



SEANCE DU CONSEIL COMMUNAUTAIRE  
DU 27 SEPTEMBRE 2021

COMPTE RENDU

(sous réserve d'approbation du prochain conseil communautaire)

L'an deux mille vingt et un, le vingt-sept du mois de septembre à dix-huit heures, le conseil de la communauté de communes Plaine Limagne s'est réuni en séance publique à la salle du Trieur à Bas-et-Lezat.

**Présents avec voix délibérante :**

Stéphane BARDIN, Denis BEAUVAIS, Marc CARRIAS, Stéphane CHABANON, Christelle CHAMPOMIER, Luc CHAPUT, Didier CHASSAIN, Loïc CHATARD, Sandrine COUTURAT, Catherine CUZIN, Patrice DARPOUX, André DEMAY, Claude DENIER, Fabienne GASTON, Michel GAUME, Roland GENESTIER, Cécile GILBERT, Emilie GOURBEYRE, Stéphane HOUSSIER, Jean-Luc LAQUENAIRE, Guillaume LAURENT, Bernard MANILLERE, Gilles MAS, Jean-Jacques MATHILLON, Françoise MECHIN-VERNIER, Matéo MOREL, Pascale MORIN, Nicole PEREZ, Rémy PETOTON, Laurent PLANCHE, Yves RAILLIERE, Claude RAYNAUD, Dominique TIXIER, Guy TIXIER.

**Absents ayant donné un pouvoir :**

Brigitte BILLEBAUD a donné pouvoir à Marc CARRIAS  
Vanessa ROLLET a donné pouvoir à André DEMAY

**Absents représentés :**

**Absents :**

David DESPAX, Pierre LYAN, Pascal LABBE

**Secrétaire de séance :** Claude DENIER

**Nombre de conseillers :**

- En exercice : 39
- Présents : 34
- Votants : 36 dont 2 pouvoirs

## ORDRE DU JOUR

### I. Introduction de la séance

- 1) Désignation d'un secrétaire de séance
- 2) Adoption du compte-rendu de la dernière séance

### II. Numérique et Mutualisation

- 1) Mutualisation - Lancement du projet Limagne Numérique
- 2) Mutualisation - Lancement d'une expérimentation de prestation de service en GRH avec la commune de Maringues
- 3) Proximité - Adoption du pacte de gouvernance intercommunal

### III. Moyens Généraux

- 1) Institutions - Désignation d'un représentant suppléant au sein de l'EPF-SMAF
- 2) Institutions - Désignation d'un représentant suppléant au sein du syndicat mixte Sioule et Morge
- 3) Institutions - Modification des statuts du Syndicat Intercommunal d'Electricité et de Gaz du Puy-de-Dôme
- 4) RH - *Tableau des effectifs* - Modification de la quotité de travail des aides à domicile
- 5) RH - *Tableau des effectifs* - Création d'un poste de gestionnaire de marchés publics
- 6) RH - *Tableau des effectifs* - Création d'un poste de chargé de mission PVD
- 7) RH - *Tableau des effectifs* - Suppression de postes sumuméraires
- 8) RH - *Tableau des effectifs* - Accroissement temporaire d'activité
- 9) RH - *Tableau des effectifs* - Validation du tableau des effectifs
- 10) RH - *Carrière* - Modification de la grille de critères servant à l'évaluation des agents
- 11) RH - *Carrière* - Fixation du ratio commun pour la procédure d'avancement de grade
- 12) RH - *Carrière* - Fixation des règles de renégociations contractuelles avec les agents en CDI
- 13) RH - *Carrière* - Mise en place d'une nouvelle grille d'attribution du RIFSEEP
- 14) RH - *Carrière* - Adoption des nouvelles Lignes Directrices de Gestion (LDG)
- 15) Finances - *DM n°1* - Ajustement du montant des attributions de compensation 2021
- 16) Finances - Présentation du rapport 2021 sur l'évolution du montant des attributions de compensation
- 17) Finances - Remise gracieuse
- 18) Finances - Candidature pour la mise en œuvre de la M57 au 1<sup>er</sup> janvier 2023

### IV. Développement territorial

- 1) Transition écologique - Adoption des modalités d'organisation "Le jour de la nuit"
- 2) Mobilité - Aide à l'acquisition de vélos
- 3) Mobilité - Bus des Montagnes au Sommet de l'élevage

### V. Enfance-Jeunesse

- 1) Espace Enfance-Jeunesse - Attribution des lots
- 2) Espace Enfance-Jeunesse - Mise à jour du budget prévisionnel
- 3) Espace Enfance-Jeunesse - Transfert de subvention
- 4) ALSH - Adoption des tarifs de restauration pour l'ALSH d'Aigueperse

### VI. Informations diverses

- 1) Rapport annuel du SBA sur le prix et la qualité du service public
- 2) Retour sur la rencontre avec la Compagnie Nationale du Rhône (Projet de parc éolien)

## I. INTRODUCTION DE LA SEANCE

Ouverture de la séance à 18h05 par Claude DENIER, maire de Bas-et-Lezat, conseiller communautaire pour la commune de Bas-et-Lezat.

Le Président donne la parole à Guillaume LAURENT, maire de Saint-Denis Combarnazat qui demande au conseil de respecter une minute de silence en mémoire de M. Bernard FERRIERE, ancien maire et Vice-Président de Plaine Limagne décédé récemment.

### 1. Désignation d'un secrétaire de séance

**Rapporteur : Claude RAYNAUD**

La séance ouverte, il a été, conformément à l'article L 2121-15 du Code général des collectivités territoriales, procédé à l'élection d'un secrétaire pris au sein du conseil.

→ **Claude DENIER est désigné à l'unanimité secrétaire de séance.**

### 2. Adoption du compte-rendu de la dernière séance

**Rapporteur : Claude RAYNAUD**

Un exemplaire du compte-rendu de la séance du conseil communautaire du 13 juillet 2021 a été envoyé aux conseillers communautaires. Il est demandé si des observations sont à formuler.

→ ***Le compte-rendu du conseil communautaire du 13 juillet 2021 est approuvé à l'unanimité.***

## II. NUMERIQUE ET MUTUALISATION

### 1. Lancement du projet Limagne Numérique

**Rapporteur : Denis BEAUVAIS**

**18 h 13 : Arrivée de Pascal LABBE**

- Présents : 35
- Votants : 37 dont 2 pouvoirs

Le projet Limagne Numérique a pour objectif de créer une infrastructure informatique unique et uniforme pour Plaine Limagne et les communes volontaires.

Les objectifs :

- créer un centre de stockage de données uniques (data center) sécurisé avec réplication en temps réel (serveur de secours) et sauvegardes quotidiennes (serveurs back-up) ;
- réduire la dépendance aux opérateurs nationaux au profit d'un réseau propre à Plaine Limagne ;
- déployer le haut débit dans un maximum de communes ;
- déployer le Wifi dans tous les bâtiments publics ;
- déployer la téléphonie IP ;
- créer des plateformes et des espaces de collaboration pour l'ensemble des agents de Plaine Limagne et de ses communes ;
- créer un service de dépannage, de maintenance et de développement de solutions commun avec une gestion mutualisée du parc matériel (écran, PC, périphériques, câblage...) ;
- générer des économies financières pour Plaine Limagne et ses communes (plus d'abonnements internet, plus d'abonnement téléphonique, plus de contrats de maintenance, moins d'achat de matériel, économies d'échelles...).

Les moyens :

- création d'un data center unique capable de répondre aux besoins (en sécurité et en capacité) de Plaine Limagne et de ses communes ;

- création d'une ligne FTTO (fibre dédiée) pour garantir un débit et supprimer la dépendance aux opérateurs nationaux ;
- installation d'un relai Wifi-Max sur le château d'eau des Minots (Luzillat) et d'antennes sur tous les bâtiments concernés pour desservir l'ensemble du territoire en haut débit (création de tunnels VPN pour les bâtiments non-éligibles) ;
- recrutement d'un responsable des systèmes d'informations (ingénieur) pour assurer la maintenance et le développement de l'infrastructure.

Le déploiement débuterait en novembre 2021 pour une mise en place progressive sur l'année 2022 sur l'ensemble des bâtiments communautaires et des communes volontaires.

Le coût en investissement initial pour Plaine Limagne est estimé à 30 k€, avec un budget de fonctionnement d'environ 50 à 60 k€ par an (incluant le salaire du responsable des systèmes d'information).

M. Laquenaire interroge sur les gains réels attendus de ce dispositif. Il est répondu que les gains financiers sont difficiles à estimer du fait de la disparité des abonnements des différentes communes. Le gain sera significatif sur la technique puisque l'infrastructure sera plus performante et qu'un informaticien dédié sera présent pour traiter les problèmes. Le DGS complète en expliquant que le gain pour la seule communauté de communes est estimé à environ 7000 € par an.

M. Petoton souhaite savoir si la problématique des ondes générées par le relais des minots a été prise en compte. Il lui est répondu que l'installation du relais répond à des normes strictes en termes de volume d'émission d'ondes.

→ **Après en avoir délibéré, le conseil communautaire décide, à l'unanimité de ses membres présents et représentés :**

- de valider le lancement du projet Limagne Numérique ;
- d'autoriser le président à signer tout document nécessaire à la mise en œuvre de cette décision.

2. Lancement d'une expérimentation de prestation de service en GRH avec la commune de Maringues

**Rapporteur : Claude RAYNAUD**

A l'occasion du renouvellement des équipes administratives de la commune de Maringues, il a été saisi l'opportunité d'expérimenter une prestation de service au niveau de la Gestion des Ressources Humaines avec Plaine Limagne.

Ainsi, à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2022, et pour une durée d'un an Plaine Limagne gèrera le suivi de carrière (édition et archivage des contrats, des arrêtés...) et la paye des agents de la commune de Maringues. Le maire reste l'ordonnateur des payes et le conseil municipal garde ses prérogatives en termes de rémunération des agents, créations et suppressions de postes... La paye sera produite par Plaine Limagne, au nom de la mairie de Maringues, et le paiement sera effectué par le service comptable de la mairie.

Cette expérimentation doit conduire à libérer du temps pour les agents administratifs municipaux et permettre d'optimiser les coûts des agents chargés de la paye à Plaine Limagne.

A terme, si l'expérimentation est un succès, le service sera proposé à toutes les communes de Plaine Limagne.

Celles-ci pourront rejoindre le dispositif si elles en voient l'intérêt. Si l'expérimentation n'est pas concluante, la compétence sera rendue à la mairie. Le prix de la prestation est fixé à 100 € / an par agent pour la première année. Des points d'étape seront organisés pour évaluer la prestation.

