

COMMUNE DE LORIGES
(Allier)

REGISTRE DES DELIBERATIONS DU CONSEIL MUNICIPAL

SEANCE DU 25 OCTOBRE 2025

Nombre des membres afférents au Conseil Municipal : 11

En exercice : 10

Présents : 07

Pouvoirs : 01

Absents : 03

Date de la convocation : 14 Octobre 2025

L'an deux mil vingt-cinq et le vingt-cinq octobre à dix-neuf heures, le Conseil Municipal de Loriges, dûment convoqué, s'est réuni au nombre prescrit par la loi, dans le lieu habituel de ses séances, sous la présidence de Monsieur Henri MARCHAND, Maire.

Présents : Mesdames et Messieurs Henri MARCHAND, Chantal GOUTAYER, Jean-Paul GRAND, Marie-Claude TACHON, Jean MARTIN, Séverine TRIBOULOT, Patricia POTHIER.

Procuration : M Bernard BURLAUD pouvoir à M Jean MARTIN.

Absent excusé : M Bernard BURLAUD, M Christophe DELAMARE

Absent : M Bertrand BIGAY

Secrétaire de séance : Madame Chantal GOUTAYER

Le quorum étant atteint.

Le Conseil Municipal peut délibérer.

Secrétaire de séance : Madame Chantal GOUTAYER

Ordre du jour :

- Frais de mission INSEE
- Fonds de concours 2024 (Comcom)
- Convention santé avec le Centre de gestion de l'Allier
- Convention prévoyance avec le Centre de gestion de l'Allier
- Lignes directrices de gestion
- Télétravail
- Informations diverses
- Questions diverses

001/25.10.2025

7.1 Décisions budgétaires

REMBOURSEMENT DES FRAIS DE TRANSPORT, DES FRAIS DE REPAS ENGAGES PAR LES PERSONNELS DANS LE CADRE DE DEPLACEMENTS TEMPORAIRES LIES A UNE MISSION

Vu le Code Général des Collectivités Territoriales ;

Vu le Code Général de la Fonction Publique ;

Vu le décret n°2001-654 du 19 juillet 2001 fixant les conditions et les modalités de règlements des frais occasionnés par les déplacements des personnels des collectivités locales et établissements publics mentionnés à l'article 2 de la loi n°84-53 du 26 janvier 1984 modifiée portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale et abrogeant le décret n° 91-573 du 19 juin 1991,

Vu l'arrêté du 3 juillet 2006 fixant les taux des indemnités de mission prévues à l'article 3 du décret n°2006-781 du 3 juillet 2006 fixant les conditions et les modalités de règlement des frais occasionnés par les déplacements temporaires des personnels civils de l'Etat,

Vu l'arrêté du 20 septembre 2023 modifiant l'arrêté du 3 juillet 2006 fixant les taux des indemnités de mission prévues à l'article 3 du décret n° 2006-781 du 3 juillet 2006 fixant les conditions et les modalités de règlement des frais occasionnés par les déplacements temporaires des personnels civils de l'Etat, le *Maire* rappelle qu'est considéré en déplacement, l'agent qui se déplace, pour les besoins du service, hors de sa résidence administrative et hors de sa résidence familiale.

Considérant que l'article 1 du Décret n°2001- 654

« Les conditions et modalités de règlement des frais occasionnés par les déplacements temporaires des collectivités et établissements publics mentionnés à l'article 2 de la loi du 26 janvier 1984 susvisée et de toute personne dont les frais de déplacement temporaires sont à la charge des budgets de ces collectivités et établissements sont, sous réserve des dispositions du présent décret, celles fixées par le décret n° 2006781 du 3 juillet 2006 fixant les conditions et les modalités de règlement des frais occasionnés par les déplacements temporaires des personnels civils de l'Etat. » ;

Remboursement des frais kilométriques

Considérant qu'en vertu de l'article 10 du décret n°2006-781 du 3 juillet 2006 susvisé, l'agent autorisé à utiliser son véhicule terrestre à moteur pour les besoins du service est indemnisé de ses frais de transport soit sur la base du tarif de transport public de voyageurs le moins onéreux, soit sur la base d'indemnités kilométriques, dont les taux sont fixés par un arrêté conjoint du ministre chargé de la fonction publique, du ministre chargé du budget et du ministre chargé de l'outre-mer.

Considérant que l'arrêté du 3 juillet 2006 susvisé fixe les taux des indemnités kilométriques en vigueur.

