***Procès-verbal du Conseil Municipal du 10 JUIN 2024***

L'an 2024 et le 10 Juin à 18 heures, le Conseil Municipal de cette Commune, régulièrement convoqué, s'est réuni au nombre prescrit par la loi, dans le lieu habituel de ses séances, à la Mairie sous la présidence d'ESCURAT Elisabeth, Maire

Présents : Mme ESCURAT Elisabeth, Maire, Mmes : AMANT Marie-Noële, DAUVILLAIRE Jacqueline, MERET Sybille, MM : CHAPUIS Joseph, CHATILLON Gilles, MOREAU Benjamin, MOREAU Didier

Absents : Absent(s) : M. WOZNIAK Bernard

Absents excusés : Excusé(s) : M. MARCHAND Rémi

Secrétaire de séance : M. CHATILLON Gilles

**ZAER**

Le Maire donne lecture au conseil des contributions déposées en mairie lors de la consultation relative à la définition des ZAER sur la commune.

Cette consultation avait été décidée par les membres du Conseil lors de leur réunion précédente

Après en avoir délibéré, le Conseil Municipal décide à l’unanimité de retenir les zones « ZAER » suivantes :

- pas de zones d'accélération d'énergies renouvelables pour l'éolien sur le territoire la commune

- les projets de la géothermie individuelle, la méthanisation ainsi que la pose de panneaux

photovoltaïques sur les bâtiments pourront se faire sur tout le territoire de la commune

- Les ZAER pour les panneaux photovoltaïques au sol sont définies comme suit :

A204, A216, A 420, A 422, A424, A427, A 431, B112, B116, B117, B122, B124, B125, B126, B127B130, B131, B132, B145, B154, B155, B156, B157, B 165, B166, B167, B168, B199, B206, B207, B213, B219, B220, B221, B224, B225, B228, B229, B230, B246.

Il charge le 1er adjoint d’enregistrer ces ZAER sur le site du SIEEEN

**Modifications statuts CCSN**

Par la délibération n° 2024-056 du 28 mai 2024, le conseil communautaire a approuvé la modification des statuts de la Communauté de communes Sud Nivernais, en vue de prendre la compétence « Conduite des procédures de passation et d’exécution des marchés publics, au nom et pour le compte des communes-membres » conformément aux dispositions de l’article 65 de la loi n° 2019-1461 du 27 décembre 2019 relative à l’engagement dans la vie locale et à la proximité de l’action publique qui introduit dans le Code général des collectivités territoriales (CGCT) un nouvel article L. 5211-4-4 qui prévoit qu’un EPCI à fiscalité propre peut désormais passer et exécuter des marchés publics pour le compte de ses communes-membres réunies en groupement de commande.

En application des dispositions de l’article L5211-17 du code général des collectivités territoriales, cette modification statutaire doit faire l’objet de délibérations concordantes des conseils municipaux, se prononçant dans les conditions de majorité qualifiée.

La modification des statuts sera ensuite prononcée par un arrêté du préfet de la Nièvre.

Le conseil municipal,

Après avoir pris connaissance du projet de modification des statuts,

Après en avoir délibéré,

Décide d’approuver la modification des statuts de la communauté de communes Sud Nivernais décidé par le conseil communautaire du 28 mai 2024.

**Lignes directrices de gestion**

Le Maire informe le Conseil que le projet de délibération relatif aux lignes directives de gestion pour le personne a été approuvé le 5/04/2024 par le CST . Le Maire propose de valider les lignes directives de gestion.

Après en avoir délibéré, le conseil municipal décide à l’unanimité de valider les LDG comme suit :

**CADRE REGLEMENTAIRE**

La loi de transformation de la Fonction Publique du 6 août 2019 a prévu l’obligation pour toutes les collectivités et établissements publics de définir leur Lignes Directrices de Gestion (LDG) depuis le 1er janvier 2021, après avis du comité technique.

Conformément à l’article 33-5 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 et aux dispositions réglementaires apportées par le décret n° 2019-1265 du 29 novembre 2019, chaque collectivité ou établissement public élabore des LDG afin de formaliser sa politique des ressources humaines pour une durée pluriannuelle de 6 ans maximum.