M. Raillère demande quels seront les bénéfices pour la communauté de communes. Il lui est répondu qu'il n'est pas recherché de bénéfices pour la CCPL mais d'offrir un service à une commune qui en fait la demande.

M. Laquenaire propose qu'une petite commune fasse également partie de l'expérimentation pour permettre de jauger avec deux tailles de communes. Le Président demande donc au conseil si des communes sont intéressées pour l'expérimentation, sans réponse.

M. Chassain reprend en estimant qu'il est important que la communauté de communes propose des prestations.

M. Morel lui répond que Maringues devrait arriver à se débrouiller au vu de sa taille et de ses moyens.

M. Genestier s'inquiète d'une telle décision et estime que ce genre d'expérimentation se transformera en obligations à court terme. Le Président reprend en rappelant que cette expérimentation est faite uniquement sur la base du volontariat et qu'elle ne deviendra obligatoire que si le conseil vote en ce sens. Il ajoute également qu'il n'est pas favorable à une prise de compétence RH obligatoire par la communauté de communes.

M. Morel complète en réitérant que Maringues doit se débrouiller seule avec ses moyens.

M. Labbe interroge le Président sur l'existence d'un service de remplacement. Ce dernier lui répond que ce point a déjà été évoqué en conseil et que des prestations de dépannage en comptabilité et ressources humaines existe. M. Beauvais explique avoir déjà recouru à ce service avec satisfaction.

M. Raillère estime que la communauté de communes n'a pas à proposer de cadre pour des prestations et qu'elle doit aider ses communes. M. Genestier reprend en disant qu'une prestation de ce genre est un affront aux secrétaires de mairie qui font très bien leur travail.

M. Carrias explique que le fait que ce soit Maringues, à savoir la commune la plus importante en population, qui demande ce genre de prestation. Il complète en expliquant que s'il s'agissait d'une commune plus petite, cela serait plus simple. Il termine en disant qu'il est tout de même important de proposer de nouvelles choses aux communes.

M. Genestier lui répond que le CDG propose déjà des prestations pour aider les communes. Le Président lui répond que le CDG propose des prestations onéreuses et qu'il est difficile d'obtenir une aide pour un remplacement de la part du CDG.

M. Chatard explique que ce genre de prestation peut être intéressant dans les communes où le turn-over est important mais qu'il convient de se concerter avec les secrétaires.

Le Président insiste sur le fait qu'il ne s'agit pas d'un transfert de compétence et qu'un retour en arrière est toujours possible.

M. Bardin est assez surpris que la commune de Maringues soit demandeuse. Par ailleurs la proposition à 100 € semble peu chère pour ce genre de prestation. Il ajoute qu'il faudra faire des points d'étape en cours de route pour la transparence.

M. Raillère demande que le terme de carrière soit retiré.

M. Gaume intervient pour exprimer sa perplexité au vu du nombre de demandes, à savoir une commune. Il ajoute que s'il s'agissait d'une majorité cela serait justifié mais qu'il ne voit pas l'utilité en l'état.

M. Mathillon intervient pour dire qu'il n'est pas question de mettre en concurrence les secrétaires de mairie. Il ajoute qu'il s'agit d'un essai et qu'il ne faut pas tout mélanger car il n'est pas question de remettre en cause le rôle des secrétaires de mairie.

M. Morel affirme son opposition de principe, estimant que ce genre de prestation signe la mort des petites communes.

**Pour éviter tout risque de conflit d'intérêt, le Président demande aux élus de Maringues de ne pas prendre part au vote.**

**Les représentants de Maringues ne participant pas au vote :**

- Présents : 29
- Votants : 31 dont 2 pouvoirs

→ Après en avoir délibéré à 24 voix pour, 1 voix contre et 6 abstentions, le conseil communautaire décide :

- de valider l'expérimentation d'une prestation de service "Gestion des Ressources Humaines" entre Plaine Limagne et la commune de Maringues ;
- d'autoriser le président à signer tout document nécessaire à la mise en œuvre de cette décision.

**Les représentants de Maringues pouvant reprendre part au vote :**

- Présents : 34
- Votants : 36 dont 2 pouvoirs

3. Adoption du pacte de gouvernance intercommunal

**Rapporteur : Denis BEAUVAIS**

Par délibération n°2020-112 du 19 octobre 2020, le conseil communautaire Plaine Limagne a décidé de procéder à l'élaboration d'un Pacte de Gouvernance intercommunal (PGI).

En effet, la loi Engagement et proximité du 27 décembre 2019 qui fait suite au Grand débat national et aux échanges qui ont eu lieu entre les maires et le président de la République a introduit la possibilité d'élaborer un pacte de gouvernance entre les communes et l'EPCI à fiscalité propre (article 1<sup>er</sup>).

Ses modalités sont prévues dans l'article L. 5211-11-2 du CGCT. Le but est d'associer les élus municipaux au fonctionnement intercommunal avec pour finalité un renforcement des liens et de l'échange d'informations entre

communes et intercommunalités. Il permet aux élus de s'accorder dès le début de leur mandat, sur le fonctionnement quotidien de leur EPCI.

Le projet du PGI a été transmis en mai dernier aux communes afin de recueillir leur avis. En effet, l'adoption définitive ne peut se faire qu'après avis des conseils municipaux des communes membres (avis simple dans un délai de 2 mois après transmission du projet de pacte).

A ce jour, 17 communes sur 25 ont rendu un avis :

- Avis favorable pour 13 communes
- Avis défavorable pour 4 communes aux motifs suivants :
  - o pouvoir accru du Bureau,
  - o ne souhaite pas d'évolution du mode de fonctionnement actuel,
  - o absence de réflexion au moment de l'installation du conseil communautaire en 2020,
  - o objectifs en termes de transparence, consensus et représentativité non atteints.

Monsieur le Vice-Président rappelle que :

- Lors de l'installation du conseil communautaire en 2020, il a été proposé l'ouverture des commissions de travail aux conseillers municipaux et non pas seulement aux conseillers communautaires afin de renforcer la représentativité des communes et la participation des conseillers municipaux,
- Lors du conseil communautaire du 19 octobre 2020, le conseil communautaire a décidé de procéder à l'élaboration d'un PGI "à minima" dans un premier temps afin de répondre aux délais réglementaires restreints et contraints puis de faire évoluer et de modifier le PGI si nécessaire tout au long du mandat 2020/2026 en fonction des travaux menés notamment en matière de mutualisation.

→ **Après en avoir délibéré, le conseil communautaire décide, à l'unanimité de ses membres présents et représentés :**

- **d'approuver le pacte de gouvernance intercommunal tel qu'annexé.**

### III. MOYENS GÉNÉRAUX

1. Institutions - Désignation d'un représentant suppléant au sein de l'EPF-Smaf

**Rapporteur : Claude RAYNAUD**

La communauté de communes Plaine Limagne est adhérente à l'EPF Auvergne. Les représentants à l'EPF-Smaf ont été désignés le 22 juillet 2020 avec la délibération n°2020-63. Un siège de suppléant est vacant.

Ses statuts prévoient à l'article 5 que le conseil communautaire doit désigner 15 délégués titulaires et 15 délégués suppléants pour représenter l'EPCI au sein de l'assemblée générale de l'établissement.

Les délégués titulaires et suppléants sont désignés par les conseils communautaires parmi les membres des assemblées délibérantes des établissements publics de coopération intercommunale (EPCI) à fiscalité propre ou des membres des assemblées délibérantes de leurs communes membres.

Sont proposés pour représenter la communauté de communes Plaine Limagne au sein de l'EPF-Smaf :

Titulaires (15)	Suppléants (15)
Jean-Paul VIVIER	Alain FAUGERAS
Emmanuel BOUHIER	Christine JAFFEUX
Marc CARRIAS	Raphaël MARTINEZ
Denis BEAUVAIS	Emilie GOURBEYRE
Didier CHASSAIN	Michelle RAYE
Damien PETIT	Jean-Luc TIXIER
Jean-Jacques MATHILLON	David GAYET
Laurent GAILLOT	Pascal LABBE
Gilles MAS	Laurent JAHARD
Gérard MARTINEZ	Christian CHAVAROUX
Ornella CHARTIER	Perinne PEREIRA-LAROCHE
Patrice DARPOUX	Audrey VENIAT
Bernard MANILLERE	Christelle CHAMPOMIER
Laurence SOULERAS	Rémy PETOTON
Marie-Pierre BOURDIER	Alexandre ZAJAC

→ Après en avoir délibéré, le conseil communautaire décide, à l'unanimité de ses membres présents et représentés :

- de désigner tel que ci-dessus les représentants de la communauté au sein de l'EPF-Smaf ;
- d'autoriser le président à signer tout document nécessaire à la mise en œuvre de cette décision.

2. Institutions - Désignation d'un représentant suppléant au sein du syndicat mixte Sioule et Morge

**Rapporteur : Claude RAYNAUD**

La communauté de communes Plaine Limagne est adhérente au syndicat mixte Sioule et Morge. Les représentants ont été désignés le 7 septembre 2020 avec la délibération n°2020-91. Un siège de suppléant est vacant.

Vu l'article L5214-16 du CGCT,

Vu la délibération en date du 24 octobre 2017 définissant les compétences optionnelles de la communauté de communes Plaine Limagne et notamment la compétence Eau,

Vu l'arrêté préfectoral du 16 janvier 2018 adoptant les nouveaux statuts de la communauté de communes Plaine Limagne,

Vu les statuts du syndicat mixte de Sioule et Morge,

L'article 7.2 des statuts du syndicat mixte de Sioule et Morge dispose que chaque EPCI est représenté par :

- un nombre de délégués titulaires égal à deux fois le nombre des communes qui le composent et dont le périmètre relève du syndicat (soient 20),
- un nombre de délégués suppléants égal au nombre des communes qui le composent et dont le périmètre relève du syndicat (soient 10).

Dix communes de Plaine Limagne relèvent du périmètre du syndicat : Aigueperse, Artonne, Bas-et-Lezat, Bussièrès-et-Pruns, Chaptuzat, Effiat, Montpensier, Saint-Agoulin, Saint-Genès-du-Retz et Vensat.

