

Conseil municipal du lundi 25 mars 2024

Date de la convocation : 12/03/2024

L'AN DEUX MIL VINGT QUATRE ET LE VINGT CINQ MARS à 19h., le Conseil Municipal de cette Commune, régulièrement convoqué s'est réuni au nombre prescrit par la Loi, dans le lieu habituel de ses séances, sous la présidence de M. CASIMIR Jérôme, Maire.

Présents : Jérôme CASIMIR, maire, Mohamed BOUMEDIENNE, Marie-Christine CABAL, Caroline CANTIE, Nathalie CARME, Christian CHAMAYOU, Richard FERNANDEZ, Lydie FOISSAC, Nadine HERAL, Ludovic MARLOT, Benoît MARQUES, Olivier REGNAULT.

Absents excusés : Christine CHRETIEN, Nathalie DEGUDE (pouvoir à Jérôme CASIMIR), Dominique GERARD (pouvoir à Richard FERNANDEZ).

Secrétaire de séance : Richard FERNANDEZ

Décision du maire 2024-02-01

Vu le Code Général des Collectivités Territoriales et notamment l'article L 2122-22,

Vu la délégation du Conseil municipal accordée au maire en date du 26 mai 2020 (n°DEL 2020-06-20) en son alinéa 2 la préparation, la passation, l'exécution et le règlement des marchés,

Considérant le projet de création d'un **Pôle Enfance (micro crèche et réfectoire)** , et la nécessité de conclure un marché de maîtrise d'œuvre,

VU la procédure de concours de maîtrise d'œuvre lancé par le maître d'ouvrage ETIK AMO au nom et pour le compte de la MAIRIE DE FREJAIROLLES

VU le rapport d'analyse des offres,

Considérant l'offre la plus intéressante du candidat Groupement CANDARCHITECTE, 23 Chemin de Bonzom 31390 PEYSSIES représenté par monsieur AUTHENAC David,

DECIDE

Article 1 : La mission de maîtrise d'œuvre relative à la construction du Pôle Enfance est attribuée à CANDARCHITECTE, 23 Chemin de Bonzom 31390 PEYSSIES représenté par David AUTHENAC.

Article 2 : La rémunération du maître d'œuvre est fixée comme suit :
Mission de base +SSI + Info public Montant HT 65 500 € soit 78 600 € TTC

Article 3 : Le marché est conclu pour une durée de 30 mois à compter de sa notification.

Création d'un parcours de santé

Monsieur le maire propose au conseil municipal de laisser intervenir Maël LAFON, maire du conseil municipal des jeunes afin de présenter un projet d'installation d'un parcours de santé, en bordure du cheminement doux. Le conseil municipal n'y voit pas d'inconvénient.

Maël LAFON prends la parole.

Pour ceux et celles qui ne me connaissent pas, je m'appelle Maël Lafon, j'ai 12 ans et je suis maire des jeunes de la commune. Depuis maintenant plus d'1 an, mon équipe et moi-même travaillons sur un projet de parcours de santé, que nous souhaiterions implanter au bord du cheminement doux.

Ce parcours est destiné aux habitants de la commune mais aussi à toute autre personne motivée pour faire du sport !

Un parcours de santé (aussi appelé "parcours sportif") est un itinéraire jalonné de séries d'activités, souvent situé dans un cadre naturel ou un parc urbain. Les équipements du parcours proposent donc des activités physiques que les usagers peuvent pratiquer dans un environnement agréable.

Les activités sportives pratiquées sur un parcours de santé sont souvent semblables à de la gymnastique (étirements, sauts...), ou à de la musculation (abdominaux, tractions...).

Elles permettent

- d'améliorer la condition physique, la santé et le bien-être général, celui des articulations aussi
- d'augmenter la force, l'endurance, la flexibilité
- d'améliorer les performances
- de développer une meilleure motricité, coordination, synchronisation.

Nous avons donc réfléchi à quel nombre, quel type d'agrée et où nous pourrions les installer.

