

COMMUNE DE CARENNAC

Séance du 31 août 2021

Membres en exercice :	Date de la convocation: 19/08/2021
11	<i>L'an deux mille vingt-et-un et le trente-et-un août l'assemblée régulièrement convoquée, s'est réunie sous la présidence de Monsieur Jean-Christophe CID</i>
Présents : 10	Présents : Jean-Christophe CID, Anne-Marie PECHEUR, Nicole CAYRE, Alain LESCALE, Colette PROENCA, Frédéric PITARQUE, Jean-Claude GADALOU, Mireille BENNET, Jean-Luc BOUAT, Sylvie BARRIERE
Votants: 11	
Pour: 11	
Contre: 0	Représentés: Pierre TEULIERE par Jean-Christophe CID
Abstentions: 0	Excusés:
	Absents:
	Secrétaire de séance: Sylvie BARRIERE

Compte rendu de la séance du 31 août 2021

Secrétaire de la séance: Sylvie BARRIERE

Ordre du jour:

1. Vente du bâtiment « La Poste » Le Bourg CARENNAC
2. Vente Atelier d'Art Carennac
3. Demande de la Commune de Carennac pour entrer dans la candidature UNESCO pour *Cluny et les sites Clunisiens européens*
4. Renouvellement CDD pour animation périscolaire-accompagnateur transport scolaire-entretien bâtiments communaux du 01-09-2021 au 31-08-2022
5. Renouvellement CDD pour animation périscolaire du 01-09-2021 au 31-08-2022
6. Convention relative au maintien de la qualité des itinéraires de randonnées non motorisées du lot et leur promotion touristique
7. Accès au Cloître pour la Compagnie Gérard Gérard du mercredi 27 au samedi 30 Octobre 2021
8. Adoption du rapport sur le prix et la qualité du Service Public d'Assainissement Collectif 2020
9. Adoption du projet des Lignes Directrices de Gestion
10. Vote de crédit supplémentaire
11. Vote de crédit supplémentaire
12. Questions diverses

Délibérations du conseil:

Vente du bâtiment "La Poste" Le bourg CARENNAC (DE 2021 044)

Monsieur Le Maire rappelle au Conseil Municipal que la Commune est propriétaire d'un bâtiment situé dans le centre Bourg cadastré AE 27 dans lequel se trouvent l'Agence Postale Communale et un appartement actuellement loué.

Ce bâtiment est composé de :

- Au sous-sol : 2 caves

- Au rez-de-chaussée : local commercial (Bureau de poste), un bureau, une cuisine, une salle de coffre et des sanitaires – un balcon + entrée de l'appartement
- Au 1^{er} étage : séjour, coin cuisine, une chambre et une salle de bain
- Un jardinet enclavé

Du fait du transfert de l'Agence Postale Communale vers le nouveau bâtiment qui abritera également la Mairie, la Salle du Conseil Municipale, une salle Associative, ce bâtiment cadastré AE 27 ne sera plus affecté au service public, aussi, par délibération DE_2020_072 le Conseil Municipal a validé le principe de la vente de cet immeuble.

Vu la loi 95-127 du 8 février 2015, la consultation des domaines n'est pas nécessaire pour la cession d'un bien immobilier dans une Commune de moins de 2 000 habitants.

Les diagnostics immobiliers obligatoires sont en cours.

La Commune a trouvé un acquéreur pour le bâtiment en l'état et qui a fait une offre à 60 000 € sans conditions suspensives autre que légales

Après en avoir délibéré, le Conseil Municipal, à l'unanimité

Décide :

- De promettre de vendre et de vendre l'immeuble cadastré AE27 en l'état au prix de 60 000 € sans conditions suspensives autre que légales
- Missionne Maître Fargues pour établir tous les actes notariés
- Autorise Monsieur Le Maire à signer tous les documents nécessaires au bon aboutissement de ce projet

Vente "Atelier d'Art" Le Bourg CARENNAC (DE 2021 045)

Monsieur Le Maire rappelle au Conseil Municipal que la Commune est propriétaire d'un bâtiment situé à l'entrée du Carennac cadastré AE 39 dans lequel se trouve un local professionnel « Atelier – Exposition » actuellement loué à une céramiste.

Ce bâtiment est composé de :

- Local commercial (Atelier de céramique) et des sanitaires
- Sanitaires publics

La locataire actuelle souhaitant pérenniser son activité professionnelle Le Conseil Municipal par délibération DE_2020_072 a validé le principe de la vente de cet immeuble.

Vu la loi 95-127 du 8 février 2015, la consultation des domaines n'est pas nécessaire pour la cession d'un bien immobilier dans une Commune de moins de 2 000 habitants.

Les diagnostics immobiliers obligatoires sont en cours.

La locataire actuelle se porte acquéreur du bâtiment en l'état et a fait une offre à 50 000 € avec la condition suspensive que la Commune déplace les sanitaires publics au plus tard Juin 2023.