Sont proposés pour représenter la communauté de communes Plaine Limagne au sein du syndicat mixte Sioule et Morge :

Délégués titulaires (20)	Délégués suppléants (10)
Luc CHAPUT	Bernard AMEILBONNE
Patrick DESNIER	Denis CHARBONNIER
Gaëtan DUBIEN	Dominique PERAZZI
Karina MONNET	Jean-Luc VALLANCHON
Jean-Charles BRUN	François MAROLLES
Gérald BREYSSE	Mathilde GAGNY
Marc CARRIAS	Maxence MATHILLON
Gilles BIGAY	Corentin AYGLON
Gilles MAS	Pierre GRIMAUD
Laurent JAHARD	Laëtitia CALIPEL
Brigitte BILLEBAUD	
Patrick LAURENT	
Thierry ALEXANDRE	
Cendrine SAUTHON	
Florian CHANET	
Jean-Luc TIXIER	
Evelyne OLIGNER	
Jérôme TARAGNAT	
Pascal LABBE	
Michel PAQUET	

→ Après en avoir délibéré, le conseil communautaire décide, à l'unanimité de ses membres présents et représentés :

- de désigner tel que ci-dessus les représentants de la communauté de communes au sein du syndicat mixte Sioule et Morge,
- d'autoriser le président à signer tout document nécessaire à la mise en œuvre de cette décision.

3. Institutions - Modification des statuts du Syndicat Intercommunal d'Electricité et de Gaz du Puy-de-Dôme

**Rapporteur : Claude RAYNAUD**

Vu la loi n°2014-58 du 27 janvier 2014 de modernisation de l'action publique territoriale et d'affirmation des métropoles ;  
Vu la loi n°2015-991 du 7 août 2015 portant nouvelle organisation territoriale de la République ;  
Vu la loi n°2015-992 du 17 août 2015 relative à la transition énergétique pour la croissance verte d'une part ;  
Vu la délibération 2017-03-25-07 du 25 mars 2017 portant sur la modification du nom du syndicat ;  
Vu la délibération 2021-06-24-10 du 24 juin 2021 du comité syndical du syndicat intercommunal d'électricité et de gaz du Puy-de-Dôme (SIEG) portant sur la modification des statuts de ce dernier ;

Le SIEG du Puy-de-Dôme auquel la communauté de communes Plaine Limagne adhère, modifie ses statuts pour intégrer de nouvelles communes et changer de nom au profit de "Territoires d'Énergies Puy-de-Dôme".

Le président donne lecture du projet de statuts proposé par le SIEG du Puy-de-Dôme.

→ Après en avoir délibéré, le conseil communautaire décide, à l'unanimité de ses membres présents et représentés :

- d'approuver les nouveaux statuts du SIEG et ses annexes 1, 2, 3, 4 et 5 et 5 ter, intégrant la fusion de certaines communes dans les secteurs intercommunaux d'énergie ;
- d'autoriser le président à effectuer toutes les démarches nécessaires à l'application de la présente décision.

**Rapporteur : Claude RAYNAUD***Vu l'avis du comité technique en date du 7 septembre 2021,*

Pour faire face à la hausse du nombre de prestations à réaliser et à la difficulté de recrutement d'aides à domicile, les agents sociaux de Plaine Limagne à temps non-complet ont exprimé leur souhait d'augmenter leur quotité de travail. Il est proposé de faire passer les aides à domicile à 32/35<sup>e</sup>.

Pour information, les agents publics sont recrutés pour une durée hebdomadaire fixe, déterminée par délibération à l'occasion de la création de l'emploi permanent. Concernant la modification de la durée hebdomadaire d'un agent CNRACL à temps complet, toute modification est considérée comme une suppression de poste. Cette procédure demande au préalable l'avis du comité technique et une délibération du conseil communautaire supprimant l'ancien emploi (à temps complet) et créant le nouveau (à temps non-complet).

**Les postes suivants sont supprimés :**

Nombre	Date	Fonction	Catégorie	Grade	Temps (non) complet	Durée hebdomadaire
1	1 <sup>er</sup> octobre 2021	Aide à domicile	C	Agent social	Temps non complet	30/35 <sup>e</sup>
1	1 <sup>er</sup> octobre 2021	Aide à domicile	C	Agent social	Temps non complet	31/35 <sup>e</sup>
2	1 <sup>er</sup> octobre 2021	Aide à domicile	C	Agent social principal 2 <sup>e</sup> classe	Temps non complet	30/35 <sup>e</sup>

**A la même date, les postes suivants sont créés :**

Nombre	Date	Fonction	Catégorie	Grade	Temps (non) complet	Durée hebdomadaire
2	1 <sup>er</sup> octobre 2021	Aide à domicile	C	Agent social	Temps non complet	32/35 <sup>e</sup>
2	1 <sup>er</sup> octobre 2021	Aide à domicile	C	Agent social principal 2 <sup>e</sup> classe	Temps non complet	32/35 <sup>e</sup>

Ces postes étant permanents, ils ouvrent droit au RIFSEEP, proratisé au temps de travail.

→ **Après en avoir délibéré, le conseil communautaire décide, à l'unanimité de ses membres présents et représentés :**

- de supprimer les postes présentés ci-dessus ;
- de créer les postes présentés ci-dessus.

**Rapporteur : Claude RAYNAUD***Vu l'avis du comité technique en date du 7 septembre 2021,*

Suite au départ d'un agent en finances, il est proposé de créer le poste de gestionnaire finances et commandes publiques. L'objectif est de réorganiser la comptabilité pour avoir un agent affecté au suivi des marchés publics, des travaux, et des groupements de commandes communautaires.

Nombre	Date	Fonction	Catégorie	Grade	Temps (non) complet	Durée hebdomadaire
1	1 <sup>er</sup> octobre 2021	Gestionnaire finances et commande publique	B	Rédacteur Principal 1 <sup>ere</sup> classe	Temps complet	35/35 <sup>e</sup>

Ce poste étant permanent, il ouvre droit au RIFSEEP, proratisé au temps de travail.

→ Après en avoir délibéré, le conseil communautaire décide, à l'unanimité de ses membres présents et représentés :

- de créer le poste présenté ci-dessus.

6. Ressources Humaines - Tableau des effectifs - Recrutement d'un chargé de mission " Petites Villes de Demain"

Rapporteur : Claude RAYNAUD

19 h 05 : Arrivée de David DESPAX

- Présents : 35
- Votants : 37 dont 2 pouvoirs

*Cette délibération annule et remplace le point A de la délibération n°2021-53 du 29 mars 2021.*

La CCPL et les communes d'Aigueperse, Maringues et Randan sont lauréates du dispositif "Petites Villes de Demain". Une convention d'adhésion engage les collectivités bénéficiaires à élaborer et mettre en œuvre un projet de territoire.

Afin d'élaborer le projet de territoire dans le cadre du programme Petites Villes de Demain, il est proposé le recrutement, à temps complet, sur emploi non permanent d'un "chargé de mission Petite Ville de Demain" dans le cadre d'un contrat de projet PVD.

Description du projet et durée prévisible :

3 ans pour l'accompagnement des élus dans l'élaboration du projet de territoire et d'un programme d'actions et la mise en œuvre des actions.

Définition des tâches :

Le chargé de mission contribue à la définition du projet de territoire et à la stratégie de revitalisation. Il a pour mission de :

- conseiller/animer les élus et acteurs locaux dans la définition et la mise en œuvre du projet de territoire ;
- mettre à jour l'état des lieux pour l'élaboration du programme PVD ;
- élaborer et rédiger les conventions-cadres et tout document lié au programme PVD ;
- mettre en place les instances de gouvernance pour le programme PVD ;
- à moyen terme apporter une vision stratégique du territoire.

Description du résultat objectif :

Mise en place et évaluation du programme PVD à moyen terme.

Ce poste étant non permanent, il n'ouvre pas droit au RIFSEEP.

→ Après en avoir délibéré, le conseil communautaire décide, à l'unanimité de ses membres présents et représentés :

- d'annuler le point A de la délibération n°2021-53 du 29 mars 2021;
- de créer un emploi non permanent d'attaché territorial (emploi de cadre A) à temps complet afin de mener à bien le projet Petites Villes de Demain ;
- d'autoriser le président à faire toutes les démarches nécessaires à l'application de cette décision, y compris en termes de sollicitation de financements ;
- d'inscrire les crédits au budget.

**Rapporteur : Claude RAYNAUD**

*Vu l'avis du comité technique en date du 7 septembre 2021,*

Le tableau d'effectifs de Plaine Limagne comporte un certain nombre de postes non attribués ou créés pour des occasions spécifiques. Néanmoins, il est préférable de ne pas accumuler une grande quantité de postes sans affectation. Ainsi, il est proposé de supprimer un certain nombre de postes sans utilité ni financement.

Nombre	Date	Catégorie	Grade	Temps (non) complet	Durée hebdomadaire
1	1 <sup>er</sup> octobre 2021	A	Assistant socio-éducatif	Temps non complet	14/35 <sup>e</sup>
1	1 <sup>er</sup> octobre 2021	A	Educateurs de jeunes enfants	Temps complet	35/35 <sup>e</sup>
1	1 <sup>er</sup> octobre 2021	A	Attaché principal	Temps complet	35/35 <sup>e</sup>
1	1 <sup>er</sup> octobre 2021	A	Ingénieur principal	Temps complet	35/35 <sup>e</sup>
1	1 <sup>er</sup> octobre 2021	C	Adjoint administratif principal de 1 <sup>ère</sup> classe	Temps complet	35/35 <sup>e</sup>

→ **Après en avoir délibéré, le conseil communautaire décide, à l'unanimité de ses membres présents et représentés :**

- de supprimer les postes présentés ci-dessus.

**Rapporteur : Claude RAYNAUD**

Afin de faire face à des surcroûts d'activité temporaires ou pour effectuer des remplacements de courte durée, il est nécessaire de recruter au titre de l'article 3 I.1<sup>o</sup> de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale.

Cela permet d'embaucher rapidement des agents dans les structures ou les services pour des périodes courtes.

#### **Pour les structures Enfance-Jeunesse :**

Suite au départ d'un agent et afin d'anticiper les vacances scolaires de Toussaint, il est proposé de recruter pour accroissement temporaire d'activité :

Type de contrat	Grade	Durée hebdomadaire	Durée du contrat	Fonction	Site
ATA	Adjoint d'animation	35/35 <sup>e</sup>	Du 1 <sup>er</sup> octobre 2021 au 30 septembre 2022	Référent site délocalisé	Les Jacquemarts à Aigueperse

#### **Postes en renfort**

Il est proposé de recruter un ATA renfort animation supplémentaire et un ATA entretien général/cantiner pour cette fin d'année car la demande d'accueil d'enfant est forte afin d'anticiper une éventuelle augmentation des capacités d'accueil des deux multisites.

