compressible (maladie et accidents ordinaires) : 59 jours

Absentéisme médical : néant

Absentéisme global (maternité, paternité et autre) : néant

### Formation

2 agents permanents ont suivi au moins une fois une formation en 2023. Cela représente un nombre de 15 jours de formation suivies dans l'année 2023.

Le taux de départ en formation est de 25 %

### Accident du travail

Aucun accident du travail

### Handicap

Néant

### Prévention et risques professionnels

Pas d'assistant de prévention et pas de document unique d'évaluation des risques professionnels

#### Action sociale et protection sociale complémentaire

La collectivité ne participe pas à la complémentaire santé.

Action sociale : aucune participation au CNAS.

#### Relations sociales

Aucun jour de grève

### 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 :

- Temps de travail : délibération relative au temps de travail du 16/11/2001
- Horaires variables : pas de mise en place des horaires variables
- Régime indemnitaire délibération relative au régime indemnitaire en date du 29/09/2023
- Formation : plan de formation à préparer
- Compte épargne temps : délibération relative au CET en date du 18/02/2022
- Prévention des risques professionnels : à préparer

### Enjeux et objectifs de la politique de ressources humaines

<b>Programmation Prévisionnelle pour Stratégie Pluriannuelle</b>	<b>Anné e N</b>	<b>Anné e N+1</b>	<b>Anné e N+2</b>	<b>Anné e N+3</b>	<b>Anné e N+4</b>	<b>Anné e N+5</b>	<b>Anné e N+6</b>
Retraites (âge légal)	1	1	1	1	2	3	3
Promouvables avancement de grade	0	0	1	1	1	4	4
Promouvables promotion interne	0	0	0	0	0	0	0

Absences prévues : détachements, disponibilités, congés parentaux...	0	0	0	0	0	0	0
--	---	---	---	---	---	---	---

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

### 1. en matière de recrutement

- repérer les mobilités à venir afin d'anticiper les organisation des services
- prioriser les recrutements par mutation, sur liste d'aptitude suite à concours et par voie contractuelle pour les emplois le permettant
- les postes seront systématiquement proposés en mobilité interne dans la mesure du possible avec respect de la parité

### 2. en matière d'avancement

pour permettre l'avancement au choix, des critères d'évaluation ont été mis en place par délibération du 10 décembre 2015 et sont appliqués depuis cette date à l'occasion des entretiens professionnels.

- ✓ Concernant l'avancement de grade : le ratio d'avancement de grade :

Le ratio d'avancement de grade a été fixé à 100 %, il ne sera pas modifié.

Toutefois, les nominations consécutives à l'inscription des agents sur liste d'aptitude suite à examen professionnel seront privilégiées par rapport aux nominations liées à l'ancienneté lorsque les deux voies d'accès au grade supérieur existent concomitamment.

- ✓ Concernant le promotion interne : les dossiers de promotion interne liés à l'inscription des agents sur liste d'aptitude suite à examen professionnel seront privilégiés par rapport aux propositions liées à l'ancienneté.

### 3. En matière d'évolution professionnelle et de condition de travail

- ✓ Concernant l'évolution professionnelle des agents :

Pour la préparation des concours et examens, le choix a été fait de proposer aux agents les préparations et formations dispensées par le CNFPT. Pour les demandes auprès d'autres organismes spécialisés, les dossiers seront étudiés en fonction du thème de la formation au regard du développement des compétences désirées, du coût de la formation.

L'élaboration d'un plan de formation devient la priorité.

✓ Concernant le régime indemnitaire :

Les modalités de versement notamment en cas d'absence pour maladie restent inchangées.

✓ Concernant le maintien dans l'emploi :

Les aménagements de poste seront étudiés au cas par cas suivant les recommandations de la médecine du travail.

✓ Concernant l'action sociale :

il est envisagé de mettre en place le CNAS ou une aide à la protection sociale en matière de santé et de prévention.

✓ Concernant la qualité de vie au travail :

L'établissement du document unique devient une priorité.

✓ Concernant l'égalité homme femme :

La désignation d'un élu ou d'un agent référent en charge de cet objectif est prévu.

## **II -ORIENTATIONS GENERALES EN MATIERE DE PROMOTION ET VALORISATION DES PARCOURS PROFESSIONNELS**

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 fixés 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'emploi.

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

Les agents respectant les conditions statutaires et bénéficiant de l'avis favorable du supérieur hiérarchique direct lors de l'entretien professionnel de l'année écoulée pourront être proposés pour l'avancement de grade.

✓ Parcours professionnel de l'agent :

Critères :

- de l'ancienneté dans le grade en terme d'années cumulées de service dans la fonction publique et/ou d'antériorité de carrière dans le privé.
- Des diplômes obtenus et formations suivies (obligatoires et de perfectionnement)
- De l'ancienneté dans la collectivité

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

Critères :

- Technicité du poste, respect des normes et procédures,
- Suivi des formations tout au long de la carrière.