 **Tableau - Montant de l'indemnité kilométrique**

Nombre de CV du véhicule	Jusqu'à 2 000 km	De 2 001 à 10 000 km	plus de 10 000 km
5 CV et moins	0,32 €	0,40 €	0,23 €
6 CV et 7 CV	0,41 €	0,51 €	0,30 €
8 CV et plus	0,45 €	0,55 €	0,32 €

Si vous utilisez votre 2 roues (ou 3 roues), le montant de l'indemnité kilométrique est le suivant :

- 0,15 € pour une cylindrée supérieure à 125 cm³
- 0,12 € pour un autre véhicule.

1/Remboursement des frais de repas

Considérant que le taux du remboursement forfaitaire des frais supplémentaires de repas est fixé par un arrêté conjoint du ministre chargé de la fonction publique et du ministre chargé du budget ;

Considérant que l'arrêté du 20 septembre 2023 modifiant l'arrêté du 3 juillet 2006 fixe les taux des indemnités de mission, comme suit :

Montant de l'indemnité de mission

	Paris	Grandes villes	Autres villes
Repas	20€	20€	20€

2/ Remboursement des frais de repas :

Choix du remboursement forfaitaire des frais de repas

Considérant qu'en vertu du troisième alinéa de l'article 3 du décret n°2006-781 susvisé, l'organe délibérant de la collectivité ou le conseil d'administration de l'établissement prévoit le remboursement forfaitaire des frais supplémentaires de repas engagés par l'agent, sur production des justificatifs de paiement auprès du seul ordonnateur.

Le taux du remboursement forfaitaire des frais supplémentaires de repas est fixé par l'arrêté du 3 juillet 2006 modifié.

OU

Choix du remboursement aux frais réels des frais de repas

Considérant qu'en vertu de l'article 7-2 du décret n°2001-654 susvisé, et par dérogation, l'organe délibérant de la collectivité ou le conseil d'administration de l'établissement peut prévoir la prise en charge des frais supplémentaires de repas effectivement engagés par l'agent,

sur production des justificatifs de paiement auprès du seul ordonnateur dans la limite du taux fixé par l'article 3 du décret n° 2006-781 du 3 juillet 2006.

Après en avoir délibéré, le Conseil municipal

DECIDE :

- de retenir le principe d'un remboursement des frais de transport sur la base d'une indemnité kilométrique forfaitaire dans les conditions réglementaires susmentionnées,
- Pour le remboursement aux frais réels des frais de repas de retenir le principe d'un remboursement aux frais réels des frais de repas effectivement engagés par l'agent, sur production des justificatifs de paiement, dans la limite du plafond de 20.00 € par repas au maximum.
- d'autoriser le Maire à procéder au paiement de cette indemnité.

002/25.10.2025

7.8 Fonds de concours

COMMUNAUTE DE COMMUNES SAINT POURCAIN SIOULE LIMAGNE : FONDS DE CONCOURS « MISE EN VALEUR DES COMMUNES » 2024

Après en avoir délibéré, le conseil Municipal, à l'unanimité, autorise le maire à solliciter le fonds de concours « mise en valeur des communes » 2024 d'un montant de 4 404.20 € auprès de la Communauté de Communes Saint Pourçain Sioule Limagne et autorise les opérations suivantes :

➤ **REEMPLACEMENT CHAUDIERE**

▪ LAURENT	:	6 218.41 € HT
SOIT	:	7 462.09€ TTC

➤ **CREATION SITE INTERNET**

▪ CENTRE FRANCE	:	2 590.00 € HT
SOIT	:	3 108.00€ TTC

TOTAL GENERAL : **8 808.41 € HT**

SOIT : **10 570.09 € TTC**

➤ **PLAN DE FINANCEMENT :**

▪ FONDS DE CONCOURS COM COM 2024 :	4 404.20 € HT
▪ FONDS LIBRES DE LA COMMUNE :	4 404.21 € HT

TOTAL : **8 808.41 € HT**

Le montant total de l'aide demandée auprès de la Communauté de Communes Saint Pourçain Sioule Limagne s'élève à 4 404.20 €

003/25.10.2025

7.1 Décisions budgétaires

ADHESION A LA CONVENTION DE PARTICIPATION POUR LE RISQUE « SANTE » SOUSCRITE PAR LE CENTRE DE GESTION DE LA FONCTION PUBLIQUE 03 ET FIXATION DU MONTANT DE PARTICIPATION

Le Maire rappelle :

L'ordonnance n° 2021-175 du 17 février 2021 et le décret n° 2022-581 du 20 avril 2022 ont redéfini la participation des employeurs publics au financement des garanties de protection sociale complémentaire de leurs agents. Les contours de ce financement sont précisés sur un montant minimum de participation obligatoire de l'employeur à compter du 1^{er} janvier 2026 de 15€ mensuels par agent et un socle ; par le biais d'une convention de participation ou la labellisation de contrats individuels.