Type de contrat	Grade	Durée hebdomadaire	Durée du contrat	Fonction	Site
ATA	Adjoint technique	35/35 <sup>e</sup>	Du 1 <sup>er</sup> octobre 2021 au 31 décembre 2021	Agent d'entretien/cantiner	En fonction des besoins
ATA	Adjoint d'animation	35/35 <sup>e</sup>	Du 1 <sup>er</sup> octobre 2021 au 31 décembre 2021	Renfort animation	En fonction des besoins

## Pour l'espace France Services de Luzillat

L'ouverture de l'Espace France Services au public le 1<sup>er</sup> octobre 2021 amène la nécessité de prévoir un poste temporaire pour l'entretien général du bâtiment.

Type de contrat	Grade	Durée hebdomadaire	Durée du contrat	Fonction	Site
ATA	Adjoint technique	6,28/35 <sup>e</sup>	Du 1 <sup>er</sup> octobre 2021 au 31 décembre 2021	Agent d'entretien	Espace France Services à Luzillat

Ces postes étant temporaires, ils sont exclus du RIFSEEP.

→ Après en avoir délibéré, le conseil communautaire décide, à l'unanimité de ses membres présents et représentés :

- de créer les contrats temporaires pour accroissement temporaire d'activité précédemment listés,
- d'inscrire les crédits nécessaires au budget,
- d'autoriser le président ou son représentant à faire toutes les démarches nécessaires et à signer tout document relatif à l'exécution de cette décision.

9. Ressources Humaines - Tableau des effectifs au 1<sup>er</sup> octobre 2021

**Rapporteur : Claude RAYNAUD**

*Vu la loi n° 84-53 du 26/01/84 modifiée, portant dispositions statutaires relatives à la Fonction publique territoriale et notamment l'article 34,*

*Vu l'avis du comité technique paritaire en date du 7 septembre 2021,*

Le tableau des effectifs constitue la liste des emplois ouverts budgétairement pourvus ou non, classés par filières, cadres d'emplois et grades et distingués par une durée hebdomadaire de travail déterminée en fonction des besoins du service. Le tableau indique les postes permanents ou non-permanents autorisés par l'assemblée délibérante. Ces postes font l'objet d'inscription de crédits préalablement au recrutement. Ce tableau est effectif à compter du 1<sup>er</sup> octobre 2021 et constitue le tableau de référence pour les futurs emplois.

Cat.	Grade	Echelle	Filière	Durée hebdo du poste
A	Attaché principal	attaché ppal	Administrative	35
A	Attaché principal	attaché ppal	Administrative	35
A	<b>Attaché principal</b>	<b>attaché ppal</b>	<b>Administrative</b>	<b>35</b>
A	Attaché	attaché	Administrative	35
A	Attaché	attaché	Administratif	35
A	<b>Attaché</b>	<b>attaché</b>	<b>Administratif</b>	<b>35</b>
A	Attaché	attaché	Administratif	35
A	Attaché	attaché	Administrative	35
A	Attaché	attaché	Administrative	35
A	<b>Ingénieur principal</b>	<b>Ingénieur ppal</b>	<b>Technique</b>	<b>35</b>
A	Ingénieur	ingénieur	Technique	35
A	Educateur jeunes enfants	1er grade	medico-Sociale	35
A	Educateur jeunes enfants	1er grade	medico-Sociale	35
A	Educateur jeunes enfants	1er grade	medico-Sociale	35
A	Educateur jeunes enfants	1er grade	medico-Sociale	28
A	<b>Educateur jeunes enfants</b>	<b>1er grade</b>	<b>medico-Sociale</b>	<b>17,5</b>
B	Rédacteur principal 1 <sup>e</sup> Classe	B1	Administrative	35
B	Rédacteur	B1	Administrative	36
B	Rédacteur	B1	Administrative	35
B	Assistant de conservation des bibliothèques principal 1 <sup>e</sup> classe	B3	Culturelle	35
B	Ass. de cons. des bibliothèques	B1	Culturelle	35
B	Animateur	B1	Animation	35
B	Animateur	B1	Animation	35
B	Animateur	B1	Animation	35
B	Animateur	B1	Animation	35
B	Animateur	B1	Animation	35
C	Adjoint administratif principal 1 <sup>e</sup> cl.	C3	Administrative	35
C	Adjoint administratif	C1	Administrative	35
C	Adjoint administratif	C1	Administrative	35
C	Adjoint administratif	C1	Administrative	35
C	Adjoint administrctif	C1	Administrative	35

C	Adjoint administratif	C1	Administrative	35
C	Adjoint administratif	C1	Administrative	14
C	Adjoint animation principal 2e cl.	C2	Animation	35
C	Adjoint animation principal 2e cl.	C2	Animation	35
C	Adjoint animation principal 2e cl.	C2	Animation	35
C	Adjoint animation	C1	Animation	28
C	Adjoint animation	C1	Animation	35
C	<b>Adjoint animation</b>	<b>C1</b>	<b>Animation</b>	<b>17,5</b>
C	Adjoint animation	C1	Animation	24
C	Adjoint animation	C1	Animation	35
C	Adjoint animation	C1	Animation	24
C	Adjoint animation	C1	Animation	24
C	Adjoint animation	C1	Animation	29,4
C	Adjoint animation	C1	Animation	24
C	Adjoint animation	C1	Animation	35
C	Adjoint patrimoine principal de 2ème classe	C2	Culturelle	35
C	Agent social principal de 2eme classe	C2	sociale	35
C	Agent social principal de 2eme classe	C2	sociale	32
C	Agent social principal de 2eme classe	C1	sociale	32
C	Agent social	C1	sociale	32
C	Agent social	C1	sociale	32
C	Agent social	C1	sociale	35
C	Agent social	C1	sociale	30
C	<b>Agent social</b>	<b>C1</b>	<b>sociale</b>	<b>18,5</b>
C	Auxiliaire puénculture principal 2e cl.	C2	medico-Sociale	15,5
C	Adjoint technique principal 2e cl.	C2	Technique	35
C	Adjoint technique	C1	Technique	35
C	Adjoint technique	C1	Technique	35
C	Adjoint technique	C1	Technique	20
C	Adjoint technique	C1	Technique	2
C	Adjoint technique	C1	Technique	15,77
C	Adjoint technique	C1	Technique	15,77
C	Adjoint technique	C1	Technique	25

→ Après en avoir délibéré, le conseil communautaire décide, à l'unanimité de ses membres présents et représentés :

- de valider le tableau des effectifs tel que présenté ci-dessus ;
- d'inscrire les crédits nécessaires au budget ;
- d'autoriser le président à signer tout document relatif à l'application de la présente décision.

19 h 14 : Sortie de Stéphane BARDIN

- Présents : 34
- Votants : 36 dont 2 pouvoirs

**Rapporteur : Claude RAYNAUD**

*Vu la loi n° 2014-58 du 27 janvier 2014 modifiée de modernisation de l'action publique et d'affirmation des métropoles ;*

*Vu le décret n° 2014-1526 du 16 décembre 2014 modifié relatif à l'appréciation de la valeur professionnelle des fonctionnaires territoriaux ;*

*Vu la délibération du conseil communautaire n° 2021-08 en date du 25 janvier 2021,*

*Vu l'avis du comité technique du 7 septembre 2021,*

L'entretien professionnel de fin d'année permet d'une part d'évaluer les agents et d'autre part de reconnaître leur valeur professionnelle. Cet entretien porte principalement sur les résultats de l'agent au regard des objectifs fixés, les perspectives et objectifs de l'année à venir, la manière de servir, les besoins de formation, les qualités d'encadrement s'il y a lieu et les perspectives d'évolution professionnelles de l'agent.

Les critères d'évaluation doivent être fixés par la collectivité après avis du comité technique. Afin d'uniformiser les critères d'évaluation pour tous les agents et ainsi faciliter la complétion des comptes-rendus, il est proposé de retenir les points suivants :

**- Sur la valeur professionnelle de l'agent :**

- o Connaissance technique du domaine d'activité
- o Connaissance de l'environnement professionnel
- o Qualités d'expression écrite et orale
- o Capacité à organiser son travail et à planifier

**- Sur la manière de servir de l'agent :**

- o Capacité à partager l'information et à rendre compte
- o Participation aux projets et capacité à être force de proposition
- o Relations avec le public et/ou sens du service public
- o Relations avec la hiérarchie et les élus

**- Sur le management (pour les agents concernés uniquement) :**

- o Capacité à déléguer
- o Conduite de projet
- o Gestion des tâches et des plannings
- o Aptitude au dialogue et à la gestion de conflits

Les fiches de poste ont, par ailleurs, été actualisées au vu du nouvel organigramme et seront validées au moment des entretiens au titre de l'année 2021.

Lors des entretiens 2021, il sera également demandé aux chefs de service de se prononcer sur le versement du CIA à leurs agents. Cela s'inscrit dans une politique d'application plus rigoureuse du RIFSEEP. Le CIA étant conditionné à la manière de servir de l'agent, il sera lié à l'évaluation des agents et non plus versé de façon forfaitaire.

→ **Après en avoir délibéré, le conseil communautaire décide, à l'unanimité de ses membres présents et représentés :**

- **d'établir une grille de critères unique pour tous les agents ;**
- **d'approuver l'utilisation des critères d'évaluation présentés et leur utilisation comme présenté ci-dessus ;**
- **d'approuver le principe d'attribution du complément indemnitaire au mérite et d'autoriser le président à procéder à son attribution par arrêtés individuels.**

**Rapporteur : Claude RAYNAUD**

*Vu l'article 49 de la loi n°84-53 du 26 janvier 1984 modifiée, portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale,*

*Vu la délibération n° 2017-122 du 27 juin 2017 fixant les ratios d'avancement de grade,*

*Vu l'avis du comité technique en date du 7 septembre 2021,*

Il appartient à chaque organe délibérant de fixer, à partir du nombre d'agents "promouvables" c'est-à-dire remplissant les conditions pour être nommées au grade considéré, le nombre maximum de fonctionnaires pouvant être promu à ce grade. La loi ne prévoit pas de ratio plancher ou plafond.

La délibération doit fixer ce taux pour chaque grade accessible par la voie de l'avancement de grade, à l'exception des grades relevant du cadre d'emplois des agents de police municipale.

Il est proposé au conseil de fixer, pour l'ensemble des cadres d'emploi de Plaine Limagne, un ratio commun de 100 % pour la procédure d'avancement de grade.