✓ Valeur professionnelle et acquis de d'expérience

Critères :

- Engagement professionnel et capacité d'adaptation de l'agent à évoluer vers plus d'autonomie et de responsabilité
- Manière de servir et implication suite à l'entretien professionnel
- Mise en application des formations suivies

Assurer l'égalité professionnelle femmes/hommes dans les procédures de promotion :

Il convient d'assurer l'égalité et non la parité en nombre. Ainsi, suite à une appréciation équivalente de l'expérience et de la valeur professionnelle des agents promouvables, ce critère permet d'ajuster la liste des agents promus tout en encourageant la mixité des équipes.

Le tableau annuel d'avancement de grade doit préciser la part respective des femmes et des hommes au sein des agents promouvables et celle des agents inscrits dans ce tableau.

Il sera pris en compte la part respective des hommes et des femmes au sein des agents promouvables et favoriser une répartition similaire au sein des agents promus.

## 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'emploi,

(du cadre d'emploi d'adjoint technique vers celui d'agent de maîtrise) soit dans la catégorie hiérarchique supérieure (de la catégorie C1 vers la catégorie C2).

Seuls les agents remplissant les conditions statutaires seront proposés pour la promotion interne. L'avis favorable du supérieur hiérarchique direct lors de l'entretien professionnel de l'année écoulée est indispensable.

Un agent ayant bénéficié d'un avancement de grade l'année n, ne pourra être proposé au titre de la promotion interne, la même année.

Un seul dossier par filière sera présenté par an.

Pour la sélection du dossier, il sera mis en priorité :

L'acquis de l'expérience professionnelle en tenant compte des activités professionnelles exercées par l'agent,

La préparation de concours ou d'examen

La valeur professionnelle de l'agent en visant les résultats professionnels (réalisation des objectifs, compétences professionnelles et techniques, qualités relationnelles, capacités d'encadrement).

Suite à concours, la collectivité nommera l'agent ayant obtenu un concours en lien avec sa filière d'origine sous réserve des besoins de la collectivité.

Assurer l'égalité professionnelle femmes/hommes dans les procédures de promotion : tenir compte de la part respective des femmes et des hommes dans les cadres d'emploi et grades concernés par les procédures de promotion.

### **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 ainsi que l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

## 1. Identification des projets d'évolution professionnelle

Aucune distinction n'est faite entre les différents agents permanents qu'ils soient en CDD, CDI ou fonctionnaire. La collectivité favorisera l'évolution professionnelle de l'agent en interne.

Les projets d'évolution professionnelle peuvent découler d'une demande de l'agent ou d'une réponse à un besoin de la collectivité.

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 :

- L'autorité territoriale, le supérieur hiérarchique de l'agent
- Le CNFPT, la cellule pluridisciplinaire (médecin de prévention, psychologue, ergonomiste, préventeur...)

Les outils d'accompagnements envisagés sont :

- parcours de formation, encadrement des accès aux préparations de concours et examen, utilisation du compte personnel de formation, VAE,
- comptes-rendus des entretiens professionnels pour suivi et évaluation de la prise en compte des souhaits de mobilité et projets professionnels des agents
- travail sur la définition des fiches de poste
- objectifs de maintien dans l'emploi : reclassement et PPR, pris en compte des RQTH du FIPH
- 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.

## III- LIGNES DIRECTRICES DE GESTION RELATIVES A LA PROMOTION INTERNE

Les lignes directrice de gestion relatives à la promotion interne pour les collectivités et établissements publics affiliés sont arrêtés par le Président de Gestion de la Fonction Publique Territoriale du Puy de Dôme et à annexer au présent document.

Date d'effet et durée des lignes directrice de gestion

Les LDG sont fixées pour une durée de 6 ans (révisables une fois encours de période après avis du CT/CST)

Avis favorable du Comité Sociale Territorial du 22 novembre 2024

Après en avoir délibéré, le conseil municipal, à l'unanimité décide d'adopter les lignes directrices de gestion ci-dessus énoncées.

### **Attribution à l'ADIT de la gestion de classement de la voirie communale.**

M. le Maire explique aux membres du conseil municipal, que la gestion du tableau de classement de la voirie communale fait partie de l'offre de service de base proposée par l'ADIT.

Soit ils partent du dernier tableau de classement (s'il existe) soit ils partent d'une carte vierge de la commune.

Le rendu est fait sous forme de tableau et d'une carte (ou plusieurs si besoin de réaliser des zoom).

Très souvent à l'issu de ce classement, ils proposent la réalisation d'un diagnostic de l'état de ces voiries communales, (il s'agit d'un outil technique utile pour établir une programmation de travaux).

La prestation voirie communale impose une adhésion complémentaire à l'ADIT à hauteur de 4€/hab/an.

**Après en avoir délibéré, le conseil décide, à l'unanimité de ses membres présents et représentés d'attribuer de la gestion du tableau de classement de la voirie communale aux services de l'ADIT**

Fait à Luzillat, le 28/02/2025

Le Maire,  
C. RAYNAUD