Afin de permettre aux usagers de travailler l'ensemble du corps, notre choix d'agrée s'est porté sur :

- une grosse structure nommée « station cross training », composée d'échelle de traction, espalier, pont de singe, dips, abdos lombaires, anneaux, climb trainer, suspensions mobile, barres de pompe, barres de traction, steps, roues ninja et chaise romaine
- un marcheur double
- un rameur
- une double machine à squats
- un duo adducteur
- un vélo elliptique

Et pour finir un panneau d'accueil : c'est un panneau d'information indiquant les mouvements d'échauffements, les recommandations et les numéros utiles.

Concernant l'emplacement de ce projet, la seule possibilité était de le placer en bord du cheminement doux, hors zone inondable, à l'arrière du lotissement des peupliers, sur une surface assez large et plane, qui pourra être à l'ombre des arbres.

Ensuite, nous avons fait réaliser plusieurs devis.

Ce projet pourrait être financé avec l'aide de subventions : du département, de l'état DETR 2024. Mais aussi avec l'Agence Nationale du Sport, la SDJES et DRAJES.

Le projet, qui est un atout pour la commune et qui sera bénéfique pour tous (il permettra aux jeunes de « se décoller des écrans » !), nous tient vraiment à cœur. Nous espérons qu'il pourra voir le jour très bientôt, avant la fin de notre mandat.

Merci à vous de voter Pour ! Merci de votre attention.

PS : il faudra tout de même penser à installer des bancs à proximité

Richard FERNANDEZ présente deux devis :

LOISIRS-EXTERIEURS.FR 21 510 € HT 25 812 € TTC

OVALEQUIP 17 575 € HT 21 090 € TTC

L'entreprise OVALEQUIP propose l'option d'un coffrage individuel pour chaque agrée sauf pour la structure post training V2.

Soit un total de 23 870 € HT 28 644 € TTC

Richard FERNANDEZ indique que ces équipements peuvent être subventionnés par le Département et l'Etat au titre de la DETR 2024.

Le conseil municipal, après en avoir délibéré, à l'unanimité des voix,

-accepte la proposition du Conseil Municipal des Jeunes relative à la création d'un parcours de santé,

-retient la proposition d'OVALEQUIP avec l'option pour un montant total de 23 870 € HT 28 644 € TTC.

-établit le plan de financement comme suit :

Montant des travaux : 23 870 € HT 28 644 € TTC

Subvention du Département (30%) : 7 161 €

Subvention de l'Etat DETR 2024 (50 %) : 11 935 €

Montant des aides : 19 096 €

Fonds propres de la Commune : 4 774 € 5 729 € TTC

-s'engage à inscrire la dépense au Budget primitif 2024,

-dit que dans le cas où le montant des subventions serait inférieur au montant sollicité, la différence sera à la charge de la Commune.

Réfection de la passerelle de l'école primaire

Rapporteur : Ludovic MARLOT

Ludovic MARLOT rappelle au conseil municipal qu'il existe une passerelle entre le trottoir devant l'école primaire et l'entrée principale de celle-ci.

Cette passerelle a été mise en place en 2015 et suite aux intempéries, il s'avère qu'une réfection totale s'impose. Il a été constaté que les lames de bois constituant cette passerelle se soulevaient. A ce jour, pour éviter tout accident, elles ont été enlevées.

Il convient aussi de renforcer les IPN qui constituent la structure de la passerelle. La norme en vigueur, à ce jour, a évolué ; elle est de 0.50 maximum entre chaque IPN au lieu de 0.70m en 2015

Trois artisans ont été contactés pour la fourniture des lames en composite ainsi que pour le renforcement des IPN.

Fourniture et pose des lames en composite

Menuiserie BARDY/BONAFE : 4 435.38 € HT 5 322.46 € TTC
CREA Jardin 81 : 8 092.88 € HT 9 711.46 € TTC

Renforcement des IPN de la passerelle :

Menuiserie BARDY/BONAFE : 1 723.20 € HT 2 071.44 € TTC
Constructions métalliques MAYNADIER : 1 235.00 € HT 1 482.00 € TTC

Le conseil municipal, après en avoir délibéré, à l'unanimité des voix,

-retient les devis suivants :

Fourniture et pose des lames en composite :

Menuiserie BARDY/BONAFE : 4 435.38 € HT 5 322.46 € TTC

Renforcement des IPN de la passerelle

Menuiserie BARDY/BONAFE : 1 723.20 € HT 2 071.44 € TTC

-dit que le montant des travaux s'élève à 7 393.90 € TTC

-autorise monsieur le maire à accomplir toutes les formalités nécessaires à l'exécution de cette opération.