Ainsi, et dans une optique de non-discrimination et d'égalité des chances, tous les agents pourront prétendre à un avancement de grade (une demande ne vaut pas nécessairement acceptation).

→ **Après en avoir délibéré, le conseil communautaire décide, à l'unanimité de ses membres présents et représentés :**

- de fixer le ratio commun de 100 % à tous les cadres d'emplois ;
- de charger le président de toutes les formalités administratives et financières liées à ce dossier ;
- d'inscrire les crédits nécessaires au budget de la collectivité.

12. Ressources Humaines - Carrières - Fixation des règles de renégociation contractuelle avec les agents en CDI

---

**Rapporteur : Claude RAYNAUD**

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

*Vu la loi n°84-53 du 26 janvier 1984 portant dispositions statutaires applicables aux fonctionnaires territoriaux, notamment son article 136 ;*

*Vu le décret n°88-145 du 15 février 1988 pris pour l'application de l'article 136 de la loi du 26 janvier 1984 modifiée portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale et relatif aux agents contractuels de la fonction publique territoriale, notamment son article 1-2 qui prévoit que la rémunération des agents employés à durée indéterminée fait l'objet d'une réévaluation au moins tous les trois ans, notamment au vu des résultats des entretiens professionnels prévus à l'article 1-3 ou de l'évolution des fonctions ;*

Considérant que l'obligation de réévaluation de la rémunération n'implique pas systématiquement une augmentation de la rémunération perçue par l'agent contractuel ;

Considérant que les agents contractuels employés à durée indéterminée font l'objet d'une évaluation annuelle dans laquelle il est demandé de justifier une potentielle revalorisation salariale ;

→ **Après en avoir délibéré, le conseil communautaire décide, à l'unanimité de ses membres présents et représentés :**

- d'autoriser le président à procéder à des entretiens de renégociation salariale avec les agents en CDI ;
- de signer tous documents en lien avec le sujet ;
- d'inscrire les crédits nécessaires au budget de la collectivité.

13. Ressources Humaines - Carrières - Mise en place d'une nouvelle grille d'évaluation du RIFSEEP

---

**Rapporteur : Claude RAYNAUD**

*Vu le Code général des collectivités territoriales,*

*Vu la loi n°83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires et notamment son article 20,*

*Vu la loi n°84-53 du 26 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale et notamment son article 88,*

*Vu le décret n°91-875 du 6 septembre 1991 pris pour l'application du 1<sup>er</sup> alinéa de l'article 88 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984,*

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

*Vu le décret n°2014-513 du 20 mai 2014 portant création d'un régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel dans la fonction publique de l'Etat,*

*Vu le décret n°2014-1526 du 16 décembre 2014 modifié relatif à l'appréciation de la valeur professionnelle des fonctionnaires territoriaux,*

*Vu la circulaire NOR : RDFF1427139C du 5 décembre 2014 relative à la mise en œuvre du régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel,*

*Vu l'avis du comité technique du 17/09/2019,*

*Vu le tableau des effectifs,*

*Considérant qu'il convient d'actualiser, conformément au principe de parité tel que prévu par l'article 88 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984, un régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel (RIFSEEP) en lieu et place du régime indemnitaire existant pour les agents de la commune (ou de l'établissement),*

*Vu la délibération n° 2019-131 en date du 24 septembre 2019 instaurant un régime indemnitaire à compter du 1<sup>er</sup> octobre 2019*

*Vu la délibération n° 2019-132 en date du 24 septembre 2019 instaurant une part supplémentaire "IFSE Régie" à compter de 1<sup>er</sup> octobre 2019,*

*Vu la délibération n° 2021-06 en date du 19 janvier 2021 élargissant le régime indemnitaire aux cadres d'emplois des éducateurs de jeunes enfants et des auxiliaires de puériculture,*

Il est rappelé que le RIFSEEP se compose de deux éléments :

- L'indemnité de fonctions, de sujétions et d'expertise (IFSE) qui vise à valoriser l'exercice des fonctions et constitue l'indemnité principale de ce nouveau régime indemnitaire. Cette indemnité repose d'une part, sur une formalisation précise des critères professionnels et d'autre part, sur la prise en compte de l'expérience professionnelle,
- Le complément indemnitaire annuel (CIA) lié à l'engagement professionnel et à la manière de servir.

Il a été mis en place à Plaine Limagne en octobre 2019 avec une première grille laissant une grande latitude d'appréciation discrétionnaire. Pour des raisons d'égalité et de transparence, et considérant le besoin d'effectuer une nouvelle cotation des nouveaux postes suite à la nouvelle organisation des services au 1<sup>er</sup> septembre 2021, il est proposé de modifier la grille de cotation pour appliquer un cadre plus strict et juste.

## **I. DISPOSITIONS GENERALES**

### **Les bénéficiaires :**

A compter du 1<sup>er</sup> janvier 2022, le RIFSEEP (IFSE et CIA) est attribué :

- Aux agents titulaires et stagiaires à temps complet, à temps non complet et à temps partiel en exercice dans la collectivité.
- Aux agents contractuels permanents de droit public (CDD ou CDI) recrutés en application de l'article 3-3 et suivants de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 modifiée.

Les agents temporaires recrutés pour un acte déterminé comme les stagiaires, les vacataires, les emplois en surnombre, les emplois de remplacement, les contractuels de droit privé et les contractuels temporaires (recrutés sur la base de l'article 3 à article 3-2 inclus de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 modifiée) sont donc exclus du régime indemnitaire.

Les cadres d'emplois concernés par le RIFSEEP sont :

- Pour la filière administrative : les attachés, les rédacteurs et les adjoints administratifs ;
- Pour la filière technique : les adjoints techniques, les techniciens et les ingénieurs ;
- Pour la filière culturelle : les assistants de conservation du patrimoine et des bibliothèques, les adjoints du patrimoine ;
- Pour la filière médico-sociale : les éducateurs de jeunes enfants, les assistants sociaux éducatifs, les auxiliaires de puériculture et les agents sociaux ;
- Pour la filière animation : les animateurs, les adjoints d'animation.

### **Les modalités d'attribution individuelle :**

Le montant individuel attribué au titre de l'IFSE, et le cas échéant au titre du CIA (celui-ci n'étant pas obligatoire ni reconductible d'une année sur l'autre), sera librement défini par l'autorité territoriale, par voie d'arrêté individuel, dans la limite des conditions prévues par la présente délibération.

### **Conditions de cumul :**

Le régime indemnitaire mis en place par la présente délibération est par principe exclusif de toutes autres primes et indemnités liées aux fonctions et à la manière de servir.

En conséquence, le RIFSEEP ne peut se cumuler avec :

- la prime de fonction et de résultat (PFR),
- l'indemnité forfaitaire pour travaux supplémentaires (IFTS),
- l'indemnité d'administration et de technicité (IAT),
- l'indemnité d'exercice de missions des préfectures (IEMP),
- la prime de service et de rendement (PSR),
- l'indemnité spécifique de service (ISS),
- l'indemnité de sujétions spéciales,
- l'indemnité de responsabilité des régisseurs d'avances et de recettes.

Ce régime indemnitaire pourra en revanche être cumulé avec :

- l'indemnisation des dépenses engagées au titre des fonctions exercées (exemple : frais de déplacement),
- les dispositifs d'intéressement collectifs,
- les dispositifs compensant les pertes de pouvoir d'achat (exemples : indemnité différentielle, indemnité compensatrice, GIPA)
- les sujétions ponctuelles directement liées à la durée du travail (heures supplémentaires, astreintes, ...),
- la prime de responsabilité versée aux agents détachés sur emploi fonctionnel,
- l'indemnité de changement de résidence,
- l'indemnité de départ volontaire,
- l'indemnité de rupture conventionnelle.

L'arrêté en date du 27/08/2015 précise par ailleurs que le RIFSEEP est cumulable avec les indemnités compensant le travail de nuit, le dimanche ou les jours fériés ainsi que les astreintes et le dépassement régulier du cycle de travail tel que défini par le décret n°2000-815 du 25/08/2000.

## **II. MISE EN ŒUVRE DE L'IFSE ET CONDITIONS D'ATTRIBUTION**

### **Cadre général**

Il est instauré au profit des cadres d'emplois, visés dans la présente délibération, une indemnité de fonctions, de sujétions et d'expertise (IFSE).

Cette indemnité repose :

- sur la formalisation de critères professionnels liés aux fonctions exercées,
- sur la notion de groupe de fonctions définie selon les critères suivants,
- fonctions d'encadrement, de coordination, de pilotage ou de conception,
- technicité, expertise, expérience ou qualification nécessaire à l'exercice des fonctions,
- sujétions particulières ou degré d'exposition du poste au regard de son environnement professionnel,
- l'autonomie.

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

Chaque emploi ou cadre d'emplois est réparti entre différents groupes de fonctions au vu de ces critères professionnels. Une grille de cotation a été adoptée par le comité technique. Elle servira au calcul de l'IFSE pour chaque poste et permettra la réévaluation postérieure au besoin.

### **Conditions de versement de l'IFSE**

L'IFSE fera l'objet d'un versement mensuel. Elle sera proratisée en fonction du temps de travail.

### **Conditions de réexamen**

Le montant annuel de l'IFSE versé aux agents pourra faire l'objet d'un réexamen :

- à la demande de l'agent ou de la hiérarchie en cas de changements significatifs sur le poste, dans la limite d'une fois tous les 2 ans ;
- automatiquement tous les 4 ans si aucune demande n'est faite.

## **Modulation de l'IFSE du fait des absences**

En l'absence de dispositions réglementaires, un agent ne peut pas prétendre au versement de son régime indemnitaire pendant sa période de congés pour indisponibilité physique. Il convient de délibérer sur les modalités de versement de l'IFSE en matière d'absentéisme :

- en cas de congé maladie ordinaire, de congé pour maladie professionnelle ou accident de service/accident du travail, l'IFSE est maintenue dans les mêmes conditions que le traitement indiciaire soit :
  - ✓ En congé de maladie ordinaire (traitement maintenu pendant les 3 premiers mois, puis réduit de moitié les 9 mois suivants)
  - ✓ En congé pour accident de service ou maladie professionnelle : plein traitement
  - ✓ En cas de congé longue maladie et de congé longue durée, le versement de l'IFSE est interrompu.
- en cas de congé annuel, de congé de maternité, paternité ou d'adoption, l'IFSE est maintenue intégralement.