Après en avoir délibéré, le Conseil Municipal, à l'unanimité

Décide :

- De promettre de vendre et de vendre l'immeuble cadastré AE39 en l'état au prix de 50 000 € avec la condition suspensive que Commune déplace les sanitaires publics au plus tard Juin 2023.
- Missionne Maître Fargues pour établir tous les actes notariés
- Autorise Monsieur Le Maire à signer tous les documents nécessaires au bon aboutissement de ce projet

Demande de la Commune de Carennac pour entrer dans la candidature UNESCO pour "Cluny et les Sites Clunisiens Européens" (DE 2021 046)

Monsieur Le Maire expose au Conseil Municipal que la Fédération des sites clunisiens a mené 18 mois de travaux et de réflexions sur la candidature pour une inscription sur la liste du Patrimoine mondial de l'UNESCO d'une liste « *Cluny et les Sites Clunisiens européens* ».

La rédaction du pré-dossier de candidature fait apparaître que la proposition d'inscription de plusieurs sites ayant historiquement un lien avec l'Abbaye de Cluny sur la liste du Patrimoine Mondial a toutes les chances d'aboutir, en raison, notamment de sa dimension européenne.

Le 9 juillet 2021, les principes de cette candidature ont été unanimement approuvés en assemblée Générale. Aussi, les membres de la Fédération qui souhaite intégrer cette liste, dont la constitution nécessitera 2 à 3 années de travail, sont invités à se faire connaître afin d'entamer le travail avec le Bureau de la candidature.

Monsieur Le Maire rappelle que Carennac est le seul site Clunisien du Nord du Département du Lot et que le prieuré du 11^{ème} siècle est remarquable.

Aussi, Monsieur Le Maire demande au Conseil Municipal s'il souhaite que la Commune s'engage dans cette candidature pour le Patrimoine Mondial.

Monsieur Le Maire expose également qu'il serait nécessaire de former « une commission de travail » qui serait le lien entre le « Bureau de Candidature de la Fédération » et la Commune.

Cette commission serait composée de : Mesdames Anne-Marie PECHEUR et Nicole CAYRE

Après en avoir délibéré à l'unanimité le Conseil Municipal décide :

Du souhait de la Commune de Carennac d'intégrer la liste des sites clunisiens pour une inscription sur la liste du Patrimoine mondial de l'UNESCO

renouvellement CDD pour animation périscolaire-accompagnateur transport scolaire-entretien bâtiments communaux du 01-09-2021 au 31-08-2022 (DE 2021 047)

Monsieur Le Maire rappelle à l'assemblée :

Conformément à l'article 34 de la loi n°84-53 du 26 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la Fonction Publique Territoriale, les emplois de chaque collectivité ou établissement sont créés par l'organe délibérant de la collectivité ou de l'établissement.

Il appartient donc au Conseil Municipal de fixer l'effectif des emplois à temps complet et non complet nécessaires au fonctionnement des services.

En effet, il est nécessaire de renouveler le CDD de Madame LAMBOURG dans les conditions suivantes :

- Accompagnement Transport scolaire

- Animation périscolaire
- Entretien des réfectoires
- Entretien des bâtiments communaux de la Commune de Bétaille suite convention de services partagés entre la commune de Carennac et la Commune de Bétaille

Après en avoir délibéré, le Conseil Municipal à :

- Voix pour : 11
- Voix Contre : 0
- Abstention : 0

Décide :

Article 1 : De renouveler le contrat à Durée Déterminée du 01/09/21 au 31/08/22 de Madame Sabrina LAMBOURG pour un temps non complet de 29h50 annualisées

Article 2 : Que la rémunération est fixée sur la base de la grille indiciaireC1 relevant du grade des Adjoints techniques

Article 3 : Les dispositions de la présente délibération prendront effet au 1^{er} septembre 2021

Article 4 : Les dépenses correspondantes seront amputées sur les crédits prévus à cet effet au budget
Ainsi fait et délibéré les jour, mois et an que dessus

Renouvellement CDD pour animation périscolaire du 01-09-2021 au 31-08-2022 (DE 2021 048)

Le Maire rappelle à l'assemblée :

Conformément à l'article 34 de la loi n°84-53 du 26 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la Fonction Publique Territoriale, les emplois de chaque collectivité ou établissement sont créés par l'organe délibérant de la collectivité ou de l'établissement.

Il appartient donc au Conseil Municipal de fixer l'effectif des emplois à temps complet et non complet nécessaires au fonctionnement des services.