Les LDG recouvrent deux volets et doivent :

* Déterminer la stratégie pluriannuelle de pilotage des ressources humaines, notamment en matière de Gestion Prévisionnelle des Emplois et des Compétences (GPEC).
* Fixer des orientations générales en matière de promotion et de valorisation des parcours professionnels. Elles favorisent, en matière de recrutement, l’adaptation des compétences et l’évolution des missions ainsi que des métiers, la diversité des profils, la valorisation des parcours professionnels ainsi que l’égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

**I/ L’état des lieux**

Les lignes directrices de gestion s’appuient sur un certain nombre de documents existants au sein de la collectivité :

* Le Rapport Social Unique et les données issues de l’application Données sociales ;
* Le Budget primitif et le Compte administratif ;
* Le Tableau des effectifs ;
* Les Délibérations concernant le temps de travail, le régime indemnitaire,

**II/ La durée de validité des lignes directrices de gestion**

Les présentes lignes directrices de gestion sont établies pour une durée de 4 ans à compter du après l’avis du CST de 2024.

Elles pourront faire l'objet, en tout ou partie, d'une révision en cours de période selon la même procédure que celle prévue pour leur élaboration (cf. décret n° 2019-1265 du 29 novembre 2019 relatif aux lignes directrices de gestion et à l'évolution des attributions des commissions administratives paritaires).

**III/ Les actions**

**1°) Avancement de grade et promotion interne**

Outre les critères règlementaires institués par les statuts particuliers de chaque cadre d’emplois, la collectivité doit déterminer ses propres critères lui permettant de proposer une évolution de carrières à ses agents.

Critères **d’avancements de grade**

* Ancienneté
* Nombre d’années entre deux avancements ou promotion
* Obtention de l’examen professionnel
* Besoin de la collectivité (adéquation grade/fonctions exercées)
* Effort de formation
* Investissement de l’agent (entretien annuel)
* Capacités financières de la collectivité

**En matière d’avancement et de promotion**

*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 ou établissement public.*

*Une communication peut être réalisée comme suit :*

* *Proposition d’avancement de grade du responsable hiérarchique ;*
* *Information de l’agent de cette proposition par le biais d’une fiche d’avis ;*
* *Examen des tableaux d’avancement par la RH/DG au regard des critères mis en place au sein de la structure ;*
* *Décision de l’autorité territoriale ;*
* *Information des responsables et de l’agent de la décision finale.*

***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*](https://www.legifrance.gouv.fr/loda/id/JORFTEXT000000320434/2020-09-18/)*, l’assemblée délibérante après avis du CT, doit fixer le taux de promotion à appliquer aux grades d’avancement.*

*L’assemblée délibérante étudiera à la demande d’avancement de grade* ***selon la manière de servir, la capacité d’adaptation et l’anticipation des tâches et l’engagement professionnel de l’agent***

* + - Avancement de grade en Catégorie C

**AVANCEMENT DE GRADE :**

󠅈 la commune d’Avril-sur-Loire définit **les critères applicables** :

󠅈 A l’ensemble des agents

|  |
| --- |
| Tout agent qui aura satisfait aux épreuves du concours ou de l’examen professionnel |
| Tout agent remplissant les conditions statutaires |
| Appréciation de l’engagement professionnel ( entretien individuel) |
| Suivi de la formation professionnelle |

***Promotion interne***

*Les critères applicables :*

* + *L’avis hiérarchique ;*
  + *Les fonctions occupées par l’agent ;*
  + *L’aptitude de l’agent à exercer des fonctions d’un niveau supérieur.*

**2°) Tableau des effectifs et des emplois**

Disposez-vous d’un tableau des effectifs complet et à jour ? OUI 🞏

* Actions / Démarches / Projets :
* Créer, compléter ou mettre à jour le tableau des effectifs

**3°) Gestion Prévisionnelle des Emplois et des Compétences (GPEC)**

**Tableau au 1er janvier 2024**

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Catégorie C | fonction | Temps non complet | mutation | Départ prévisionnel à la retraite | Disponibilité ou autre congé |
| Adjoint administratif | Secrétaire de mairie | 28/35ème |  | 1/10/2027 |  |
| Adjoint technique | Espace verts et voirie | 28/35ème |  |  |  |
| Adjoint technique | Entretien des locaux | 3/35ème |  | 1/05/2025 voir 2026 |  |

La collectivité emploie 2 femmes 1 homme

**4°) Régime indemnitaire**

La commune dispose d’un régime indemnitaire : le RIFSEEP

Le Maire établit le montant du IFSE et du CIA

**5°) Protection sociale complémentaire**

Le décret n°[2011-1474](http://www.legifrance.gouv.fr/affichTexte.do?cidTexte=JORFTEXT000024772150&fastPos=1&fastReqId=1937846143&categorieLien=cid&oldAction=rechTexte)  du 8 novembre 2011 relatif à la participation des collectivités territoriales et de leurs établissements publics au financement de la protection sociale complémentaire de leurs agents permet de verser une aide aux agents qui souscrivent à des contrats ou règlements de protection sociale complémentaire (santé ou prévoyance).

La commune a mis en place une participation de 15.00 € pour tous ses agents sans conditions