## **III. IFSE REGIE**

La délibération n° 2019-132 instaurait une part supplémentaire "IFSE Régie" dans le cadre du RIFSEEP car 7 agents assuraient les fonctions de régisseur. Cette part supplémentaire est désormais intégrée et prise en compte dans la cotation du poste au titre de l'IFSE. Elle est donc supprimée à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2022. Des arrêtés individuels seront pris pour mettre fin à cette part supplémentaire pour chaque agent concerné.

## **IV. MISE EN ŒUVRE DU CIA ET CONDITIONS D'ATTRIBUTION**

### **Cadre général**

Il est instauré au profit des agents un Complément Indemnitaire Annuel (CIA) tenant compte de l'engagement et de la manière de servir. Le versement de ce complément indemnitaire est laissé à l'appréciation de l'autorité territoriale et fera l'objet d'un arrêté individuel notifié à l'agent.

Ce versement n'a pas de caractère obligatoire et n'est pas reconduit automatiquement d'une année sur l'autre.

Le montant du CIA est déterminé par arrêté du président dans les limites de 10 % du montant annuel de l'IFSE pour tous les agents, toute catégorie confondue.

### **Prise en compte de l'engagement professionnel des agents et de leur manière de servir :**

L'engagement professionnel et la manière de servir des agents pris en compte pour l'attribution du CIA sont appréciés au regard des critères suivants (circulaire ministérielle NOR : RRDF1427139C du 05/12/2014) :

- la valeur professionnelle de l'agent,
- son investissement personnel dans l'exercice de ses fonctions,
- son sens du service public,
- sa capacité à travailler en équipe et sa contribution au collectif de travail,
- sa connaissance de son domaine d'intervention,
- sa capacité à s'adapter aux exigences du poste, à coopérer avec des partenaires internes ou externes comme son implication dans les projets du service ou sa participation active à la réalisation des missions rattachées à son environnement professionnel,
- sa capacité d'encadrement,
- son taux de présence sur l'année (absentéisme).

L'investissement collectif d'une équipe autour d'un projet porté par le service peut être pris en considération dans l'application du CIA. Ces critères seront appréciés en lien avec l'entretien d'évaluation de n+1 au titre de l'année n.

## **V. DETERMINATION DES GROUPES DE FONCTIONS, DES CRITERES ET DES MONTANTS MINIMUMS / MAXIMUMS DE L'IFSE et du CIA**

Monsieur le Président propose de fixer pour l'IFSE et le CIA les groupes de fonctions, la définition des emplois, les cadres d'emploi et les montants annuels bruts minimums et maximums.

Groupe	Emplois		Montant IFSE annuel brut par agent		Montant maxi CIA annuel brut
	Postes types	Cadres d'emplois	Mini	Maxi	10 %
Personnels des structures Enfance-Jeunesse et Lecture Publique					
1	Directeurs de structure multisite	Assistant territorial de conservation des patrimoines et des bibliothèques Animateur territorial Adjoint technique territorial Adjoint territorial d'animation	3 600	6 000	600
2	Directeurs de structure monosite		2 400	3 600	360
3	Agents spécialisés - Médiathécaire		1 200	2 400	240
4	Animateurs - Assistants éducatifs - Agents de restauration		600	1 200	120
Personnels des services sociaux et d'aide à la personne					
1	Responsable de secteur social	Assistant territorial socio-éducatif Adjoint administratif territorial Agent social territorial	3 600	6 000	600
2	Aides à domicile - Conseiller numérique		2 400	3 600	360
4	Animateurs FS - AVS		1 200	2 400	240
Personnels des services techniques					
1	Ingénieur - Technicien spécialisé	Ingénieur territorial Technicien territorial Agent de maîtrise territorial Adjoint technique territorial	3 600	6 000	600
2	Gestionnaire des AGV		1 800	3 600	360
3	Agent technique - Agent d'entretien général		1 200	1 800	180
4	Gardien		600	1 200	120
Personnels des services administratifs					
1	Cadres intermédiaires	Attaché territorial Rédacteur territorial Adjoint administratif	3 600	7 200	720
2	Agents avec technicité - Chargés d'études - Animateur FabLab		2 400	3 600	360
3	Agent administratif		1 200	2 400	240
4	Agent d'accueil - Assistants administratifs		600	1 200	120
Personnels de direction					
1	DGS	Attaché territorial Ingénieur territorial Animateur territorial	12 000	15 600	1 560
2	DGA		7 200	12 000	1 200
3	Chefs de services		3 600	7 200	720

19 h 23 : Retour de Stéphane BARDIN

- Présents : 35

- Votants : 37 dont 2 pouvoirs

→ Après en avoir délibéré, le conseil communautaire décide, à l'unanimité de ses membres présents et représentés :

- d'approuver la mise en place du nouveau régime indemnitaire et les modalités d'attribution du RIFSEEP à compter 1<sup>er</sup> janvier 2022 pour l'ensemble des agents éligibles à l'exception des aides à domicile ;
- d'approuver la mise en place du nouveau régime indemnitaire et des modalités d'attribution du RIFSEEP à compter du 1<sup>er</sup> octobre 2021 pour les aides à domicile ;
- d'autoriser le Président à prendre les arrêtés individuels de l'IFSE et du CIA ;
- de rappeler que les crédits correspondants seront prévus et inscrits au budget ;
- de mettre fin au dispositif de part supplémentaire "IFSE Régie" à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2022 ;
- d'autoriser l'autorité territoriale à procéder à toutes formalités afférentes.

14. Ressources Humaines - Carrières - Adoption des nouvelles Lignes Directrices de Gestion (LDG)

Rapporteur : Claude RAYNAUD

*Vu la loi n°83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires,*

*Vu la loi n°84-53 du 26 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale,*

*Vu la loi n° 2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique,*

*Vu le décret n°2019-1265 du 29 novembre 2019 relatif aux lignes directrices de gestion*

*Vu l'avis du comité technique du 7 septembre 2021,*

Conformément à l'article 33-5 de la loi 84-53 du 26 janvier 1984, les lignes directrices de gestion fixent, sans préjudice du pouvoir d'appréciation de l'autorité compétente en fonction des situations individuelles, des circonstances ou d'un motif d'intérêt général, les orientations générales en matière de promotion et de valorisation des parcours. Les LDG établies par l'autorité territoriale s'appliqueront en vue des décisions individuelles (promotions, nominations, mobilités...) prises à compter du 01/01/2022. Ces LDG sont prises pour une durée de 6 ans maximum. Elles peuvent faire l'objet de révisions à tout moment, après avis du comité technique.

### **1- Le volet relatif à la stratégie pluriannuelle de pilotage des ressources humaines**

La stratégie pluriannuelle de pilotage des ressources humaines définit 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 œuvre et de la situation des effectifs, des métiers et des compétences. Les lignes directrices de gestion sont un véritable outil de pilotage pluriannuel des ressources humaines. Elles doivent permettre de décliner la stratégie de management des administrations, afin d'anticiper efficacement les multiples évolutions auxquelles seront confrontés les services publics au cours des prochaines années.

### **2- Le volet relatif à la promotion et la valorisation des parcours**

Les lignes directrices de gestion fixent, en matière de promotion et de valorisation des parcours :

- a) Les orientations et les critères généraux à prendre en compte pour les promotions au choix dans les grades et cadres d'emplois ;
- b) Les mesures favorisant l'évolution professionnelle des agents et leur accès à des responsabilités supérieures.

Elles précisent notamment les modalités de prise en compte de la valeur professionnelle et des acquis de l'expérience professionnelle des agents, notamment à travers la diversité du parcours et des fonctions exercées, les formations suivies, les conditions particulières d'exercice, attestant de l'engagement professionnel, de la capacité d'adaptation et, le cas échéant, de l'aptitude à l'encadrement d'équipes.

Les lignes directrices visent, en outre, à 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.

Les lignes directrices de gestion sont communiquées aux agents, elles ont un caractère opposable devant la justice administrative, un agent peut ainsi invoquer les LDG de sa collectivité en cas de recours devant le tribunal administratif contre une décision individuelle qui ne lui serait pas favorable.

En application de l'article 20 du décret 2019-1265 du 29 novembre 2019, un bilan de la mise en œuvre des lignes directrices de gestion en matière de promotion et de valorisation des parcours professionnels sera établi annuellement, sur la base des décisions individuelles et en tenant compte des données issues du rapport social unique. Il est présenté au comité social territorial compétent.

→ **Après en avoir délibéré, le conseil communautaire décide, à l'unanimité de ses membres présents et représentés :**

- d'approuver les lignes directrices de gestion au 1<sup>er</sup> janvier 2022 telles qu'annexées ;
- d'autoriser le président à signer le document établissant les lignes directrices de gestion de la communauté de communes Plaine Limagne.

15. Finances - Décision modificative n°1 - Ajustement du montant des attributions de compensation 2021

**Rapporteur : Luc CHAPUT**

Au budget prévisionnel 2021, les crédits ouverts au compte 739211 "Attributions de compensation" s'élèvent à 840 000 €. Or, le montant des attributions de compensation définitives 2021 à reverser aux communes s'élève à 849 511,39 €.

Il convient donc de procéder à une décision modificative afin de disposer des crédits suffisants pour le versement des attributions de compensation 2021.

Section de fonctionnement - Dépenses					
Crédits ouverts			Crédits réduits		
Chapitre – compte	Libellé	Montant	Chapitre – compte	Libellé	Montant
014 - 739211	Attributions de compensation	+ 10 000,00 €	022 - 022	Dépenses imprévues	- 10 000,00 €
TOTAL		+ 10 000,00 €	TOTAL		- 10 000,00 €

→ **Après en avoir délibéré, le conseil communautaire décide, à l'unanimité de ses membres présents et représentés d'approuver la décision modificative n°1 au budget principal 2021.**

16. Finances - Présentation du rapport 2021 sur l'évolution du montant des attributions de compensation

**Rapporteur : Luc CHAPUT**

*Vu l'article 1609 nonies C du CGI,*

Tous les 5 ans, il est prévu un rapport sur l'évolution du montant des attributions de compensation pour permettre une étude et un dialogue avec les communes sur une éventuelle révision des AC afin de remédier à des iniquités.

Cet outil de transparence financière permet également de vérifier si l'évaluation initiale des charges transférées reste cohérente avec les besoins réels et les évolutions du territoire.