En effet, il est nécessaire de renouveler le CDD de Madame Christiane CLARE dans les conditions suivantes :

- Animation périscolaire

Après en avoir délibéré, le Conseil Municipal à :

- Voix pour : 11
- Voix Contre : 0
- Abstention : 0

Décide :

Article 1 : De renouveler le contrat à Durée Déterminée du 01/09/2021 au 31/08/2022 de Madame Christiane CLARE pour

un temps non complet de 05h00 hebdomadaires annualisées

Article 2 : Que la rémunération est fixée sur la base de la grille indiciaireC1 relevant du grade des Adjoints techniques

Article 3 : Les dispositions de la présente délibération prendront effet au 1^{er} septembre 2021

Article 4 : Les dépenses correspondantes

Convention relative au maintien des itinéraires de randonnées non motorisées du Lot et leur promotion touristique (DE 2021 049)

Monsieur le Maire présente aux membres du Conseil Municipal le contenu de la convention relative au maintien de la qualité des itinéraires de randonnée non motorisée du Lot et leur promotion touristique. Cette convention a pour objet de définir les engagements des différents acteurs garants de la qualité et de la pérennité des circuits de randonnée présents dans l'offre « randonnée » du département, à savoir :

- pour la Communauté de Communes, le suivi et la rénovation du balisage et de la signalétique ainsi que l'entretien des chemins ;
- Pour Lot tourisme et le Comité Départemental de la Randonnée Pédestre (CDRP) du Lot, la promotion, le suivi des itinéraires et le relais de l'information auprès des partenaires ;
- Pour les communes traversées par ces itinéraires, à inscrire les chemins concernés si cela n'a pas été fait au Plan Départemental des Itinéraires de Promenade et de Randonnée (PDIPR).

Le Conseil municipal, après avoir délibéré, émet un avis Favorable et autorise Monsieur le Maire à signer ladite convention, dont les autres parties prenantes seront Lot tourisme, le CDRP du Lot et la Communauté de communes Causses et Vallée de la Dordogne.

Le Conseil municipal, après avoir délibéré, émet un avis Favorable et autorise Monsieur le Maire à signer ladite convention, dont les autres parties prenantes seront Lot tourisme, le CDRP du Lot et la Communauté de communes Causses et Vallée de la Dordogne.

Accès au Cloître pour la Compagnie Gérard Gérard du mercredi 27 octobre au samedi 30 octobre 2021 (DE 2021 050)

Monsieur Le Maire expose au Conseil Municipal que dans le cadre d'une visite-spectacle par la Compagnie Gérard Gérard, le Pays d'Art et d'Histoire nous sollicite pour l'occupation du Cloître du 27 Octobre au 30 Octobre 2021.

Après en avoir délibéré, le Conseil Municipal, à l'unanimité

Décide :

- D'autoriser l'occupation du Cloître du 27 Octobre 2021 au 30 Octobre 2021 par la Compagnie Gérard et Gérard

Adoption du rapport sur le prix et la qualité du service public d'assainissement collectif 2020 (DE 2021 051)

Monsieur Le Maire rappelle que le Code Général des Collectivités Territoriales (CGCT) impose, par son article L.2224-5, la réalisation d'un rapport annuel sur le prix et la qualité du service (R PQS) d'assainissement collectif.

Ce rapport doit être présenté à l'assemblée délibérante dans les 9 mois qui suivent la clôture de l'exercice concerné et faire l'objet d'une délibération. En application de l'article D.2224-7 du CGCT, le présent rapport et sa délibération seront transmis dans un délai de 15 jours, par voie électronique, au Préfet et au système d'information prévu à l'article L. 213-2 du code de l'environnement (le SISPEA). Ce SISPEA correspond à l'observatoire national des services publics de l'eau et de l'assainissement (www.services.eaufrance.fr).

Le R PQS doit contenir, à minima, les indicateurs décrits en annexes V et VI du CGCT. Ces indicateurs doivent, en outre, être saisis par voie électronique dans le SISPEA dans ce même délai de 15 jours.

Le présent rapport est public et permet d'informer les usagers du service, notamment par une mise en ligne sur le site de l'observatoire national des services publics de l'eau et de l'assainissement.

Après présentation de ce rapport, le conseil municipal :

- **ADOPTE** le rapport sur le prix et la qualité du service public d'assainissement collectif
- **DECIDE** de transmettre aux services préfectoraux la présente délibération
- **DECIDE** de mettre en ligne le rapport et sa délibération sur le site www.services.eaufrance.fr
- **DECIDE** de renseigner et publier les indicateurs de performance sur le SISPEA

Adoption du projet Lignes Directrices de Gestion (DE 2021 052)

Monsieur Le Maire expose au Conseil Municipal que la loi de Transformation de la Fonction Publique du 06 août 2019 impose à toutes les Collectivités de déterminer leurs Lignes Directrices de Gestion (LDG).

Ce document a pour objectif de définir les grandes orientations de la Collectivité en matière de pilotage des Ressources Humaines et de valorisation des parcours professionnels.

Elles définissent le cadre de prise de décision de l'Autorité Territoriale et apporte une visibilité aux agents sur les orientations et priorités de leur employeur ainsi que leurs perspectives de carrière.

