

**CONSEIL MUNICIPAL**  
**Séance ordinaire du 29 juin 2021**  
**à 19 Heures 00**

Nombre de membres en exercice : 15  
Nombre de membres présents : 14 Date de convocation : 22 juin 2021  
Pouvoirs : 0  
Nombre de membres votants : 14  
N'ayant pas pris part au vote : 0

L'an deux mil vingt et un le vingt neuf juin, à 19h00, le Conseil Municipal de la Commune de LE CERGNE dûment convoqué, s'est réuni en session ordinaire, à la Mairie, sous la présidence de Mme Hélène VAGINAY, Maire.

**PRESENTS** : MMES et MM. VAGINAY Hélène, Maire - DECHAVANNE Yves - PALLUET Christine - CLAIR Cyril, Adjoints - PALLUET Françoise - VIGNON Pierre - LAURENT Benoît - MARCEAU Laurence - BEAUPERTUIT Sandrine - DUGELET Patrick - DESPINASSE Stéphan - SUCHEL André - DECHELETTE Anaïs - ANTOINAT Guy.

**ABSENTS avec excuses** : SIVIGNON Corinne

**Secrétaire élu pour la durée de la session** : VIGNON Pierre

---

Le Maire donne lecture du compte rendu du dernier conseil municipal, qui est adopté à l'unanimité.

**DELIBERATION N° 2021-045 / 14 : POUR CONTRE : 0 ABSENTION : 0**

**APPEL A PROJET SOCLE NUMERIQUE DANS LES ECOLES ELEMENTAIRES - CONVENTION DE FINANCEMENT :**

Madame le Maire rappelle au Conseil Municipal la délibération 2021-017 du 2 mars 2021 concernant l'appel à projet du socle numérique dans les écoles élémentaires où la commune de LE CERGNE avait répondu.

Madame le Maire informe que le dossier de demande de subvention déposé a été retenu dès la première vague de sélection publiée le 28 mai 2021 et une subvention de 3 694 euros a été accordée.

Madame le Maire signale qu'une convention de financement doit être signée.

Ouï cet exposé et après en avoir délibéré, à l'unanimité, le Conseil Municipal :

- **AUTORISE** Madame le Maire à signer tous les documents afférents à la présente délibération et notamment la convention de financement
- **DIT** que les dépenses et recettes seront inscrits au budget communal opération 145.

**DELIBERATION N° 2021-046 / 14 : POUR CONTRE : 0 ABSENTION : 0**

**CONVENTION POUR LA FOURNITURE DE REPAS AU RESTAURANT SCOLAIRE :**

Madame le Maire informe le Conseil Municipal de la nécessité de passer une convention pour la fourniture des repas du restaurant scolaire, pour l'année scolaire 2021-2022.

Le restaurant Le Bel'Vue du CERGNE propose une option avec livraison de 4 éléments par repas au prix de 3,32 € HT le repas soit 3.50 € TTC

Le montant TTC sera calculé en fonction du taux de TVA en vigueur.

Ouï cet exposé et après en avoir délibéré, le Conseil Municipal à l'unanimité :

- **APPROUVE** l'option du restaurant Le Bel'Vue avec 4 éléments et le prix d'un repas à 3,32 € HT, à compter de la rentrée 2021 ;
- **DIT** que le montant TTC sera calculé en fonction du taux de TVA en vigueur ;
- **AUTORISE** Madame le Maire à signer une convention.
- **DIT** que la dépense est inscrite au budget de la commune

**DELIBERATION N° 2021-047 / 14 : POUR CONTRE : 0 ABSENTION : 0**  
**RESTAURANT SCOLAIRE - AUGMENTATION :**

Sur proposition du Maire, à l'unanimité, le Conseil Municipal :

- **DECIDE DE PORTER**, à compter de la rentrée scolaire 2021-2022, les tarifs des repas du restaurant scolaire à :

§ 3,65 Euros pour les enfants

§ 6,30 Euros pour les adultes

**DELIBERATION N° 2021-048 / 14 : POUR CONTRE : 0 ABSENTION : 0**  
**DEMATERIALISATION DES ACTES SOUMIS AU CONTROLE DE LEGALITE :**

Madame le Maire rappelle au Conseil Municipal la délibération du 23 septembre 2010 et celle du 28 juin 2012 n°2012-043, concernant le recours à la télétransmission des actes soumis au contrôle de légalité.

Une convention avec la Préfecture de la Loire avait été signée prévoyant uniquement la télétransmission des délibérations.

Madame le Maire informe qu'il est nécessaire de revoir cette convention et de pouvoir transmettre les délibérations, les décisions du Maire, les arrêtés, les contrats de travail et leurs avenants, ainsi que les documents budgétaires, par dématérialisation.

Ouï cet exposé et après en avoir délibéré, le Conseil Municipal à l'unanimité :

- **AUTORISE** Madame le Maire à signer une nouvelle convention ou un avenant à la convention actuelle, concernant la dématérialisation des actes soumis au contrôle de légalité
- **DIT** que les actes transmis par dématérialisation seront les délibérations, les décisions du maire, les arrêtés, les contrats de travail et leurs avenants, ainsi que les documents budgétaires.