Subvention exceptionnelle pour l'association LES AMIS DE MAXOU

Monsieur le Maire fait part au conseil municipal qu'il a reçu une demande de subvention de la part de Dominique CAYRON, président de l'association communale « Les amis de Maxou », Cette association œuvre en faveur des enfants autistes. Afin de recueillir des fonds, l'association organise une manifestation dénommée LA FREJAIROLLAISE.

Sur proposition de monsieur le maire, le conseil municipal après en avoir délibéré à l'unanimité,

-décide de verser à titre exceptionnelle 500 € au profit de l'association Les amis de Maxou.

-s'engage à inscrire cette dépense au budget primitif 2024.

L'équipe minoritaire s'interroge sur la probabilité d'une mise en place d'un règlement .monsieur le maire indique qu'il y est favorable et s'engage à en proposer un, prochainement.

Ressources humaines Lignes directrices de gestion

Considérant que la loi de Transformation de la Fonction Publique du 6 août 2019 a introduit un nouvel article 33-5 dans la loi n°84-53 du 26 janvier 1984 qui oblige l'autorité territoriale à établir, pour le 31 décembre 2020 au plus tard, des Lignes Directrices de Gestion (LDG) dès lors que la collectivité territoriale comporte au moins un agent.

Considérant que la rédaction de ces lignes directrices de gestion vise à garantir la transparence et l'équité dans la gestion des agents publics, à inviter les employeurs publics à se projeter, formaliser et décliner en actions concrètes leur stratégie en matière de ressources humaines, à valoriser la diversité des parcours et des expériences professionnelles, à favoriser les mobilités, à anticiper l'évolution des agents, des métiers et des compétences, et à assurer l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes.

Considérant que les modalités de mise en œuvre sont définies par le décret n°2019-1265 du 29 novembre 2019 qui prévoit que les lignes directrices de gestion :

- Déterminent la stratégie pluriannuelle de pilotage des ressources humaines
- Fixent les orientations générales en matière de promotion et de valorisation des parcours professionnels.

Considérant que ces lignes directrices de gestion sont établies par l'autorité territoriale après avis du comité technique.

Monsieur le maire informe le conseil municipal qu'il a adressé au Comité Social Territorial pour avis son projet de lignes directrices de gestion. Les membres du CST réunis le 29 février dernier ont émis les avis suivants :

-Avis favorable à l'unanimité des membres du collège des représentants des personnels

-Avis favorable à l'unanimité des membres du collège des représentants des collectivités

Sur proposition de monsieur le maire, le conseil municipal, après en avoir délibéré, à l'unanimité des membres

-approuve les lignes directrices de gestion, ci-jointes

-dit que les lignes directrices de gestion seront applicables à compter du 01/04/2024,

-s'engage à les communiquer à l'ensemble du personnel.

Convention avec le Centre de Gestion du Tarn pour aide au recrutement d'un agent (départ à la retraite de Christine CAROZZA).

Monsieur le maire propose d'ajourner cette délibération. Il souhaite auparavant se renseigner auprès du service mutualisé des Ressources humaines de la C2A afin de savoir si dans la convention, cette prestation est envisagée dans les mêmes conditions.

Informations diverses

- Un composteur a été installé à l'école maternelle.
- La C2A envisage d'en installer dans les cimetières
- Un courrier a été adressé au propriétaire de la casse sauvage située à Ondesque pour atteinte aux règles de l'urbanisme
- TOTEM : affaire en cours
- SFR : réception d'un courrier informant la recherche d'un terrain pour installation d'une antenne relais
- Route de Mouzieys-Teulet : enlèvement des plots provisoires, organisation d'une rencontre avec les riverains

ANNEXE 1

MAIRIE DE FREJAIROLLES

LES LIGNES DIRECTRICES DE GESTION

Les lignes Directrices de Gestion de la collectivité de FREJAIROLLES ont été élaborées grâce au modèle de trame proposé par le Centre de Gestion du Tarn.