Aussi, Monsieur Le Maire demande au Conseil de délibérer sur le Projets des LDG telles que définies ci-dessous :

INTRODUCTION

Les lignes directrices de gestion (LDG) sont un nouveau dispositif créé par **la loi n°2019-828 du 6 août 2019** de transformation de la fonction publique. Elles sont prévues à **l'article 33-5 de la loi n°84-53 du 26 janvier 1984** et les modalités de mise en œuvre des LDG sont définies par **le décret n°2019-1265 du 29 novembre 2019** relatif aux LDG et à l'évolution des attributions des commissions administratives paritaires.

Les LDG portent sur :

- La stratégie pluriannuelle de pilotage des ressources humaines, notamment en matière de gestion prévisionnelle des emplois et compétences ;
- Les orientations générales en matière de promotion et de valorisation des parcours professionnels, en vue d'une part, de l'élaboration des décisions individuelles d'avancement de grade et de promotion interne prenant effet à compter du 1^{er} janvier 2021 et, d'autre part, en matière de recrutement, d'adapter les compétences à l'évolution des missions et des métiers, de favoriser la diversité des profils, des parcours professionnels ainsi que l'égalité entre les agents.

Les LDG sont établies pour une durée pluriannuelle de 6 ans maximum et peuvent faire l'objet d'une révision de tout ou partie en cours de période selon la même procédure. L'exigence de communication des LDG aux agents, déjà prévue par la loi est rappelée par **l'article 17 du décret n°2019-1265**, qui prescrit qu'elles leur soient rendues accessibles à minima par voie numérique, et, le cas échéant, par tout autre moyen.

Ce nouvel outil de gestion des ressources humaines constitue le document de référence permettant de fixer les orientations et les priorités des collectivités territoriales et établissements publics.

LA STRATEGIE PLURIANNUELLE DE PILOTAGE DES RESSOURCES HUMAINES

XIII. ETUDE DES EFFECTIFS ET DES EMPLOIS

• *Les chiffres clés de la collectivité :*

Au 1er Janvier 2021, la Commune de Carennac dispose de :

- 7 emplois permanents (6 agents titulaires et 1 CDI)
- 2 emplois non permanents (CDD)

TABLEAU DES EFFECTIFS AU 01/01/2021

FILIERE	Date et N° Délib	GRADE	CAT	Temps de Travail	Statut	AGENT
ADMINISTRATIF	23/06/2008 - 2008_06	Rédacteur Territorial	B	TC	TITULAIRE	N. BERNARD
	08/10/2020 DE_2020_53	Adjoint Administratif 2ème Classe	C	TNC 12H00	CDI	V. FAVIER
ANIMATION	14/03/2016 14_03_2016_02	ATSEM principal 2ème cl	C	TNC 34H00	TITULAIRE	S. ROUSSILHE
TECHNIQUE	24/06/1996 -1996_1	Adjoint technique Principal 2ème classe	C	TC	TITULAIRE	P. LEONARD

	19/05/2010 2010-1	Adjoint technique Principal 2ème classe	C	TC	TITULAIRE	JM. DELCAYRE
	24/10/2008 2008_01 modifié délib DE_2020_011 du 24/02/2020	Adjoint technique Principal 2ème classe	C	TNC 34H00	TITULAIRE	A. DERVAUX
	26/09/2013 26_09_2013_07 modifié délib DE_2020_063 du 25/08/2020	Adjoint technique Principal 2ème classe	C	TNC 28H00	TITULAIRE	C. CONTIE
	28/08/2019 DE_2019_042	Adjoint Technique	C	TNC 29H50	CDD	S. LAMBOURG
	31/08/2019 DE_2019_044	Adjoint Technique	C	TNC 5h00	CDD	C. CLARE

MISSIONS PRINCIPALES DES AGENTS

FILIERE	GRADE	CAT	Missions Principales	Temps de Travail	Statut	AGENT
ADMINISTRATIF	Rédacteur Territorial	B	Secrétariat de Mairie	TC	TITULAIRE	N. BERNARD
	Adjoint Administratif 2ème Classe	C	Gérance de l'Agence Postale	TNC 12H00	CDI	V. FAVIER
ANIMATION	ATSEM principal 2ème cl	C	Agent école et animation périscolaire	TNC 34H00	TITULAIRE	S. ROUSSILHE
TECHNIQUE	Adjoint technique Principal 2ème classe	C	Agent Technique	TC	TITULAIRE	P. LEONARD
	Adjoint technique Principal 2ème classe	C	Agent Technique	TC	TITULAIRE	JM. DELCAYRE
	Adjoint technique Principal 2ème classe	C	Préparation repas cantine	TNC 34H00	TITULAIRE	A. DERVAUX
	Adjoint technique Principal 2ème classe	C	Agent école et animation périscolaire	TNC 28H00	TITULAIRE	C. CONTIE
	Adjoint Technique	C	Agent entretien et animation périscolaire	TNC 29H50	CDD	S. LAMBOURG
	Adjoint Technique	C	animation périscolaire	TNC 5h00	CDD	C. CLARE

Mise à disposition personnel Communal au 01/01/2021

Temps de Travail Annualisé sur temps scolaire

NOM de l'Agent	SIVU	Communauté de Communes	Commune de Bétaille	Tps de travail	% temps de Travail en MAD
Mme DERVAUX	792 h	444 h	40 h	1552 h	82%
Mme ROUSSILHE	1074 h	264 h		1560 h	86%
Mme CONTIE	774 h	228 h		1278 h	78%
Mme LAMBOURG	216 h	228 h	452h	1364 h	66%
Mme CLARE		228h		228h	100%

La Mise à Disposition d'une partie importante du personnel communal 5 agents sur 9 est historique.