Conformément à l'article L. 827-7 du code général de la fonction publique, les centres de gestion se sont vu confier la nouvelle mission de conclure pour le compte des collectivités territoriales et de leurs établissements publics de leur ressort, une convention de participation au titre de la protection sociale complémentaire et notamment pour couvrir le risque « Santé » des agents.

C'est ainsi que le Centre de Gestion 03 a lancé une procédure de mise en concurrence et qu'à l'issue de celle-ci, il a été fait le choix de souscrire auprès du Groupe VYV, MNT, MGEN. Les collectivités et établissements publics peuvent désormais se rattacher à cette convention de participation sur délibération de leur assemblée délibérante, après consultation de leur Comité Social Territorial.

La convention de participation proposée par le Centre de Gestion offrant un cadre sécurisé, cela donne également l'opportunité de disposer d'une offre qualitative immédiatement disponible, sans avoir à mener une consultation.

Pour acter ce rattachement, une convention d'adhésion, jointe en annexe, reste à établir entre la collectivité et le Centre de Gestion.

Pour les collectivités et établissements publics ayant déjà institué une participation employeur et souhaitant maintenir le montant de sa participation :

Actuellement, le montant de la participation employeur institué pour le risque « Santé » est de 15€ (montant mensuel brut/ agent). Comme il respecte le seuil minimum de 15 euros mensuel par agent, il est proposé de le reconduire dans les mêmes termes à compter du 1^{er} janvier 2026.

Pour les collectivités et établissements publics n'ayant pas encore institué de participation employeur ou souhaitant modifier le montant de sa participation financière

Il est proposé d'accorder, à compter du 01/01/2026 une participation financière, pour le risque « Santé », aux fonctionnaires et agents de droit public et de droit privé en activité qui auront fait le choix de bénéficier des garanties proposées dans le cadre de la convention de participation, comme suit :

- Le montant brut mensuel de cette participation sera de 15.€ mensuels, par agent à compter du 1^{er} janvier 2026 ;

L'adhésion des agents à la convention de participation, à l'exclusion de toute autre forme de couverture, conditionne le bénéfice du versement de la participation financière de l'employeur.

LE CONSEIL, APRES EN AVOIR DELIBERE :

Vu le Code général des collectivités territoriales ;

Vu le Code général de la fonction publique, et notamment les articles L 827-9 et suivants ;

Vu le Code des assurances, de la mutualité et de la sécurité sociale ;

Vu l'ordonnance n° 2021-175 du 17 février 2021 relative à la protection sociale complémentaire dans la fonction publique ;

Vu le décret n° 2011-1474 du 08 novembre 2011 relatif à la participation des collectivités territoriales et de leurs établissements au financement de la protection sociale complémentaire de leurs agents ;

Vu le décret n° 2022-581 du 20 avril 2022 relatif aux garanties de protection sociale complémentaire et à la participation obligatoire des collectivités territoriales et de leurs établissements publics à leur financement ;

Vu la délibération n°20250710_3.3.1 du 10/07/2025 du Conseil d'administration approuvant le choix de la commission d'appel d'offres sur l'attributaire du contrat collectif,

Vu la convention de participation « Frais de santé » signée entre le Centre de Gestion et le groupement Groupe VYV, MNT, MGEN

Vu l'avis consultatif favorable du Comité social territorial du 03/10/2025

DECIDE :

- d'adhérer à la convention de participation pour le risque « Santé » conclue entre le Centre de Gestion de la Fonction Publique Territoriale XX et **Groupe VYV, MNT, MGEN** ;
- d'approuver la convention d'adhésion à intervenir entre la commune de Loriges et le Centre Départemental de Gestion de la Fonction Publique Territoriale 03,
- d'accorder sa participation financière aux fonctionnaires titulaires et stagiaires ainsi qu'aux agents contractuels de droit public et de droit privé de la collectivité en activité ayant adhéré au contrat attaché à la convention de participation pour le risque « Santé »,

- de maintenir le niveau de participation financière de la collectivité/établissement public à hauteur de 15€ brut, par agent, par mois, à la couverture de la cotisation assurée par chaque agent qui aura adhéré au contrat découlant de la convention de participation et de la convention d'adhésion signée par l'autorité territoriale,
- de prévoir l'inscription au budget des exercices 2026 à 2031, soit la durée de la convention de participation, les crédits nécessaires à la mise en œuvre de la présente délibération.