Instaurées par l'article 10 de la loi n°2019-628, les lignes directrices de gestion sont des outils de ressources humaines mis en place dans le cadre du renouvellement du dialogue social

Elles permettent, en contrepartie de la suppression de certaines compétences de la CAP et en particulier l'examen des avancements de grades et des promotions internes dès 2021, de poser un cadre à l'intérieur duquel les autorités prendront leurs décisions en matière de gestion du

personnel mais également d'apporter aux agents de la visibilité et de la transparence sur les orientations et les priorités de leur employeur.

Avant de procéder à toute analyse, il est nécessaire de disposer d'un état le plus précis possible des effectifs présents au sein de la collectivité, en fonction des statuts mais également de connaître les différents mouvements intervenus au sein de ces effectifs.

Plusieurs outils ont été utilisés pour la réalisation de l'état des effectifs dont, notamment :

- Le tableau des effectifs du 13/11/2023
- L'état du personnel figurant dans le budget primitif constituant la liste des emplois ouverts budgétairement pourvus ou non, classés par filières, cadres d'emplois, grades et distingués par une durée hebdomadaire de travail déterminée en fonction des besoins du service
- Les données issues du logiciel CIVIL NET RESSOURCES HUMAINES de la Communauté d'Agglomération de l'Albigeois (Adhésion de la commune, en novembre 2021, au service mutualisé de la C2A pour la gestion des Ressources Humaines et de la paie.

Leur élaboration

L'élaboration des lignes directrices de gestion relève de la compétence de chaque employeur, en matière de promotion interne où elles sont établies par le Président du Centre de gestion.

L'entrée en vigueur des lignes directrices de gestion

Les lignes directrices de gestion sont entrées en vigueur :

Le 2 décembre 2019 pour la stratégie pluriannuelle de pilotage des Ressources Humaines

Le 1^{er} janvier 2021 pour l'élaboration des décisions individuelles en matière de promotions (Cette date coïncide avec la suppression de la compétence des CAP en matière de promotion)

Le contenu des lignes directrices de gestion oscillent entre 2 axes :

Axe 1 Stratégie pluriannuelle des politique RH

Il s'agit de définir les enjeux et objectifs de la collectivité en matière de stratégie et de pilotage des RH compte tenu des politiques publiques mises en œuvre et de la situation des effectifs, des métiers et des compétences.

Axe 2 : Valorisation et promotion des parcours professionnels

La valorisation compte pour les promotions au choix et les mesures favorisant l'évolution professionnelle des agents et leur accès à des responsabilités.

Sans préjudice du pouvoir d'appréciation de l'employeur, elles devront porter en particulier sur :

- les modalités de prise en compte de la valeur professionnelle et des acquis de l'expérience professionnelle,
- l'égalité professionnelle dans le déroulement de carrière (prise en compte de la part respective de femmes et d'hommes dans les cadres d'emplois et grades)
- la politique de recrutement et d'emploi devant favoriser 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 hommes femmes.

Les chiffres clés de la collectivité

Il s'agit là de recenser les chiffres essentiels, recueillis grâce aux différents outils précités. Il est fait état de plusieurs indicateurs :

- 1- Effectifs
- 2- Temps de travail
- 3- Mouvements
- 4- Budget et rémunérations
- 5- Formations
- 6- Absences
- 7- Conditions de travail
- 8- Protection et action sociale
- 9- Egalité professionnelle

LE PROJET POLITIQUE

Mise en application des 1607 heures à compter du 01/01/2024 (délibération du conseil municipal du 23/10/2023)

Fonctionnement du Compte Epargne Temps (Mise en place par délibération du conseil municipal le 23 octobre 2023)

Elaborer les lignes directrices de gestion

Elaborer un règlement intérieur

Favoriser la proximité et l'accompagnement des agents dans une démarche de valorisation et de formation continue.