C'est à la création du RPI Carennac – Bétaille (et son agrandissement avec les Communes de Queyssac Les Vignes et Végennes) que ces MAD ont été nécessaires pour l'assistance du personnel enseignant.

Les classes de maternelles sont à Carennac et nécessitent 2 ATSEM dont une à TC scolaire et un agent polyvalent pour la restauration scolaire (affecté à la cuisine centrale).

L'animation périscolaire est prise en charge par la Communauté de Communes Causse et Vallée de la Dordogne. Le nombre d'agents nécessaire est de 1 pour 10 enfants, c'est la raison pour laquelle 5 agents sont mis à disposition pendant la pause méridienne.

Les agents doivent être titulaire au moins d'un BAFA ou CAP Petite Enfance.

Un agent travaille sur la Commune de Bétaille pour l'entretien d'une partie des bâtiments communaux par le biais d'une convention de service partagé.

• **Comparaison avec les années précédentes / éléments d'analyse :**

**Evolution des effectifs de la Commune de
CARENNAC**

	2016	2017	2018	2019	2020	2021
FILIERE						
ADMINISTRATIF	2	4	3	2	2	2
ANIMATION	1	1	1	1	1	1
TECHNIQUE	7	6	6	6	6	6
Total	10	11	10	9	9	9

Les effectifs ont évolué sur la période 2016-2018. En effet, plusieurs absences ont justifié ces mouvements de personnel et le recours à des emplois de remplacement.

- Congé Longue Maladie de la Secrétaire de Mairie 10 mois d'arrêt maladie et 6 mois de mi-temps thérapeutique
- Congé Maternité de la gérante de l'agence Postale – 6 mois
- Accident du travail pour une ATSEM (8 mois d'arrêt et 6 mois de mi-temps thérapeutique)
- Congé Maternité pour un agent technique – 4 mois

Le personnel d'animation périscolaire a été remplacé en parti suite à des démissions et non renouvellement de CDD.

Depuis 2019, les effectifs sont très stables 9 agents

Au 31 Août la Collectivité dispose du tableau de suivi des mouvements du personnel (Annexe 1)

Chaque agent a des missions précises du fait des MAD (emploi du temps diversifié), la faiblesse de cette organisation se fait sentir lors des absences. Il faut dès lors faire appel à un service de remplacement qui est onéreux pour la Collectivité.

Il faudra que la Collectivité anticipe le départ en retraite de deux agents techniques, l'un en 2022 (agent technique d'animation périscolaire) et l'autre 2024 (agent technique qui travaille à TC pour la Collectivité).

En remplacement des départs prévus, les principaux modes de recrutement seront directs avec ou sans concours pour les grades C

Age des agents par filière

Tranche d'âge	Administratif	Animation	Technique
> 26 ans			
26-30 ans			
31-35 ans			1
36-40 ans			2
41-45 ans	1	1	
46-50 ans			1
51-55 ans	1		
56-60 ans			1
> 60 ans			1
Total	2	1	6

- **Stratégie générale de la collectivité ou de l'établissement public :**

Actions / Démarches / Projets sur les 6 prochaines années:

PLAN PLURIANNUEL	2021	2022	2023	2024	2025	2026
<i>Effectuer la mise à jour annuelle de son tableau des effectifs</i>	X	X	X	X	X	X
<i>Compléter et mettre à jour les MAD Créer un tableau de bord pour les absences programmées (congé parentaux, ...)</i>	X	X	X	X	X	X
<i>Etablir une projection des départs en retraite</i>		X		X		
<i>Anticiper les besoins de la Collectivité en fonction des évolutions structurelles (Commune nouvelle) – Transfert des agents vers le SIVU</i>						
<i>Eléments budgétaires, suivi de la masse salariale (COMPTE ADMINISTRATIF)</i>	X	X	X	X	X	X

Au 31 décembre, la part du budget consacré au personnel représente 245 732.40 € soit 52 % du budget total mais compensé par le remboursement des MAD soit 77 815.86 €

La Collectivité va mettre en place un tableau de bord permettant d'anticiper les mouvements de personnel (départ à la retraite, congé parental) afin d'embaucher des agents avec des compétences adaptées aux profils recherchés.

XIV. ABSENTEISME

L'absentéisme générant un coût significatif et impactant la qualité, voire la continuité du service public, doit être une préoccupation majeure.