**DELIBERATION N° 2021-049 / 14 : POUR CONTRE : 0 ABSENTION : 0**  
**SERVICE COMMUN INTERCOMMUNAL DES AUTORISATIONS DES DROITS DU SOL - AVENANT A LA CONVENTION :**

Madame le Maire rappelle au Conseil Municipal la délibération du 6 avril 2021 concernant la convention du service commun ADS pour l'instruction des autorisations et actes relatifs à l'occupation des sols.

Afin de faire face aux besoins notamment lors des périodes de fortes demandes d'autorisation d'urbanisme il est nécessaire de définir des moyens humains variables entre 1.25 ETP et 1.80 ETP à compter du 1<sup>er</sup> juin 2021 et avenant à la convention doit être pris.

Ouï cet exposé et après en avoir délibéré à l'unanimité, le Conseil Municipal :

- **ACCEPTE** l'avenant à nouvelle convention du service commun ADS, pour l'instruction des autorisations et actes relatifs à l'occupation du sol comme ci-dessus exposé ;
- **AUTORISE** Madame le Maire à signer tous les documents afférents à la présente délibération.

**DELIBERATION N° 2021-050 / 14 : POUR CONTRE : 0 ABSENTION : 0**

**MOTION DE LA FEDERATION NATIONALE DES COMMUNES FORESTIERES - SOUTIEN :**

Madame le Maire informe le Conseil Municipal que face à la décision du gouvernement d'augmenter la contribution des communes et collectivités forestières de France et de supprimer près de 500 emplois à l'Office National des Forêts, la Fédération nationale des Communes forestières, à l'issue de son conseil d'administration du 24 juin 2021, appelle toutes les communes de France à voter en conseil municipal, une motion de soutien. Celle-ci sera à adresser au Premier ministre et au ministre de l'Agriculture.

Madame le Maire donne lecture de la motion de soutien présentée et qui sera annexée à la présente délibération.

Oui cet exposé et après en avoir délibéré à l'unanimité, le Conseil Municipal :

- **VOTE** la motion de soutien de la Fédération Nationale Des Communes Forestières ci-dessus exposée ;
- **DIT** que cette motion sera annexée à la présente délibération.

**DELIBERATION N° 2021-051 / 14 : POUR CONTRE : 0 ABSENTION : 0**

**DECISION MODIFICATIVE N°2 VIREMENTS DE CREDITS - BUDGET COMMUNAL :**

Sur proposition du Maire, le Conseil Municipal approuve les modifications suivantes à l'unanimité :

Désignation	Diminution sur crédits ouverts	Augmentation sur crédits ouverts
Chap. 23 Immobilisations en cours D 2313 opération 134 Salle Roger Dupré	2 000,00 €	
<b>TOTAL Dépenses 23 Immobilisations en cours :</b>	2 000,00 €	
Chap. 23 Immobilisations en cours D 2313 opération 149 Eglise		2 000,00 €
<b>TOTAL Dépenses 21 Immobilisations corporelles :</b>		2 000,00 €

**DELIBERATION N° 2021-052 / 14 : POUR CONTRE : 0 ABSENTION : 0**

**DETERMINATION DES TAUX DE PROMOTION POUR LES AVANCEMENTS DE GRADE :**

Madame le Maire rappelle au Conseil Municipal que conformément au 2ème alinéa de l'article 49 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 modifiée, portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale, il appartient désormais à chaque assemblée délibérante de fixer, après avis du Comité Technique Paritaire, le taux permettant de déterminer, à partir du nombre d'agents remplissant les conditions pour être nommés au grade considéré, le nombre maximum de fonctionnaires pouvant être promus à ce grade.

La délibération doit fixer ce taux pour chaque grade accessible par la voie de l'avancement de grade.

Vu l'avis du Comité Technique Paritaire en date du 4 juin 2021

Madame le Maire propose à l'assemblée :

de fixer les taux suivants pour la procédure d'avancement de grade dans la collectivité, comme suit :

<i>FILIERE TECHNIQUE</i>			
<i>CATEGORIE</i>	<i>CADRES D'EMPLOIS</i>	<i>GRADES</i>	<i>TAUX (en %)</i>

C	Adjoints territoriaux techniques	Adjoints Techniques	100 %
C	Adjoints territoriaux techniques	Adjoint technique principal de 2e classe	100 %
C	Adjoints territoriaux techniques	Adjoint technique principal de 1ère classe	100 %

<i>FILIERE ADMINISTRATIVE</i>			
<i>CATEGORIE</i>	<i>CADRES D'EMPLOIS</i>	<i>GRADES</i>	<i>TAUX (en %)</i>
C	Adjoints administratifs territoriaux	Adjoint administratif	100 %
C	Adjoints administratifs territoriaux	Adjoint administratif principal de 2e classe	100 %
C	Adjoints administratifs territoriaux	Adjoint administratif principal de 1ère classe	100 %
B	Rédacteurs Territoriaux	Rédacteur	100 %
B	Rédacteurs Territoriaux	Rédacteur principal 2ème Classe	100 %
B	Rédacteurs Territoriaux	Rédacteur principal 1ère Classe	100 %

Ouï cet exposé et après en avoir délibéré à l'unanimité, le Conseil Municipal :

- **ADOPTE** la proposition ci-dessus.