Entre 2018 et 2021, 8 transferts ont été actés lors de 2 CLECT :

- Transfert au profit de Plaine Limagne : Aires de camping-cars, aides à domicile, élaboration des documents d'urbanisme, ALSH de Randan ;
- Transferts au profit des communes : Téléassistance, RASED-CLIS, ALSH de Thuret (Périscolaire du mercredi) ;

Les principaux écarts constatés sont les suivants :

Compétences	Période comparatif	Coût annuel réel de l'exercice	Coût annuel net évalué	Différence coût réel/coût évalué
Documents d'urbanisme	2017/2020	82 789,30 €	6 536,17 €	76 253,13 €
ALSH Randan	2017/2020	40 885,30 €	14 381,62 €	26 503,68 €
Aire de service camping-cars	2019/2020	199,31 €	411,78 €	-212,47 €
Aide à domicile	2019/2020	127 844,90 €	96 097,43 €	31 747,47 €

**Rapporteur : Claude Raynaud**

*Afin de prévenir tout conflit d'intérêt, il est demandé par le Président, à M. Matéo MOREL, conseiller communautaire pour la commune de Limons, de sortir de la salle du conseil pour ne pas prendre part aux débats et au vote.*

**Sortie de Matéo MOREL**

- Présents : 34
- Votants : 36 dont 2 pouvoirs

*Vu la loi n° 83-634 portant droits et obligations des fonctionnaires ;  
Vu la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale ;  
Vu l'article 37-1 de la loi n° 2000-321 du 12 avril 2000 relative aux droits des citoyens dans leurs relations avec les administrations ;  
Vu le code général des collectivités territoriales ;  
Considérant la demande de remise gracieuse formulée par l'intéressé,  
Considérant que l'administration peut demander à un agent de rembourser une partie de sa rémunération lorsqu'elle lui a versé une rémunération auquel il n'avait pas droit ;  
Considérant que les règles de la comptabilité publique permettent à l'employeur territorial d'accorder une remise gracieuse de la dette si des circonstances particulières la justifient ;*

Monsieur MOREL, animateur d'ALSH avait été recruté en CDD à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2020 au 31 décembre 2020. Or, il a démissionné le 31 mai 2020. L'annualisation fait que la rémunération versée est basée sur une moyenne des heures effectuées par mois. L'agent a été rémunéré à hauteur de 510 heures effectuées alors qu'il en a réalisé 445 heures au total.

L'excédent de rémunération perçu par l'agent au titre de l'annualisation est de 65,90 heures soit 535,06 euros. La communauté de communes Plaine Limagne a donc demandé le remboursement de cette somme. Néanmoins, la démission de M. MOREL a été motivée par sa nomination comme conseiller communautaire. En effet, pour des raisons d'incompatibilité, il ne pouvait plus travailler pour Plaine Limagne. L'imprévisibilité de la situation conduit donc à proposer au conseil une remise gracieuse d'un montant de 535,06 euros à Monsieur Matéo MOREL.

- **Après en avoir délibéré, le conseil communautaire décide, à 36 voix pour et 2 contres :**
- d'accorder une remise totale à hauteur de 535,06 euros à Monsieur Matéo MOREL,
  - d'autoriser Monsieur le Président à signer tout document nécessaire à la mise en œuvre de cette décision.

**Retour de Matéo MOREL**

- Présents : 35
- Votants : 37 dont 2 pouvoirs

18. Finances - Candidature pour la mise en œuvre de l'instruction M57 au 1<sup>er</sup> janvier 2022

**Rapporteur : Luc CHAPUT**

*Vu l'avis du comptable assignataire de Plaine Limagne en date du 8 septembre 2021,*  
Dans le cadre de la réforme du cadre budgétaire et comptable des collectivités territoriales, l'instruction codificatrice M14 sera remplacée dès 2024 par la M57.  
Afin de se préparer à ce basculement, les directions des finances publiques recherchent des collectivités qui pourraient expérimenter le dispositif à compter de 2023.

Disposant de moyens suffisants en termes humains au service des finances, et souhaitant profiter de l'accompagnement particulier qu'il sera apporté aux collectivités pilotes, Plaine Limagne souhaite se porter volontaire pour le Puy-de-Dôme.

M. Chaput précise que cette mise en œuvre anticipée permettra à la communauté de communes de conseiller les communes qui basculeront en M57 l'année suivante.

→ Après en avoir délibéré, le conseil communautaire décide, à l'unanimité de ses membres présents et représentés :

- de proposer Plaine Limagne au titre de pilote dans le déploiement de la nouvelle réglementation budgétaire et comptable induite par l'instruction codificatrice M57,
- d'autoriser le président à engager toutes les démarches nécessaires et à signer tout document permettant l'application de la présente décision.

## IV. DEVELOPPEMENT TERRITORIAL

### 1. Transition écologique - Adoption des modalités d'organisation du "Le Jour de la Nuit"

Rapporteur : Luc CHAPUT

Coordonné par l'association Agir pour l'Environnement et soutenu par de nombreux partenaires nationaux, "le Jour de la nuit" est l'occasion d'observer le ciel et de redécouvrir notre rapport à la nuit grâce aux centaines d'extinctions de lumières et d'animations de sensibilisation qui ont lieu lors d'une soirée chaque année.

Se déroulant le 9 octobre 2021, "le Jour de la nuit" est une opération nationale de sensibilisation à :

- la pertinence de l'extinction de l'éclairage public la nuit en matière d'économies d'énergie ;
- l'impact de la pollution lumineuse sur les individus et la biodiversité ;
- la protection de la biodiversité nocturne et du ciel étoilé.

Cette thématique permet de répondre au PCAET tout en proposant une manifestation touristique, culturelle et pédagogique sur le territoire. Le programme d'animations suivant a été coconstruit en interne pour intégrer l'ensemble de ces perspectives. Afin de prolonger l'ambition de transversalité mise en œuvre sur le territoire, il est proposé d'associer une diversité de services et de sous-thématiques pouvant s'inscrire dans cette action :

- transition écologique et environnement : économies d'énergie induites par l'extinction de l'éclairage public, préservation de la faune nocturne grâce à l'extinction des candélabres ;
- culture - Tourisme : préservation du ciel étoilé et sensibilisation sur la pollution lumineuse avec un planétarium gonflable (journée) et observation avec l'association d'astronomie riomoise (soirée) ainsi qu'une balade nocturne sur le thème de la biodiversité
- lecture publique : organisation de balades contées sur la thématique de la nuit et du ciel ;
- médiathèque : propositions de lectures en lien avec l'astronomie et le ciel ;
- enfance-jeunesse : animations destinées aux enfants/jeunes des centres de loisirs et/ou Pôle ados.

#### **Programme proposé :**

Le programme proposé permettrait à différents types de publics de profiter de la manifestation, en touchant aussi bien des familles que des personnes intéressées par l'aspect culturel et scientifique de l'évènement.

Certains éléments n'ont pour l'instant pas été affectés à des prestataires et sont donc susceptibles d'être supprimés.

Sur le créneau de 19 h à 20 h, il serait intéressant de mettre à disposition de restaurateurs itinérants de type Food Truck une zone dédiée afin que le public puisse se restaurer s'il le souhaite.

#### **Budget prévisionnel :**

Pour mémoire, un budget de 5 000 € est affecté annuellement au PCAET pour l'organisation d'évènements et d'animations au titre de l'action 1.9 : Sensibilisation des acteurs du territoire à la transition écologique.

Organiser cet évènement permettrait donc de répondre à deux actions du PCAET pour cette année.

Action	Coût
Exposition et observation astronomique	200 €
Balade nocturne "Impact de la pollution lumineuse sur la biodiversité nocturne"	600 €
Animation Planétarium gonflable	1 200 €
Atelier Création de lampions/bougies	500 €
Communication (flyers, affiches...)	250 €
<b>TOTAL</b>	<b>2 750 €</b>

Au regard du contexte sanitaire, il conviendra d'imposer une jauge maximale de personne pouvant prendre part à chaque activité.

De même, le mode d'inscription à la manifestation pourra s'effectuer par mail ou sur remplissage d'un formulaire de participation diffusé sur les réseaux sociaux et avec les flyers présentant le programme d'animations.

→ Après en avoir délibéré, le conseil communautaire décide, à l'unanimité de ses membres présents et représentés :

- d'approuver l'organisation telle qu'indiquée ci-dessus ;
- d'autoriser le président à signer une convention de mise à disposition des salles nécessaires à l'évènement ;
- et d'autoriser le président à effectuer toutes les démarches nécessaires à l'organisation de cet évènement.

## 2. Mobilité - Aide à l'acquisition de vélos

Rapporteur : Luc CHAPUT

La mise en place d'une aide financière à l'acquisition de vélos participe pleinement aux objectifs du territoire en termes de diversification des modes de déplacements et de lutte contre les émissions de GES liées aux transports (soit 29 % des émissions du territoire). Les élus de la commission transition écologique ont donné un avis favorable aux éléments suivants.

### Propositions de conditions d'octroi de l'aide attribuée par Plaine Limagne :

- demande effectuée par un majeur ou le représentant légal du demandeur mineur de plus de 14 ans ;
- une aide par an, par foyer fiscal et par adresse postale ;
- aide destinée uniquement aux plus de 14 ans ;
- véhicule acheté auprès d'un professionnel ;
- subvention versée sur facture ;
- pas de condition de ressource ;
- engagement sur l'honneur à ne pas vendre le véhicule acquis grâce à la subvention dans les trois ans suivant son octroi
- kit d'électrification acquis et installés par un professionnel

### Propositions de montants d'aides à attribuer :

Véhicule	VAE neuf Vélo cargo neuf	VAE d'occasion Vélo cargo d'occasion	Vélo classique neuf à cadre fixe ou pliant	Kit d'électrification homologué et installation par un professionnel
Montant	200 €	150 €	100 €	150 €

### Budget prévisionnel :

Le budget prévisionnel de cette aide est estimé à 10 000 euros. Il sera défini et affecté au budget en 2022. La mise en place de cette aide débutera en janvier 2022.

La mise en place de cette aide est conditionnée à la signature d'une convention de délégation avec la région dans le cadre de la compétence mobilité.

→ Après en avoir délibéré, le conseil communautaire décide, à l'unanimité de ses membres présents et représentés :

- d'approuver le règlement relatif à l'aide à l'acquisition des vélos destinée aux particuliers ;
- d'autoriser le président à signer ledit règlement ;
- d'autoriser le président à signer la convention de délégation relative à la mise en place de cette aide avec la région ;
- de donner délégation au président pour l'attribution des aides indiquées ;
- et d'autoriser le président à effectuer toutes les démarches nécessaires à la mise en place de cette aide.