- **Les chiffres clés de la collectivité :**

Les arrêts de travail sont liés à la maladie ordinaire et sont très ponctuels.

- Congé Longue Maladie - 10 mois d'arrêt maladie et 6 mois de mi-temps thérapeutique
- Congé Maternité – 6 mois
- Accident du travail - 8 mois d'arrêt et 6 mois de mi-temps thérapeutique
- Congé Maternité – 4 mois

- **Comparaison avec les années précédentes / éléments d'analyse :**

Arrêts de Travail - Commune de Carennac

	2017	2018	2019	2020	2021
Congé Longue Maladie	X				
Maladie Ordinaire		X	X	X	X
Congé Maternité	X	X			
Accident du Travail		X			

Les arrêts de travail sont ponctuels.

Il faudra prévoir un congé parental pour un agent.

Concernant les accidents du travail, la Collectivité a mis en place depuis 2013 le document unique, qu'il est nécessaire de mettre à jour.

La Collectivité n'a pas mis en place un dispositif de signalement et de traitement des situations de violences sexuelles, de discrimination, de harcèlement ou agissements sexistes mais va l'élaborer.

La Collectivité va mettre également en place un dispositif de signalement des situations de souffrance au travail en lien avec le service de prévention du Centre de Gestion.

La Commune participe à hauteur de 25 % pour la protection sociale complémentaire, actuellement 1 agent en bénéficie ;

- **Stratégie générale de la collectivité ou de l'établissement public :**

Actions / Démarches / Projets sur les 6 prochaines années:

PLAN PLURIANNUEL	2021	2022	2023	2024	2025	2026
<i>Suivi et synthèse annuelle de l'absentéisme</i>	X	X	X	X	X	X
<i>Mise en place ou mise à jour du document unique d'évaluation des risques professionnels (obligation annuelle)</i>	X	X	X	X	X	X

<i>Mettre en place un suivi médical régulier avec la médecine de prévention</i>	A aujourd'hui, pas de médecin de prévention. Suspension temporaire de complétude dans l'attente d'un médecin de prévention.					
<i>Lien avec le service en charge des questions de santé et sécurité au travail du CDG</i>	En fonction des nécessités de la collectivité ou de l'établissement public.					
<i>Préparation de la reprise de l'activité (entretiens de retour après une absence supérieure à 3 mois)</i>	En fonction des absences.					
<i>Favoriser la protection sociale complémentaire pour éviter que les agents renoncent à leurs soins</i>						
<i>Mettre en place un dispositif de signalement et de traitement des situations de violences sexuelles, de discrimination, de harcèlement sexuel ou moral et d'agissements sexistes (joindre une copie de l'arrêté)</i>		X				

XV. FORMATION

Les formations ont vocation à doter un agent de savoir-être et de savoir-faire propres à son métier, à développer certaines aptitudes liées à ses missions, mais également à diversifier ses compétences.

- **Les chiffres clés de la collectivité :**

Du fait de la crise sanitaire, les agents n'ont pas suivi de formation depuis 2019.

- **Comparaison avec les années précédentes / éléments d'analyse :**

Chaque agent, titulaire ou contractuel peut suivre une formation.

Il n'existe pas de plan de formation, il conviendra de déterminer avec chaque agent lors des entretiens individuels, les besoins en formation de chacun afin de monter les agents en compétence.

Un rappel des obligations de formation des agents sera fait, notamment lors des entretiens individuels.

La fiche de poste réactualisée est remise à chaque agent.

- **Stratégie générale de la collectivité ou de l'établissement public :**

Actions / Démarches / Projets sur les 6 prochaines années :

PLAN PLURIANNUEL	2021	2022	2023	2024	2025	2026
<i>Recenser les besoins en formation des agents</i>	X	X	X	X	X	X
<i>Etablir un plan de formation (dont les formations préalables à la délivrance d'une habilitation)</i>			X			X

<i>Informers les agents sur les droits à formation, la VAE, le bilan de compétence et l'utilisation du compte professionnel de formation (CPF)</i>	En lien avec l'entretien professionnel					
<i>Mettre en place une démarche annuelle d'entretiens professionnels (CF site internet : onglets carrière, études sur le statut, entretiens professionnels)</i>	X	X	X	X	X	X

XVI. TEMPS DE TRAVAIL

L'étude du temps de travail permet de repenser l'organisation.

- **Les chiffres clés de la collectivité :**

Temps de Travail

Qualité	Nombre
TC	3
TNC	6

Au 31 Août 2021, 3 agents travaillent à temps complets et 6 à temps non complet, soit 7,09 ETP

4 agents sur les 6 à TNC n'ont pas souhaité travailler à temps complet, les deux autres agents sont à 34h/35h.

La Commune étant une commune touristique (label Plus Beaux Villages de France-Site Clunisien) nécessitent 2 agents techniques à temps complet pour l'entretien de la Commune, notamment son centre historique et une secrétaire de mairie pour l'administratif.