**DELIBERATION N° 2021-053 / 14 : POUR CONTRE : 0 ABSENTION : 0**

**LIGNES DIRECTRICES DE GESTION :**

L'article 33-5 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984, modifiée par la loi n° 2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique, prévoit l'élaboration de lignes directrices de gestion (LDG) et leur adoption par le Conseil Municipal après avis du Comité Technique Intercommunal.

Les collectivités territoriales n'ont été destinataires des instructions relatives aux modalités de mise en oeuvre de celles-ci, que fin 2020, pour application à compter du 1 janvier 2021.

**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 ainsi à :**

- 1° - déterminer la stratégie pluriannuelle de pilotage des ressources humaines, notamment en matière de Gestion Prévisionnelle des Emplois et des Compétences (GPEC),
- 2° - fixer des orientations générales en matière de promotion et de valorisation des parcours professionnels. En effet, les Commissions Administratives Paritaires n'examineront plus les décisions en matière d'avancement et de promotion à compter du 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 femmes et les hommes.

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

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

L'autorité territoriale met en oeuvre 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, d'un motif d'intérêt général et des contraintes budgétaires.

Vu la loi n 0 83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires ;

Vu la loi n 0 84-53 du 26 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale, notamment son article 33-5 ;

Vu le décret n 02019-1265 du 29 novembre 2019 relatif aux lignes directrices de gestion et à l'évolution des attributions des commissions administratives paritaires ;

Vu l'avis favorable rendu par le Comité Technique Intercommunal le 4 juin 2021 ;

**Considérant** que dans chaque collectivité et établissement public, des lignes directrices de gestion sont arrêtées par l'autorité territoriale, après avis du Comité Technique Intercommunal, pour déterminer la stratégie pluriannuelle de pilotage des ressources humaines, notamment en matière de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences, et définir les enjeux et les objectifs de la politique de ressources humaines à conduire au sein de la collectivité territoriale ou de l'établissement public, compte tenu des politiques publiques mises en oeuvre et de la situation des effectifs, des métiers et des compétences ;

Considérant que les lignes directrices de gestion sont établies pour une durée pluriannuelle qui ne peut excéder six années ; qu'elles peuvent faire l'objet, en tout ou partie, d'une révision en cours de période selon la même procédure ,

Les lignes directrices de gestion relatives à la stratégie pluriannuelle de pilotage des ressources humaines sont arrêtées comme suit :

## I — Etat des lieux :

### A — Des pratiques RH existantes

Les documents RH de la collectivité sont les suivants .

- Le tableau des effectifs,
- La délibération relative au RIFSEP n°2018004 du 23/01/2018,
- Les ratios d'avancement de grade fixés par délibération n°2021052 du 29 juin,
- Entretiens professionnels annuels

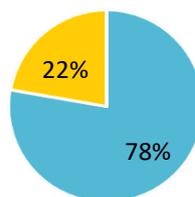
### B — Des effectifs, des emplois et des compétences

Le bilan social établi au titre de l'année 2019 fait apparaître les éléments suivants :

## Effectifs

### ➔ 9 agents employés par la collectivité au 31 décembre 2019

- > 7 fonctionnaires
- > 2 contractuels permanents
- > 0 contractuel non permanent



- fonctionnaires
- contractuels permanents
- contractuel non permanent

### ➔ Aucun contractuel permanent en CDI

Personnel temporaire intervenu en 2019 : aucun agent du Centre de Gestion et aucun intérimaire

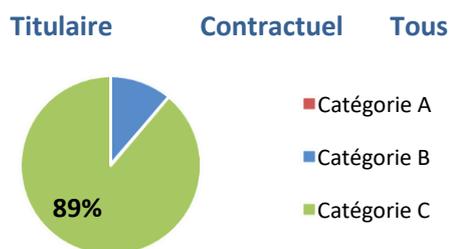
## Caractéristiques des agents permanents

### ➔ Répartition par filière et par statut

Filière	Titulaire	Contractuel	Tous
Administrative	29%	22%	11%
Technique	71%	100%	78%
Culturelle			
Sportive			
Médico-sociale			
Police			
Incendie			
Animation			