Le Conseil autorise :

- Son maire à signer tout document utile rendu nécessaire, avec le Groupe VYV, MNT, MGEN ;
- Son Maire à signer la convention annexée à la présente délibération

004/25.10.2025

9.1 Autres domaines de compétence des communes

LIGNES DIRECTRICES DE GESTION 2026-2031

INTRODUCTION

Les articles L413-1 à L413-7 du code général de la fonction publique prévoient dans le cadre du pilotage des ressources humaines, l'élaboration des lignes directrices de gestion (LDG) et leur adoption après avis du comité social territorial (CST).

L'article 18 du décret no 2019-1265 du 29 novembre 2019 relatif aux lignes directrices de gestion et à l'évolution des attributions des commissions administratives paritaires stipule que 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.

Afin d'établir la stratégie pluriannuelle de pilotage des ressources humaines, il est important de présenter le projet politique et notamment les grandes orientations du mandat.

Les collectivités territoriales et les établissements publics sont confrontées à des enjeux et des transitions auxquels ils vont être amenés à répondre pour ce mandat 2020-2026 : les réformes législatives adoptées depuis une dizaine d'années, l'évolution normative avec de nouvelles contraintes juridiques dans tous les domaines (réformes concernant la protection des données, les marchés publics, l'urbanisme, la santé, le développement économique, les ressources humaines les transitions écologique, énergétique, digitale et numérique) amènent les collectivités et établissements à revoir leurs politiques publiques et la gestion de leurs services. Ce document reprend les principaux indicateurs RH de la collectivité ou établissement avant de définir les actions à mettre en place dans chaque domaine.

Cette proposition présentée en conseil social territorial du 3 octobre 2025 pourra faire l'objet d'une mise à jour durant la période de 6 ans en fonction des bilans annuels

I/ Rédaction de la stratégie pluriannuelle de politique RH

Au titre de la mandature, il est envisagé de maintenir les différents services aux usagers de la commune :

- | | |
|-------------|-------------------------------|
| -Etat civil | -Fonctions électorales |
| -Urbanisme | -Vie scolaire et périscolaire |
| -Cimetière | -Vie sociale |

1) Etat des lieux

Données chiffrées

A la date de rédaction des LDG, les effectifs de la collectivité sont : 5 agents

Personnels relevant du champ des LDG	Personnels ne relevant pas du champ des LDG
--------------------------------------	---

	Fonctionnaires	Contractuels de droit public	Contractuels de droit privé
En nombre	2	3	
Temps complet	2		
Temps non complet		3	

Répartition par filière et par statut

Filières	Fonctionnaires	Contractuels
----------	----------------	--------------

(de droit public)	Total	
-------------------	-------	--

	En nombre	En ETP	
Administrative	1	1	0.86
Technique	2	4	0.86
Total	2	5	1.72

Quand les effectifs sont conséquents, une présentation en pourcentage peut être intéressante

Répartition par catégorie :

Fonctionnaires et contractuels	En nombre	En ETP
--------------------------------	-----------	--------

Catégorie A		
-------------	--	--

Catégorie B	1	0.86
-------------	---	------

Catégorie C	4	0.86
-------------	---	------

Informations complémentaires :

- Tous les agents disposent d'une fiche de poste
- Le tableau des effectifs est à jour
- Certains postes sont soumis aux rythmes scolaires

2) Analyse et projection des mouvements RH

Volume et origine des départs	Retraite	Fin de contrat	Mutation	Démission
-------------------------------	----------	----------------	----------	-----------

...

2025	1
------	---

2024	
------	--

2023	1
------	---

Total	2
-------	---

Volume et origine des entrées	Remplacement agent absent	Création	de	poste
Renfort				
(surcroit d'activité)	Apprentis	Recrutement poste per-manent		
2025		1		
2024				
2023		1		
Total		2		

2026	2027	2028	...
Projection des départs en retraite des agents			
Projection autres départs annoncés			

<input type="checkbox"/>	Actions	à	mettre	en	œuvre	:
.....						
-	Mise en place des entretiens annuels					
-	Prévoir formation adaptée à chaque agent					
-	Définir le télétravail par délibération après avis du comité technique dans l'année 2026					

3) Les rémunérations

Fonctionnaires	Contractuels
Budget consacré à la rémunération	78 000 34 500
Budget consacré aux régimes indemnitaire	1784 865
% par rapport au budget de fonctionnement	21,83 9,65