Les agents à temps non complet travaillent en lien avec l'école. Le temps de travail de ces 5 agents est annualisé sur 36 semaines.

- **Comparaison avec les années précédentes / éléments d'analyse :**

Les temps de travail ont peu évolué, les emplois du temps des agents travaillant en milieu scolaire sont annualisés sur les 36 semaines d'école.

S'il y avait modification des temps scolaires, l'emploi du temps des agents en seraient également modifié par nécessité de continuité de service public.

Le travail est hebdomadaire, sur 4 jours pour les agents des écoles, 4 jours pour la gérante de l'agence postale et 5 jours pour les 3 autres agents.

Des horaires d'été pour les 2 agents techniques sont mis en place de mi mai à septembre (7h00-13h00) pour éviter de travailler en extérieur pendant les journées de grosse chaleur.

Les agents ne bénéficient pas de jours de Réduction du temps de Travail. Les heures supplémentaires ou complémentaires sont soit payées ou récupérées. La mise en place des jours de RTT sont à l'étude.

Les agents ne bénéficient pas d'un compte épargne temps.

Le règlement intérieur décrivant l'organisation du temps de travail, les congés, les autorisations d'absence est en cours de d'étude et sera soumis au CT dès validation du Conseil Municipal.

La Commune adhère au CNAS (Centre National d'Action Sociale) et participe à hauteur de 10 € par agent au Maintien de Salaire.

Délibération DE_2019_010 : Mise en œuvre du RIFSEEP

- **Stratégie générale de la collectivité ou de l'établissement public :**

Actions / Démarches / Projets sur les 6 prochaines années :

Concernant le télétravail, il ne concerne qu'un agent. Il sera mis en place dès l'achat de matériel permettant le travail à domicile (en cours d'élaboration)

PLAN PLURIANNUEL	2021	2022	2023	2024	2025	2026
<i>Définir ou mettre à jour le règlement intérieur (CF site internet : onglets carrière, projets/modèles)</i>	X					
<i>Mettre à jour le protocole d'accord dans le cadre des 1607 heures (application de la loi de transformation de la fonction publique)</i>		X				
<i>Suivi du CET si existant</i>						
<i>Etude de la mise en place du télétravail (CF site internet : onglets carrière, projets/modèles)</i>		X				

XVII. CONDITIONS DE TRAVAIL

- **Les chiffres clés de la collectivité :**

Les employeurs doivent veiller à la santé physique et mentale de leurs agents.

Nombre d'accidents de travail intervenus dans la collectivité : 1 agent est tombé lors d'une fête du périscolaire de fin d'année en 2018.

- **Comparaison avec les années précédentes / éléments d'analyse :**

- La collectivité a nommé un assistant de prévention mais ne dispose pas d'un registre de santé et de sécurité au travail mais souhaite améliorer le bien-être et la sécurité des agents.
- La collectivité ne dispose pas d'un registre des dangers graves et imminents
- La collectivité met à disposition des équipements de protection individuels (EPI) et va mettre en place des contrôles.
- Aucune démarche de prévention des troubles musculosquelettiques (TMS) mise en place

- La collectivité n'a pas contribué à intégrer ou à maintenir dans l'emploi un agent reconnu travailleur handicapé.
- La collectivité n'a pas rédigé un plan de continuité des services en cas de crise (plan de reprise d'activité et plan de reprise d'activité)

- **Stratégie générale de la collectivité ou de l'établissement public :**

Actions / Démarches / Projets sur les 6 prochaines années :

La Collectivité souhaite se mettre en conformité avec la réglementation pour assurer la sécurité et la santé au travail de ses agents.

La Collectivité souhaite également former davantage ses agents pour se prémunir des risques professionnels auxquels ils sont susceptibles d'être exposés.

PLAN PLURIANNUEL	2021	2022	2023	2024	2025	2026
<i>Désigner un assistant de prévention</i>						
<i>Etablir un registre de santé et de sécurité au travail</i>		X				
<i>Etablir un registre des dangers graves et imminents</i>		X				
<i>Informers les agents sur le port des EPI, les actions contre les troubles musculosquelettiques, la prévention des risques de chute, ...</i>	A l'arrivée d'un nouvel agent et à chaque changement d'équipement (fiches techniques du CDG et des fournisseurs).					
<i>Favoriser le maintien dans l'emploi et aménager les postes de travail</i>	En fonction des nécessités de la collectivité ou de l'établissement public.					
<i>Rédiger un plan de continuité des services en cas de crise</i>		X				
<i>Mettre en place une procédure d'accueil des nouveaux arrivants</i>			X			

XVIII. EGALITE PROFESSIONNELLE

Figurant parmi les six titres de la loi de transformation de la fonction publique, l'égalité Femmes-Hommes doit être une préoccupation majeure.