Filière  
11%

### ➔ Répartition des agents par catégorie

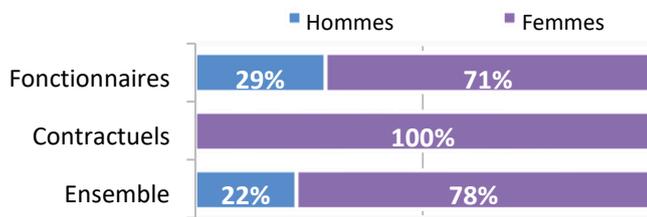


- Catégorie A
- Catégorie B
- Catégorie C

Total 100% 100% 100%

### ➔ Répartition par genre et par statut

### ➔ Les principaux cadres d'emplois



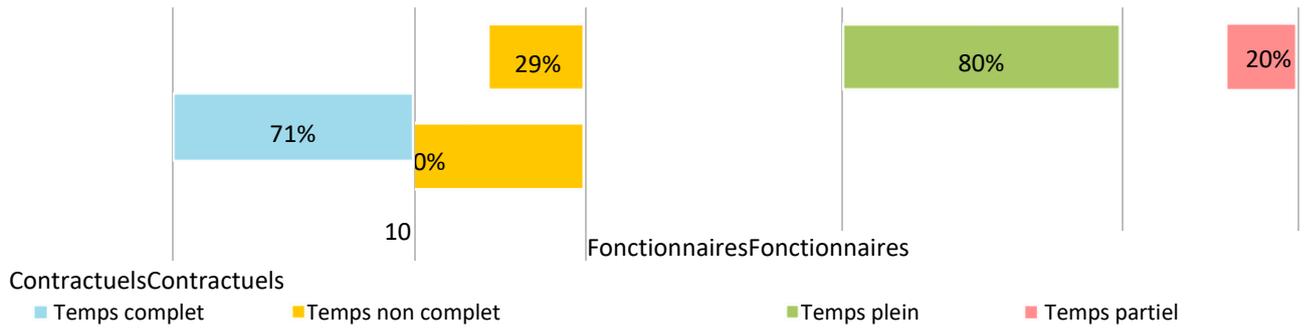
Cadres d'emplois	% d'agents
Adjointes techniques	78%
Rédacteurs	11%
Adjointes administratifs	11%

Synthèse des principaux indicateurs du Bilan Social 2019

## Temps de travail des agents permanents

➔ Répartition des agents à temps complet ou non complet

## ➔ Répartition des agents à temps plein ou à temps partiel



## ➔ La filière la plus concernée par le temps non complet

Filière	Fonctionnaires	Contractuels
Technique	40%	100%

## ➔ Part des agents permanents à temps partiel selon le genre

0% des hommes à temps partiel  
33% des femmes à temps partiel

## Pyramide des âges

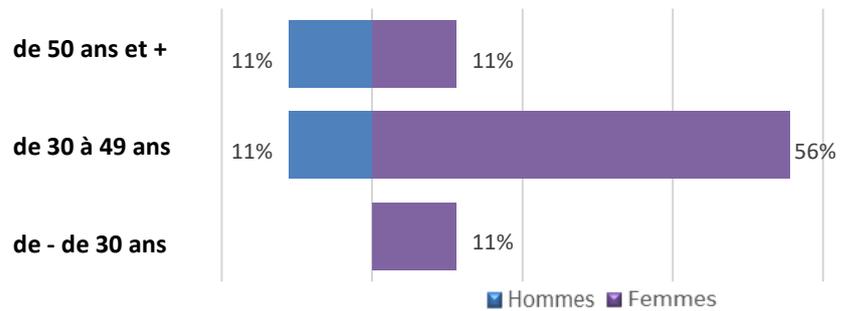
### ➔ En moyenne, les agents de la collectivité ont 41 ans

Âge moyen* des agents permanents	
Fonctionnaires	44,64
Contractuels permanents	30,00
<b>Ensemble des permanents</b>	<b>41,39</b>

Tranche d'âge
---------------

### Pyramide des âges des agents sur emploi permanent



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

## Équivalent temps plein rémunéré

### ➔ 7,31 agents en Equivalent Temps Plein Rémunéré (ETPR) sur l'année 2019

- > 6,47 fonctionnaires
- > 0,62 contractuel permanent
- > 0,22 contractuel non permanent

13 304 heures travaillées rémunérées en 2019

### Répartition des ETPR permanents par catégorie

Catégorie A	,00 ETPR
Catégorie B	,86 ETPR
Catégorie C	6,23 ETPR

## Positions particulières

Aucune position particulière

# Mouvements

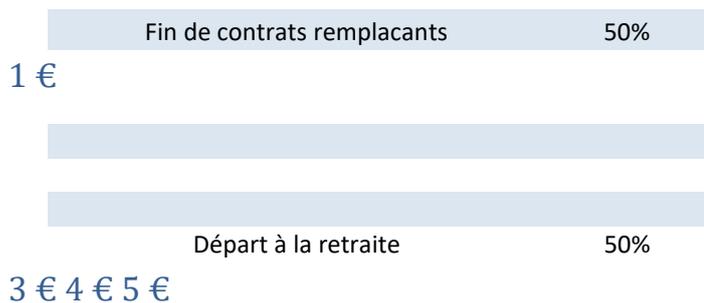
➔ En 2019, aucune arrivée d'agent permanent et 2 départs

*Aucun contractuel permanent nommé stagiaire*

Emplois permanents rémunérés	
Effectif physique théorique au 31/12/2018 <sup>1</sup>	Effectif physique au 31/12/2019
11 agents	9 agents