<input type="checkbox"/>	Informations	complémentaires	:
.....			
-	Il existe une délibération consacrée au RIFSEEP. (en 2023)		
-	La délibération sur le régime indemnitaire précise les modalités de versement et/ou de maintien en cas d'absence de l'agent		

<input type="checkbox"/>	Actions	à	mettre	en	œuvre	:
.....						
-	Mise en place d'un nouveau contrat de prévoyance et santé au profit des agents					

4) L'égalité professionnelle

Fonctionnaires et contractuels	Homme	Femme
Catégorie A		
Dont encadrants		
Catégorie B	1	
Catégorie C	1	3

Fonctionnaires et contractuels	Homme	Femme
Temps partiel		
Temps non complet	3	

II- Rédaction des modalités de promotion et valorisation des parcours professionnels

Info du CDG 03 : L'avancement de grade et la promotion interne sont des voies dérogatoires d'évolution professionnelle. Les critères de la collectivité ou établissement, s'ajoutent aux conditions statutaires et doivent être les plus précis possibles, et les représentants du personnel consultés afin de limiter le nombre de recours administratifs et/ou contentieux individuels. Les agents contractuels du droit privé et public ne sont pas concernés par les modalités de promotion et d'avancement de grade.

A/ Avancement de grade

La collectivité décide de ne pas établir de critères et de présenter tous les agents remplissant les conditions statutaires sous réserve :

- De l'avis favorable du supérieur hiérarchique (et/ou de l'autorité territoriale),
- De l'application des taux d'avancement (s'ils sont prévus par la collectivité ou l'établissement),
- De l'existence des postes vacants (actualisation du tableau des effectifs)
- Que l'agent ou les agents concerné (s) acceptent l'emploi assigné dans le nouveau grade

Nominations suite à concours

La collectivité décide de ne pas établir de critères et de nommer tous les agents ayant obtenu un concours, sous condition de vacance de poste ou que l'agent sous contrat est déjà sur le poste ouvert à la nomination sur concours.

B/ promotion interne

La collectivité décide de définir des critères de dépôt d'un dossier de promotion interne auprès du CDG,

Non Oui

La nomination est donc subordonnée à l'existence d'un poste vacant dans le grade d'avancement

C/ Les fonctions et grades ou cadres d'emplois accessibles

La précision des grades et cadres d'emplois accessibles par fonction permet à la collectivité de choisir le critère d'adéquation grade-fonction comme critère de sélection pour les avancements de grade et/ou de promotion interne.

Services Fonctions Grades ou cadres d'emplois accessibles

(Lister tous les grades accessibles pour la fonction ci-tée)

Administratif Secrétaire de mairie

Cadre d'emploi des rédacteurs (tous grades confondus)

Technique Agent polyvalent

Cadre d'emploi des adjoints techniques (tous grades confondus)

Conseil du CDG 03 : En parallèle, la collectivité ou établissement est invité(e) à mettre en place un organigramme qui pourra être transmis pour les dossiers de promotion interne. Ainsi que la mise en place des entretiens formalisés, le CDG 03 a actualisé son modèle d'entretien annuel.

III- Date d'effet et durée des LDG

Les LDG sont prévues pour une durée de 6 ans. Elles seront révisées tous les 3 ans.

Avis du Comité technique en date du : 03/10/2025

Date d'effet : 01/01/2026

**Rien ne restant à l'ordre du jour, Monsieur Le Maire déclare la session close.
La séance est levée à dix-neuf heures et quarante-cinq minutes.**

Séance du 25 octobre 2025

<u>N° ORDRE</u>	<u>OBJET</u>	<u>INTITULE</u>
001/25.10.2025	7.1 Décisions budgétaires	Frais de mission (INSEE)
002/25.10.2025	7.8 Fonds de concours	Fonds de Concours 2024
003/25.10.2025	7.1 Décisions budgétaires	Convention santé avec le CDG03
004/25.10.2025	9.1 Autres domaines de compétences	Lignes directrices de gestion

<u>Henri MARCHAND</u>	<u>Bernard BURLAUD</u> <u>Pouvoir</u> <u>Jean MARTIN</u>	<u>Chantal GOUTAYER</u>
<u>Jean-Paul GRAND</u>	<u>Marie-Claude TACHON</u>	<u>Jean MARTIN</u>
<u>Patricia POTHIER</u>	<u>Séverine TRIBOULOT</u>	<u>Christophe DELAMARE</u> <u>Absent</u>

Bertrand BIGAY

Absent