**Rapporteur : Luc CHAPUT**

Le département du Puy-de-Dôme souhaite reconduire le dispositif dit du "Bus des Montagnes" permettant aux habitants du territoire de se rendre au sommet de l'élevage le 6 octobre prochain.

Ayant perdu la compétence mobilité au profit de la région, le département ne peut pas décider seul de l'organisation de ce dispositif. Néanmoins, en l'attente de l'autorisation de la région, il est demandé à Plaine Limagne de s'engager de principe pour permettre une mise en œuvre rapide.

Le "Bus des Montagnes" propose une desserte exceptionnellement au tarif unique et symbolique de 3 € aller-retour. Le reste étant pris en charge par l'EPCI et le département.

→ **Après en avoir délibéré, le conseil communautaire décide, à l'unanimité de ses membres présents et représentés :**

- d'approuver le principe d'organisation du "Bus des Montagnes" pour le sommet de l'élevage du 6 octobre,
- d'autoriser le président à signer tout document en lien avec la présente décision.

## V. ENFANCE-JEUNESSE

### 1. Espace Enfance-Jeunesse - Attribution des lots

**Rapporteur : Didier CHASSAIN**

Vu le Code général des collectivités territoriales,

Vu le Code des marchés publics et notamment ses articles L2124-2, R2124-2 et R2161-2 à R2161-5,

Vu le dossier de consultation des entreprises n°2029TRVX,

Vu le procès-verbal de la commission d'appel d'offres du 24 septembre 2021,

Le vice-président rappelle qu'un marché de travaux de construction d'un Espace Enfance-Jeunesse a été lancé par Plaine Limagne sous forme d'une procédure adaptée soumise aux dispositions du décret 2018-1075 du 26 novembre 2018 relatif aux marchés publics de l'article 42 de l'ordonnance n°215-899 du 23 juillet 2015 relative aux marchés publics.

Cette consultation a été lancée le 28 juin 2021 pour une remise des offres fixée au 26 juillet 2021 à 12h00.

La consultation comprenait 12 lots :

Lot	Désignation
1	VRD Espaces verts
2	Gros œuvre
3	Charpente bois
4	Couverture-étanchéité
5	Menuiserie aluminium et serrurerie
6	Menuiseries bois
7	Plâtrerie, peinture et faux plafonds
8	Sols souples et faïences
9	Ascenseur
10	Chauffage, ventilation, sanitaire
11	Electricité
12	Menuiseries extérieures bois

Les membres de la commission d'appel d'offres se sont réunis le vendredi 24 septembre 2021 à 14 heures afin de procéder au choix de la meilleure offre au regard des critères de sélection.

Après présentation du rapport d'analyse des offres, le vice-président propose de retenir les prestataires suivants :

<b>Base</b>			
<b>Lot</b>	<b>Désignation</b>	<b>Nom de l'entreprise</b>	<b>Montant HT</b>
001	Désamiantage	Alara	22 900,00 €
002	Déconstruction	Alara	87 850,00 €
1	VRD Espaces verts	Irrmann-Papon	204 684,60 €
2	Gros œuvre	Chandeze Bâtiment	777 000,00 €
3	Charpente bois	CMV Rossignol	130 218,58 €
4	Couverture-étanchéité	Sucheyre	187 721,00 €
5	Menuiserie aluminium et serrurerie	Serrurerie Nouvelle	159 859,00 €
6	Menuiseries bois	Lopitaux	219 807,00 €
7	Plâtrerie, peinture et faux plafonds	Bonglet	311 391,89 €
8	Sols souples et faïences	Bonglet	114 840,50 €
9	Ascenseur	Orona Centre	18 950,00 €
10	Chauffage, ventilation, sanitaire	RDB	210 000,00 €
11	Electricité	Vomiero	143 096,35€
12	Menuiseries extérieures bois prépeintes	Marc Defix	54 530,63 €
<b>TOTAL Base</b>			<b>2 642 849,55 €</b>

<b>Variantes retenues</b>			
<b>Variante</b>	<b>Désignation</b>	<b>Nom de l'entreprise</b>	<b>Montant HT</b>
1	Clôtures	Irrmann-Papon	5 203,60 €
5	Reprise de l'escalier intérieur existant	Chandeze Bâtiment	4 500,00 €
6	Motorisation des portes d'entrée	Serrurerie nouvelle	5 720,00 €
		Vomiero	248,15 €
7	Production d'électricité photovoltaïque	RDB	14 999,90 €
8	Stores toiles motorisés sur bâtiment existant	Serrurerie nouvelle	11 463,00 €
		Vomiero	1 638,31 €
10	Stores toiles intérieurs	Lopitaux	2 722,00 €
11	Stores vénitiens intérieurs	Lopitaux	2 366,00 €
14	Casiers ouverts Tourmesols-Soleils	Lopitaux	1 100,00 €
15	Casiers ouverts Graines	Lopitaux	1 200,00 €
A17	Isolants biosourcés en doublage	Bonglet	5 184,00 €
21	Alarme PPMS	Vomiero	10 932,55 €
22	Système anti-intrusion	Vomiero	6 257,64 €
<b>TOTAL Options</b>			<b>73 535,15 €</b>

<b>TOTAL Base + Options</b>	<b>2 716 384,70 €</b>
-----------------------------	-----------------------

M<sup>me</sup> Cuzin remercie la communauté de communes et l'INRAP pour les visites organisées sur le site des fouilles. Elle regrette que peu d'élus aient été présents.

M. Labbe demande si le sous-traitant en charge des pieux est connu. Le Président lui répond que Chandèze Bâtiment n'a pas donné le détail de ses sous-traitances dans les rapports en notre possession et que l'entreprise est responsable du bon achèvement des travaux.

M. Labbe informe être mécontent de l'AMO, à savoir l'OPHIS, car il est long et difficile d'obtenir des informations.

→ **Après en avoir délibéré, le conseil communautaire décide, à l'unanimité de ses membres présents et représentés :**

- d'approuver la liste des prestataires et des variantes retenues par la commission d'appel d'offres du 24 septembre 2021;
- d'autoriser le président à signer et prendre toutes les mesures nécessaires à la bonne exécution de cette décision ;
- dit que les crédits nécessaires seront inscrits au budget primitif 2022.

**Rapporteur : Didier CHASSAIN**

La communauté de communes Plaine Limagne a sollicité une subvention auprès du conseil départemental dans le cadre du projet d'installation d'un relais WifiMax sur la commune de Randan, pour un montant de travaux estimé à 100 000 € HT, montant de la subvention 33 120 €, cette opération ne sera pas l'objet d'une réalisation.

Il est proposé au conseil communautaire de reporter cette somme de travaux estimée d'un montant de 100 000 € HT sur le programme du site Enfance-Jeunesse à Aigueperse, ce qui portera le montant des travaux plafonné pour obtenir la subvention auprès du conseil départemental de cette opération à 2 700 000 € HT au lieu de 2 600 000 € HT. Le montant de l'attribution de la subvention du conseil départemental portera sur la somme de 894 420 € au lieu de 861 120 €. Suite à la signature le 8 juillet 2019 du contrat territorial de développement durable (CTDD), concernant la période 2019/2020, un projet d'avenant sera prévu pour l'intégration de cette somme.

→ **Après en avoir délibéré, le conseil communautaire décide, à l'unanimité de ses membres présents et représentés :**

- d'approuver le transfert de la subvention au titre du CTDD comme présenté ci-avant ;
- d'autoriser le président à signer tout document permettant de mettre en œuvre cette décision, y compris l'avenant au CTDD.

**Rapporteur : Didier CHASSAIN**

L'ALSH d'Aigueperse est lié à la mairie d'Aigueperse par contrat pour la livraison de ses repas. Le 1<sup>er</sup> juillet 2021, la mairie a changé de prestataire et, ainsi, nous en a fait changer également.

Il est donc nécessaire d'adopter les nouveaux tarifs de vente des repas pour l'ALSH selon le bordereau de prix fixé par la mairie et le prestataire :

- Enfant (maternelle) : 4,98 € TTC (contre 5 € avant le 30 juin)
- Enfant (élémentaire) : 5,09 € TTC (contre 5 € avant le 30 juin pour les moins de 6 ans et 5,21 € pour les plus de 6 ans)
- Adulte : 5,19 € TTC (contre 5,21 € avant le 30 juin)

→ **Après en avoir délibéré, le conseil communautaire décide, à l'unanimité de ses membres présents et représentés :**

- d'adopter la nouvelle grille tarifaire pour l'ALSH d'Aigueperse ;
- d'autoriser le président à signer tout document relatif à la mise en œuvre de cette décision.

## VI. INFORMATIONS DIVERSES

**Rapporteur : Stéphane HOUSSIER**

Chaque année, le Syndicat du Bois de l'Aumône (SBA), chargé du ramassage et de la valorisation des déchets sur le territoire de Plaine Limagne, doit rendre compte de son action et de l'usage des deniers publics.

A cette fin, le SBA produit annuellement un rapport sur le prix et la qualité de service public. Le rapport 2020 est présenté en annexe.

Un débat a lieu sur la déchetterie de Randan et sur la pertinence de son installation sur la zone de Lhérat. L'implantation est difficile du fait de la présence d'une zone humide sur site.  
Le débat se poursuit ensuite sur les dépôts sauvages, notamment à Maringues. Il est rappelé l'importance d'avoir un bon réseau de déchetteries et de végéteries.

**Rapporteurs : Claude RAYNAUD et Luc CHAPUT**

Le jeudi 2 septembre, le président et les maires d'Aigueperse et Aubiat ont rencontré les représentants de la CNR, spécialisés dans la production d'énergies propres.

Lors de la réunion, il a été abordé la possibilité d'installer un parc éolien sur le territoire de Plaine Limagne. Seules quelques communes seraient éligibles sur la frange ouest et sur le nord du territoire. La compétence pour l'installation d'éoliennes est communale, mais l'impact, qu'il soit visuel ou financier, dépasse la simple commune. Il est donc nécessaire d'évoquer cette question au niveau communautaire.

Sur les 3 communes d'Aigueperse, Aubiat et Artonne, il est estimé la possibilité d'installer jusqu'à 5 éoliennes de 3 MWh.

Un débat a lieu sur l'implantation d'un parc éolien sur le territoire communautaire. Un point est fait sur le projet de Saint-André-le-Coq mené avec une entreprise allemande.

M. Laquenaire propose d'étudier les possibilités en termes d'hydroélectricité.

L'ordre du jour étant épuisé et aucune question n'étant abordée, la séance est levée à 20h25.

Le secrétaire de séance,



Claude DENIER

Le président,



Claude RAYNAUD