<sup>1</sup> cf. page 7

➔ Principales causes de départ d'agents permanents



➔ Aucune arrivée d'agent permanent en 2019

Variation des effectifs*		
entre le 1er janvier et le 31 décembre 2019		
Fonctionnaires	↘	-12,5%
Contractuels	↘	-33,3%
<b>Ensemble</b>	↘	<b>-18,2%</b>

\* Variation des effectifs :

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

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

## Évolution professionnelle

➔ **Aucun lauréat de concours ou** ➔ **Aucun bénéficiaire d'une promotion d'examen professionnel interne au choix en 2019**

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

➔ **Aucun avancement d'échelon**

## Sanctions disciplinaires

➔ **Aucune sanction disciplinaire prononcée en 2019**

Nombre de sanctions prononcées concernant les fonctionnaires en 2019

	Hommes	Femmes
Sanctions 1 <sup>er</sup> groupe	0	0
Sanctions 2 <sup>ème</sup> groupe	0	0
Sanctions 3 <sup>ème</sup> groupe	0	0
Sanctions 4 <sup>ème</sup> groupe	0	0

## Budget et rémunérations

➔ **Les charges de personnel représentent 45,58 % des dépenses de fonctionnement**

<b>Budget de fonctionnement*</b>	547 183 €	<b>Charges de personnel*</b>	249 400 € ➔*	<b>Soit 45,58 % des dépenses de fonctionnement</b>
<b>Rémunérations annuelles brutes -</b>			<b>Montant global</b>	<b>Rémunération emp</b>
<b>165 733 € emploi permanent :</b>				
Primes et indemnités versées :				15 869 €
Heures supplémentaires et/ou complémentaires :				732 €
Nouvelle Bonification Indiciaire :				1 846 €
Supplément familial de traitement :				4 709 €
Indemnité de résidence :				0 €

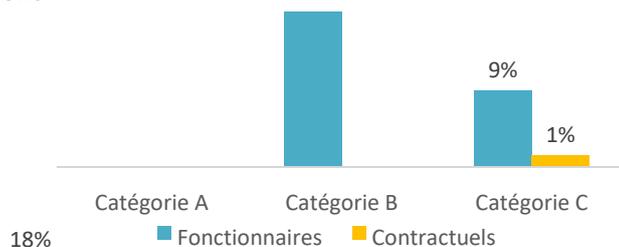
➔ **Rémunération moyenne par équivalent temps plein rémunéré des agents permanents**

	Catégorie A		Catégorie B		Catégorie C	
	Titulaire	Contractuel	Titulaire	Contractuel	Titulaire	Contractuel
Administrative			s		s	
Technique					22 806 €	s

➔ La part du régime indemnitaire sur les rémunérations annuelles brutes pour l'ensemble des agents permanents est de 9,58 %

Part du régime indemnitaire

les rémunérations :



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

<b>Fonctionnaires</b>	<b>10,31%</b>
<b>Contractuels sur emplois permanents</b>	<b>1,35%</b>
<b>Ensemble</b>	<b>9,58%</b>

Le RIFSEEP a été mis en place pour les fonctionnaires et pour les contractuels ainsi que le CIA

Les primes sont maintenues en cas de congé de maladie ordinaire

13 heures supplémentaires réalisées et rémunérées en 2019

72 heures complémentaires réalisées et rémunérées en 2019

La collectivité est en auto-assurance sans convention de

➔ gestion avec Pôle Emploi pour l'assurance chômage de ses agents contractuels

## Absences (nouveau 2019 - agents présents au 31/12/2019)

En moyenne, 5,4 jours d'absence pour

➔ > Aucun jour d'absence pour motif médical tout motif médical en 2019 par concernant les agents contractuels en 2019 fonctionnaire

	Fonctionnaires	Contractuels permanents	Ensemble agents permanents
<b>Taux d'absentéisme « compressible »</b> (maladies ordinaires et accidents de travail)	1,49%	0,00%	1,16%
<b>Taux d'absentéisme médical</b> (toutes absences pour motif médical)	1,49%	0,00%	1,16%
<b>Taux d'absentéisme global</b> (toutes absences y compris maternité, paternité et autre)	1,49%	0,00%	1,16%

Cf. p7 Précisions méthodologiques pour les groupes d'absences

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

- ➔ Aucune journée de congés supplémentaires accordée au-delà des congés légaux (exemple : journée du maire)
- ➔ 18,2 % des agents permanents ont eu au moins un jour de carence prélevé

## Prévention et risques

➔ **Accidents du travail**  
Aucun accident du travail en 2019

**Handicap** plus de 20 agents équivalentes à l'obligation d'emploi de hauteur de 6 % des effectifs.

pour un employeur handicapé  
employé sur emploi handicapé  
à sur emploi

➔ Aucun travailleur non permanent

➔ **professionnels**

### ASSISTANTS DE PRÉVENTION

➔ **Aucun assistant de prévention dans la collectivité**  
1 conseiller de prévention

### FORMATION

➔ **Aucune formation liée à la prévention n'a été suivie**

### DÉPENSES

➔ **La collectivité a effectué des dépenses en faveur de la prévention, de la sécurité et de l'amélioration des conditions de travail**