- **Les chiffres clés de la collectivité :**

RÉPARTITION PROFESSIONNELLE

Filière	Grade	Femme	Homme
Administrative	Rédacteur Territorial	1	
	Adjoint Administratif	1	
Animation	ATSEM	1	
Technique	Adjoint Technique		2
Technique-école		4	
total		7	2

- **Comparaison avec les années précédentes / éléments d'analyse :**

Les chiffres des années précédentes sont identiques.

La Collectivité n'a jamais fait d'étude sur le sujet.

- **Stratégie générale de la collectivité ou de l'établissement public :**

Actions / Démarches / Projets sur les 6 prochaines années :

PLAN PLURIANNUEL	2021	2022	2023	2024	2025	2026
<i>Sensibiliser les agents sur l'égalité professionnelle femmes/hommes (campagne de communication interne)</i>	X					

ORIENTATIONS GENERALES EN MATIERE DE PROMOTION ET DE VALORISATION DES PARCOURS PROFESSIONNELS

XIX. L'AVANCEMENT DE GRADE

Les LDG comprennent une formalisation de la politique d'avancement de grade définie et mise en œuvre par la collectivité. Pour cela, des critères permettant d'apprécier la valeur professionnelle et les acquis de l'expérience, en lien avec les entretiens professionnels, ont été retenus. Une fois les LDG adoptées, ces critères s'imposeront à la collectivité pour proposer un agent à l'avancement de grade.

Critères retenus :

- Ancienneté dans le grade et dans la collectivité ;
- Obtention d'un examen professionnel ;
- Mise en adéquation grade / fonctions et responsabilités / organigramme ;
- Reconnaissance des compétences acquises dans les secteurs publics, privé, associatif, politique, syndical ;
- Reconnaissance de la valeur professionnelle : engagement professionnel, manière de servir ;
- Formations suivies ;
- Egalité professionnelle.

XX. CAS PARTICULIER DE LA PROMOTION INTERNE

L'introduction des LDG et l'évolution des attributions des commissions administratives paritaires ont modifié le cadre juridique de mise en œuvre du processus de promotion interne. Conformément au **décret n°2019-1265**, les LDG sont établies par le Président du Centre de Gestion. Ce dernier a la charge de déterminer l'ensemble des critères visant à établir les listes d'aptitude au titre de la promotion interne. Ces critères permettront l'analyse des dossiers présentés par les autorités territoriales. A ce titre, le président

du Centre de gestion peut se faire assister d'un collège composé des représentants des employeurs des collectivités et établissements publics affiliés.

DUREE DE VALIDITE DES LIGNES DIRECTRICES DE GESTION

Les présentes lignes directrices de gestion sont établies pour une durée de 6 ans à compter du 1er janvier 2021.

Elles pourront faire l'objet, en tout ou partie, d'une révision en cours de période selon la même procédure que celle prévue pour leur élaboration.

Après en avoir délibéré, le Conseil Municipal, à l'unanimité

Décide :

De valider le projet des Lignes Directrices de Gestion

Vote de crédits supplémentaires - carennac (DE 2021 053)

Le Maire expose au Conseil Municipal que les crédits ouverts aux articles ci-après du budget de l'exercice 2021, ayant été insuffisants, il est nécessaire de voter les crédits supplémentaires et/ou de procéder aux réajustements des comptes et d'approuver les décisions modificatives suivantes :

FONCTIONNEMENT :		DEPENSES	RECETTES
		TOTAL :	0.00
		0.00	0.00
INVESTISSEMENT :		DEPENSES	RECETTES
020	Dépenses imprévues	-238.84	
2152	Installations de voirie	238.84	
		TOTAL :	0.00
		0.00	0.00

Le Maire invite le Conseil Municipal à voter ces crédits.

Le Conseil Municipal après en avoir délibéré, vote en dépenses les suppléments de crédits compensés par les plus-values de recettes indiquées ci-dessus.

Vote de crédits supplémentaires - carennac (DE 2021 054)

Le Maire expose au Conseil Municipal que les crédits ouverts aux articles ci-après du budget de l'exercice 2021, ayant été insuffisants, il est nécessaire de voter les crédits supplémentaires et/ou de procéder aux réajustements des comptes et d'approuver les décisions modificatives suivantes :

FONCTIONNEMENT :		DEPENSES	RECETTES
022	Dépenses imprévues	-50.00	
6574	Subv. fonct. Associat°, personnes privée	50.00	
TOTAL :		0.00	0.00
INVESTISSEMENT :		DEPENSES	RECETTES
TOTAL :		0.00	0.00
TOTAL :		0.00	0.00

Le Maire invite le Conseil Municipal à voter ces crédits.

Le Conseil Municipal après en avoir délibéré, vote en dépenses les suppléments de crédits compensés par les plus-values de recettes indiquées ci-dessus.

Fait et délibéré à CARENNAC, les jour, mois et an que dessus.

Fait à Carennac le 31 Août 2021

Le Maire

Jean-Christophe CID

La présente délibération peut faire l'objet d'un recours pour excès de pouvoir devant le tribunal administratif de Toulouse dans un délai de deux mois à compter de sa notification ou de sa publication