Développer les services publics : création d'un ALSH en juillet 2024, recrutement, mobilité interne

Poursuivre les modalités du régime indemnitaire

Poursuivre les modalités des aides au régime Prévoyance

Engager une démarche en vue de proposer une mutuelle avant la fin du mandat

Actualiser les fiches de postes

ENJEUX ET OBJECTIFS

Application du droit du travail et de ses décrets d'application

Favoriser les évolutions de carrière des agents

Maîtriser la masse salariale

Mettre en place les nouveaux emplois (ALSH)

Optimiser les services proposés aux habitants

AXE 1 STRATEGIE PLURIANNUELLE DES POLITIQUE RESSOURCES HUMAINES

1- LES EFFECTIFS

Données chiffrées

Effectif physique permanent rémunéré au 31/12/2023	15	Catégorie B : 1 Catégorie C : 14
Effectif annuel en équivalent temps plein rémunéré	8	Catégorie B : 1 Catégorie C : 7 Dont 1 intercommunal
Part de l'encadrement supérieur et intermédiaire	0	

Répartition par filière et par statut. Année 2023

Filières	Titulaire		Contractuel		Tous
	Tps Cplet	TNC	Tps Cplet	TNC	
Administrative	1	1 Agent intercom	1	0	3
Technique	3	3	0	5	11
Médico-sociale	1	0	0	5	1
					15

Informations complémentaires

Existence d'un organigramme actualisé	NON
Tous les agents disposent-ils d'une fiche de poste ?	OUI
Le tableau des effectifs est-il à jour ?	OUI

Commentaires ou éléments nouveaux

Mise en place d'un ALSH en juillet 2024

Réorganisation du temps de travail et nouvelles affectations à prévoir

Recrutement sur un poste de directeur de l'ALSH

Recrutement de saisonnier pour l'ALSH

Recrutement sur le poste d'ATSEM, vacant suite à un départ en retraite

Création d'1 poste d'adjoint technique et recrutement (modification suite au transfert de l'agent titulaire, service Restauration)

Actions à mener

Actualiser les fiches de postes (1^{er} trimestre 2024)

Actualiser le tableau des effectifs (2^e semestre 2024)

Elaborer les Lignes Directrices de Gestion ((1^{er} trimestre 2024)

2- LE TEMPS DE TRAVAIL

Données chiffrées

Part des agents à temps non complet		9
Dont	4	
Fonctionnaires	5	
Dont Contractuels		
Part des agents à temps complet		6
Dont	5	
Fonctionnaires	1	
Dont Contractuels		
Part des agents ayant un cycle de travail spécifique		0
Part des agents exerçant dans le cadre du télétravail		0
Compte Epargne Temps		
Part des agents ayant ouvert un CET		
Part des agents à temps complet		3
Part des agents à temps non complet	3	
	0	

Application des 1607 heures : Mise en place les nouveaux emplois au 01/01/2024

Informations complémentaires

Heures complémentaires ou supplémentaires réalisées en fonction des besoins de service. Elles sont soit récupérées, soit rémunérées.

3- LES MOUVEMENTS

Données chiffres

-25	26/ 29	30/34	35/39	40/44	45/ 49	50/54	55/59	60/64	65 et +
1	0	2	1	2	1	2	3	2	1

Variation des effectifs permanents : 1 mutation vers la C2A, 3 fins de contrats à durée déterminée (remplacement de 3 agents titulaires en congés de maladie)

Répartition par tranche d'âge des agents permanents :

Age moyen des agents permanents : 48.9 ans

Part des agents permanents de + de 60 ans : 3

Projection des départs à la retraite des agents permanents à 3 ans : 2

Part des agents ayant bénéficié d'une évolution de carrière grâce à une nomination suite à la réussite d'un concours ou d'un examen : 0

Part des agents pouvant bénéficier d'un changement de grade : 3 (en attente validation des LDG)

Informations complémentaires

Les entretiens professionnels existent-ils ? **Oui**

Une politique globale de recrutement est-elle définie ? **Non**

Les souhaits de mobilité formulés lors des entretiens professionnels sont-ils recensés ? **Oui** (transfert d'un agent vers la C2A)

Actions à mener

Suivre les demandes de départs en retraite (2)

Identifier les besoins futurs en compétence (création d'un ALSH, mouvement de certains agents techniques vers ce nouveau service, évolution du temps de travail).