Total des dépenses : **54 €**

### DOCUMENT DE PRÉVENTION

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

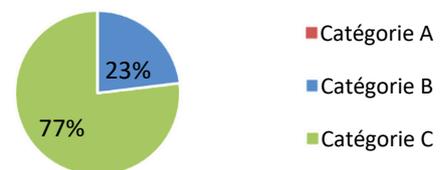
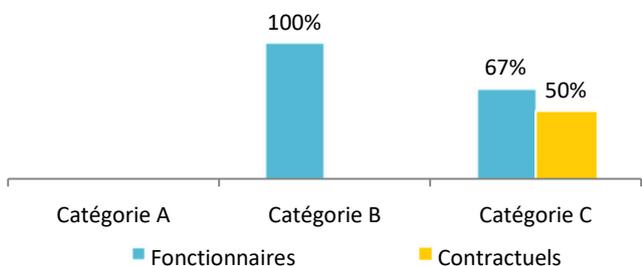
Dernière mise à jour : 2019

➔ La collectivité adhère à un contrat d'assurance groupe pour la gestion du risque maladie

### Formation (nouveau en 2019 - agents présents au 31/12/2019)

➔ **En 2019, 66,7% des agents permanents ont suivi une formation** ➔ **13 jours de formation suivis par les agents sur emploi permanent en 2019 d'au moins un jour**

Pourcentage d'agents par catégorie et par statut ayant par catégorie hiérarchique bénéficié d'au moins un jour de formation en 2019



Nombre moyen de jours de formation par agent permanent :

➔ **1 540 € ont été consacrés à la formation en 2019** ➔ **> 1,4 jour par agent formation en 2019**

Répartition des dépenses de formation

CNFPT

Répartition des jours de formation par organisme

CNFPT 92%

## **II — La stratégie pluriannuelle de pilotage des RH :**

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

Les mutations structurelles : besoins nouveaux d'expertise et de pilotage ; évolutions d'organisation et de gestion (protection des données, numérisation, internalisation ou externalisation de certaines prestations...),  
Des évolutions conjoncturelles : transformation de la structure des effectifs ; réformes et mesures faisant apparaître des besoins d'évolution des qualifications et des compétences individuelles et collectives ; contraintes budgétaires en regard du poids et de la progression de la masse salariale ,  
Des problématiques de ressources humaines en tant que telles : pénibilité au travail, allongement des carrières, diminution des recrutements externes, démographie des effectifs et gestion des départs en retraite...

## **III — Promotion et valorisation des parcours professionnels :**

La carrière des agents fonctionnaires comporte un caractère évolutif comprenant des avancements d'échelon, de grade et des promotions internes.

Les avancements d'échelon s'effectuent selon un cadencement unique sans qu'aucun avis hiérarchique ne soit nécessaire.

Les avancements de grade et les promotions internes sont proposés par l'autorité territoriale sur proposition de l'encadrement hiérarchique, selon des critères définis par chaque collectivité.

### **Avancement de grade**

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

L'avancement de grade ne constitue pas un droit et peut être accordé aux fonctionnaires dont la valeur professionnelle le justifie.

Depuis l'article 49 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984, l'assemblée délibérante après avis du Comité Technique Intercommunal, doit fixer le taux de promotion à appliquer aux grades d'avancement.

Par délibération du Conseil Municipal en date du 29 juin 2021, la commune de Le Cergne a fixé ce taux de promotion à 100% pour tous les avancements de grade dans tous les cadres d'emplois pour les agents de catégorie B et C.

Cependant la fixation de ce taux de promotion à 100 % des agents promouvables ne doit pas entraîner des avancements systématiques, au risque de dénaturer le sens même de cette possibilité de déroulement de carrière.

Outre la manière de servir, l'emploi et les responsabilités exercées par l'agent peuvent être pris en considération.

Des critères spécifiques ont été retenus par la commune de Le Cergne mais ils seront cependant conditionnés par un avis hiérarchique favorable.

## → Avancement de grade en Catégorie C

La collectivité définit les critères suivants, en tenant compte de l'équilibre des nominations entre les femmes et les hommes mais également sous réserve de ses capacités financières :

- 👉 Reconnaître l'expérience acquise et la valeur professionnelle
- 👉 Reconnaître l'investissement et la motivation
- 👉 Mise en adéquation grade / fonctions et responsabilités / organigramme
- 👉 Respecter l'équilibre femme/homme (en fonction de l'effectif du grade)
- 👉 Prendre en compte la diversité du parcours professionnel au sein de la collectivité
- 👉 Privilégier l'ancienneté dans le grade et/ou dans la collectivité
- 👉 Les conditions particulières d'exercice du poste
- 👉 Diversité du parcours : compétences acquises dans le secteur privé, syndical, associatif...
- 👉 Prendre en compte l'effort de formation et/ou de préparation d'un concours ou d'un examen professionnel
- 👉 Ne pas permettre un avancement de grade pour les agents auxquels une sanction aurait été infligée dans les 3 dernières années ;
- 👉 Instaurer un délai minimum de deux ans entre deux avancements de grade, ou entre une promotion interne et un avancement de grade.

## → Avancement de grade en Catégorie B

S'agissant des agents de Catégorie B en tenant compte de l'équilibre des nominations entre les femmes et les hommes mais également sous réserve de ses capacités financières, les critères retenus sont les suivants :

- 👉 Reconnaître l'expérience acquise et la valeur professionnelle
- 👉 Reconnaître l'investissement et la motivation
- 👉 Mise en adéquation grade / fonctions et responsabilités / organigramme
- 👉 Respecter l'équilibre femme/homme (en fonction de l'effectif du grade)
- 👉 Prendre en compte la diversité du parcours professionnel au sein de la collectivité
- 👉 Privilégier l'ancienneté dans le grade et/ou dans la collectivité
- 👉 Les conditions particulières d'exercice du poste
- 👉 Diversité du parcours : compétences acquises dans le secteur privé, syndical, associatif...
- 👉 Prendre en compte l'effort de formation et/ou de préparation d'un concours ou d'un examen professionnel
- 👉 Ne pas permettre un avancement de grade pour les agents auxquels une sanction aurait été infligée dans les 3 dernières années ;
- 👉 Instaurer un délai minimum de deux ans entre deux avancements de grade, ou entre une promotion interne et un avancement de grade.
- 👉 Nommer sur le grade terminal du cadre d'emplois les agents en responsabilité d'encadrement ou de coordination (équipe, section ou service) au regard d'une manière de servir satisfaisante sur 3 ans, sur la base des comptes-rendus établis par le responsable hiérarchique et sous réserve d'avoir accompli les formations obligatoires propres à son cadre d'emploi.

### ***Promotion interne***

A compter du 1<sup>er</sup> janvier 2021, les Commissions Administratives Paritaires (CAP) ne sont plus compétentes pour examiner les dossiers d'agents candidats à une promotion interne. Jusqu'à présent, elles rendaient un avis et, au vu de celui-ci, le Président du Centre de Gestion dressait ensuite la liste d'aptitude. Désormais, il revient au Président du CDG d'établir un projet de Lignes Directrices de Gestion permettant la sélection directe des candidats, sans avis préalable de la CAP, qu'il soumet à l'avis de son propre CTI.

Pour les collectivités de moins de 50 agents, présentation uniquement au CTI du CDG42.

A l'issu de cette consultation, le Président du CDG arrête les lignes directrices de gestion relatives à la promotion interne, par arrêté.

Les LDG permettront l'analyse des dossiers des candidats à une promotion interne.

En l'espèce, la collectivité n'a donc pas à établir de LDG, à ce titre.

Elle définit cependant des critères internes pour sélectionner les dossiers de promotion à déposer auprès du CDG.

L'accès à un nouveau cadre d'emplois doit par conséquent être conditionné par le fait que l'agent exerce des fonctions relevant de celui-ci ou soit nommé, dans le cadre de la mobilité interne, sur un emploi correspondant.

En outre, l'agent doit avoir accompli les formations d'intégration et de professionnalisation propres à son cadre d'emplois, telles que définies par le Statut de la Fonction Publique Territoriale (Lois des 26 janvier et 12 juillet 1984 et décret du 29 mai 2008, relatif à la formation statutaire obligatoire).

Les critères retenus sont les suivants:

-  La valeur professionnelle
-  L'investissement et la motivation
-  Respecter l'équilibre femme/homme (en fonction de l'effectif du grade)
-  Le compte rendu d'entretien professionnel annuel
-  Les formations suivies
-  La mise en adéquation grade / fonctions et responsabilités / organigramme
-  L'effort de formation et/ou de préparation d'un concours ou d'un examen professionnel
-  Diversité du parcours : compétences acquises dans le secteur privé, syndical, associatif....
-  Qu'aucune sanction n'ait été appliquée à l'agent dans les 3 dernières années précédentes celle au titre de laquelle le tableau d'avancement est établi ;
-  L'aptitude à l'agent à exercer des fonctions d'un niveau supérieur

#### **IV - Date d'effet et durée des Lignes Directrices de Gestion :**

Les LDG sont prévues pour une durée de 6 ans.

Le Comité Technique Intercommunal le 4 juin 2021, a validé la mise en oeuvre des lignes directrices de gestion telles que définies ci-avant.

Date d'effet : 1 er janvier 2021

Le Conseil Municipal après avoir entendu l'exposé de Madame le Maire et en avoir délibéré, à l'unanimité :

- **APPROUVE** les lignes directrices de gestion relatives à la stratégie pluriannuelle de pilotage des ressources humaines de la commune de Le Cergne, telles que définies ci-dessus, pour une durée de 6 ans, soit du 1 er janvier 2021 au 31 décembre 2026.

### **PERSONNEL COMMUNAL :**

Madame le Maire informe que 2 contrats sont à renouveler au niveau du personnel de l'école, du 3 juillet 2021 au 3 juillet 2022.