Identifier les besoins futurs pour l'ALSH, création de 2 emplois + recrutement de saisonniers

Diffuser une création d'emploi pour le poste Restauration collective (transfert de l'agent titulaire)

4-BUDGET ET REMUNERATION

Part des charges de personnels sur les dépenses de fonctionnement : 49.47 %

Part du régime indemnitaire sur les rémunérations brutes : 13.63 %

Part du régime indemnitaire des fonctionnaires sur les rémunérations brutes : 13.40 %

Part du régime indemnitaire des contractuels sur les rémunérations brutes : 15.14 %

Montant des charges de personnel pour les 5 dernières années

2023	2022	2021	2020	2019
396 217	365 713	321 439	307 675	287 446

Les agents titulaires et non titulaires perçoivent le RIFSEEP

En cas de maladie, le RIFSEEP suit la rémunération (1/2 traitement : ½ indemnité...)

Les agents ont bénéficié en 2023, de la Prime Exceptionnelle du Pouvoir d'Achat PEPA.

Commentaires ou éléments de contexte

Poursuivre le versement du RIFSEEP

Actions à mener

Evaluer l'augmentation des frais de personnel à compter de juillet 2024 (création de l'ALSH)

Fonder l'attribution et le montant des primes sur des critères objectifs (fonction, responsabilité, compétences)

5- LES FORMATIONS

La commune est adhérente au service mutualisé R.H. à la Communauté d' Agglomération de l'Albigeois.

A ce titre, 2 agents ont participé à des formations internes (Autorisations du Droit des Sols)

Un agent sous contrat pour le remplacement de la secrétaire malade a suivi le parcours « Secrétaire de Mairie » proposé par le CNFPT

Informations complémentaires

Existe-il un plan de formation suivi et à jour : NON

Existe-il un règlement de formation suivi et à jour : NON

Existe-il une délibération sur les modalités d'utilisation du CPF : NON

Existe-il un suivi qualitatif des formations : NON

Commentaires ou éléments de contexte

Aucune demande formulée par les agents

Actions à mener

Mettre en place une formation à destination des agents scolaires « Gestes qui sauvent »

Etablir un plan de formation

Favoriser l'information des agents sur leur droit et leur devoir à la formation, la V.A.E.

Profiter des entretiens professionnels, pour promouvoir la formation continue

Analyser les contraintes professionnelles et personnelles pouvant s'opposer à la formation

Proposer des formations proches du lieu de travail

6- LES ABSENCES

Données chiffrées

Nombre moyen de jours d'absence compressible par agent permanent : 25.64

Taux d'absentéisme médical : 7.02 %

Fonctionnaires : 70 %

Contractuels permanents : 3 %

Indice de gravité

Maladie ordinaire; en moyenne 30 jours par arrêt

Accident de service : 0

Longue maladie, disponibilité : 0

Nombre moyen d'ASA par agent : 0

Informations complémentaires

Aucune procédure administrative de contrôle des arrêtes de maladie

Aucune procédure médicale de contrôle des arrêtes de maladie

Un contrat d'assurance statutaire assure la gestion du risque maladie :

- COLLECTEAM pour l'agent
- WILLIS TOWERS Watson pour la collectivité

Commentaires ou éléments de contexte

Trois agents (2 en filière Technique, 1 en filière Administrative) ont été absents pour maladie ordinaire tout au long de l'année ; Leurs rémunérations passées en demi-traitement, le versement des indemnités journalières a fonctionné de manière satisfaisante.

Actions à mener

Suivre les modalités de participation à une complémentaire Santé pour les agents (C2A ou CDG 81)

7- LES CONDITIONS DE TRAVAIL

Données chiffrées

Part des agents concernés par un reclassement : 0

Taux de visites médicales spontanées auprès du médecin de prévention : 0

Nombre d'acte de violence physique envers le personnel : 0

Montant alloué aux actions et formations liées à la prévention : 0

Informations complémentaires

Existe-t-il un document d'évaluation des risques professionnels ? : NON

Existe-t-il un plan de prévention des risques psychosociaux ? NON

Existe-t-il un plan de prévention des risques de troubles musculo-squelettiques (TMS) ? NON

Existe-t-il un plan de prévention des risques cancérigènes, mutagènes, toxiques ? NON

Existe-t-il un registre de sécurité au travail et de santé ? NON

Existe-t-il dans la collectivité, un assistant de prévention ? NON

Existe-t-il dans la collectivité un conseiller de prévention ? NON

Aucun agent n'a reçu de formation en prévention des risques

Commentaires ou éléments de contexte

Se mettre en conformité avec la réglementation et les obligations en matière de Prévention des risques au travail

Poursuivre les entretiens professionnels et les réunions dites de « Rentrée » pour les agents du service scolaire

Actions à mener

Contacteur le Centre de Gestion Tarn pour envisager de lui confier les missions de Prévention

Garantir de bonnes conditions de travail aux agents

Associer les agents pour définir un Règlement Intérieur destiné à organiser la vie et les conditions d'exécution du travail au sein de la Collectivité (2^{ème} semestre 2024)

Rappeler aux agents les services proposés par le CDG 81 : médecine préventive, psychologue du travail, assistante sociale

8- PROTECTION ET ACTION SOCIALE

Part des agents bénéficiant d'une participation « Santé » : 0

Part des agents bénéficiant d'une participation « Prévoyance » : 57 % (fonctionnaires et contractuels, 100 % des fonctionnaires

Informations complémentaires

Avez-vous recours à un organisme pour l'octroi de prestations d'action sociale ? OUI le Comité des Œuvres Sociales de l'Albigeois (COS)

Versez-vous directement des prestations sociales directement aux agents (ticket restaurant, garde enfant...) ? NON

Existe-t-il un référent d'action sociale ? NON

Existe-t-il un référent de la protection sociale ? NON

Commentaires ou éléments de contexte

Néant

Actions à mener

Rappeler aux agents les possibilités d'aides d'action sociale proposées par le COS

9- EGALITE PROFESSIONNELLE

Taux de féminisation des emplois permanents : 93 %

	Hommes	Femmes
Part des femmes parmi les agents sur emploi fonctionnel	0%	100 %
Part des agents à temps partiel	0 %	0 %
Part des agents à temps non complet	0 %	45 %

Informations complémentaires :

Trois recrutements à prévoir en 2024 (ATSEM Hou F, adjoint technique H ou F, direction ALSH Hou F).

Commentaires ou éléments de contexte

Néant

Actions à mener

Informier les agents sur le risque pénal du harcèlement moral, sexuel et discriminations

Continuer à garantir l'égalité entre homme et femme

AXE 2 : VALORISATION ET PROMOTION DES PARCOURS PROFESSIONNELS

Orientations générales en matière de promotion

Il s'agit des orientations et des critères à prendre en compte pour les promotions au choix dans les grades et cadres d'emplois.

Commentaires ou éléments de contexte

Se mettre en conformité avec les préconisations du Centre de Gestion

Avancement de grade

La délibération du conseil municipal du 12/11/2007 a fixé à 100 % le ratio promu/promouvable (article 49 de la loi) applicable à tous les cadres d'emplois

Promotion interne

Privilégier l'obtention d'un examen professionnel

Développer la mobilité interne en alliant la mixité des métiers et l'évolution des parcours professionnels

Informers les agents de la possibilité d'un changement d'activité

Détecter à partir des entretiens professionnels, le potentiel des agents

Orientations générales en matière de valorisation des parcours

Il s'agit des mesures favorisant l'évolution professionnelle des agents et leur accès à des responsabilités supérieures

Commentaires ou éléments de contexte

Adapter l'évolution des agents aux postes de la collectivité

Indicateurs de prise en compte de la valeur et de l'engagement professionnels

Il s'agit de définir des indicateurs pouvant servir de référence pour attester de la valeur professionnelle

Critères retenus

Le compte-rendu d'entretien professionnel annuel

Ainsi fait et délibéré, les, jours, mois, an susdits et ont signé les membres présents.

CASIMIR Jérôme	CABAL Marie-Christine	MARLOT Ludovic	DEGUDE Nathalie Absente	CHAMAYOU Christian
Olivier REGNAULT	BOUMEDIENNE Mohamed	CANTIE Caroline	CARME Nathalie	CHRETIEN Christine Absente
FERNANDEZ Richard	FOISSAC Lydie	GERARD Dominique Absent	HERAL Nadine	MARQUES Benoît