Elle signale que l'emploi saisonnier a été trouvé et il commence lundi 5 juillet jusqu'au 27 août 2021

### **VOIRIE COMMUNALE :**

Madame le Maire signale que le lancement de la consultation des entreprises pour la voirie 2020 va se faire sur juillet août pour que les travaux puissent commencer à l'automne 2021. Elle rappelle les chemins inscrits dans ce programme de voirie : Chemin de Bellevue pour 1 108 m<sup>2</sup>, Chemin de la Pouge + une partie du chemin des Ronzières

Elle informe que la voirie 2021 sera réalisée sur 2022 et demande à la commission voirie de réfléchir sur le programme voirie 2022.

### **BUDGET :**

Madame le Maire informe que des devis ont été demandés pour différents petits travaux sur les bâtiments communaux :

Ets Malerba pour porte accès local comité des fêtes salle de basket : 539 € HT soit 646.80 € TTC

Ab dépannage Congélateur salle communale : 545 € TTC

BL Créa tranchée réseau eau : 1 705 € HT soit 2 046 € TTC

LD Menuiserie plinthes coffre et seuil salle basket : 1 150 € HT soit 1 380 € TTC

Thevelec modification installation électrique vestiaires salle des sports : 1 843.94 € HT soit 2 212.73 € TTC

Thevelec rénovation installation électrique chaufferie église : 1 638.13 € HT soit 1 965.76 € TTC

Thevelec bloc éclairage sécurité salle des sports : 103.70 € HT soit 124.44 € TTC

### **TRAVAUX SALLE DE BASKET :**

Madame le Maire informe que les travaux des vestiaires de la salle de basket sont terminés et que la commission de sécurité devrait passer début août. Pour le moment aucune date précise.

Elle dit que le sol sportif de la salle est lui aussi terminé.

### **SOURCES DE SEVELINGES :**

Madame le Maire parle de la visite de l'ARS et de l'hydrogéologue.

## DIVERS :

### Mme le Maire :

- 1/ **Urban Vitaliz** : Parle de l'aide Urban Vitaliz aide proposée par l'Etat dans le cadre de son plan de relance : UrbanVitaliz est un service numérique gratuit doté d'une cellule de contact humain pour lever les blocages rencontrés par les communes qui souhaitent débloquent le foncier à l'abandon sur leur territoire (Anciennes zones commerciales, industrielles, ferroviaires, résidences à l'abandon, etc.). Clôture des candidatures : permanente - Le formulaire est disponible directement à l'adresse suivante : Débloquent les projets de revitalisation des friches - Service gratuit UrbanVitali.
- 2/ **SIEL** : Informe de l'erreur du SIEL concernant le taux de participation de la commune, erreur qui a été corrigée et qui classe la commune en catégorie F. Ainsi la participation communale passe de 56% à 45 % concernant l'éclairage public et de 44% à 40 % concernant les travaux de dissimulation électrique. Elle évoque aussi les aides du SIEL concernant la rénovation énergétique sur les bâtiments communaux.
- 3/ **TV Brionnais** : Dit que dans le cadre d'une convention signée entre la communauté de communes et Brionnais TV, la Chaîne locale sur internet, il est prévu la réalisation de vues aériennes sur les 25 communes du territoire par l'intermédiaire d'un drone. Ces vues seront diffusées sur la chaîne dans la rubrique « Vue de chez nous ».
- 4/ Demande à la commission bâtiment de voir le problème d'infiltration d'eau par les vélux dans l'ancien bâtiment de l'école.
- 5/ Signale que nous avons reçu d'Aptitude Environnement le PLU dématérialisé et demande à Cyril CLAIR de bien vouloir le mettre en ligne.
- 6/ Informe de la demande de RDV du Secours Populaire et de la Croix Rouge mais aussi d'une intervenante spectacle qui habite sur la commune.
- 7/ Parle du questionnaire envoyé par Nathalie SARLES à tous les Conseillers Municipaux concernant le PJJ 4D.
- 8/ Informe de la venue d'un camion Orange sur le parking de la mairie le 6 juillet prochain.

### Paroles aux conseillers :

- M. Yves Dechavanne parle de la réfection de la peinture des marelles de l'école
- Mme Christine Palluet : parle du nettoyage de fin d'année et des divers petits travaux à réaliser dans les bâtiments de l'école. Elle informe que l'effectif pour la rentrée 2021 sera en légère baisse. Elle signale que pour clôturer l'année scolaire un pique nique sera proposé aux élèves le mardi 6 juillet. Elle dit qu'un composteur a été installé par la communauté de communes et sera mis à disposition de l'école et du centre de loisirs. Elle signale qu'une bouche dégout est très bruyante dans le bourg.
- M. André Suchel informe que la 2<sup>ème</sup> quinzaine de juillet des travaux d'isolation et la pose d'une VMC vont être réalisés dans l'ancien bâtiment de l'école.
- M. Cyril Clair fait un point sur l'avancement des travaux de la station d'épuration route de Cours.
- M. Pierre Adrien Vignon demande que les employés communaux puissent passer la balayette dans certains chemins très engorgés par les fortes pluies.
- M. Patrick Dugelet fait un point sur la réunion du SIEL.
- M. Benoit Laurent informe que les poubelles du terrain de loisirs sont toujours pleines.

Puis l'ordre du jour étant épuisé, la séance est levée à 21h45.