

- D'Accepter les termes de la convention de délégation de maîtrise d'ouvrage au SDEG pour les travaux d'éclairage public relatif à l'aménagement de l'aire de camping-car.
- D'Autoriser le Maire à signer cette convention et tout autre document relatif au dossier au nom de la Commune.

LOCATION BAIL COMMERCIAL 11 RUE DE LA GAGNERIE

Par délibération en date du 24 mai dernier, le conseil municipal a accepté la rupture de bail par anticipation de l'ancien magasin de vêtements signé auprès de Maître Milan le 11 mai dernier.

Madame le Maire fait savoir qu'une demande de location a été reçu en mairie le 12 septembre dernier. En effet, ce local intéresse un administré pour y installer une activité de bijouterie-joaillerie-artisanat d'art.

Le prix du loyer serait fixé à 150 € par mois payable d'avance et un bail commercial serait signé chez Maître MILAN à MONTIGNAC.

En conséquence, Madame le Maire sollicite l'avis du Conseil Municipal sur cette nouvelle installation de commerce.

DECISION :

Après en avoir délibéré, le Conseil Municipal décide à l'unanimité (0 contre, 0 abstention) :

- D'Accepter de louer le local du 11 rue de la Gagnerie pour y installer une activité de bijouterie joaillerie artisanat d'art.
- De Fixer le montant du loyer mensuel payable d'avance et révisable annuellement à 150 €
- D'Autoriser Madame le Maire à signer le bail commercial à intervenir chez Maître MILAN et tout document y afférent.

VALORISATION DES SENTIERS DE RANDONNEE

Vu la loi n°83-663 du 22 juillet 1983 relative à la répartition des compétences entre les communes, les départements, les régions et l'Etat, articles 56 et 57 ;

Vu le décret n°86-197 du 6 janvier 1986 relatif à la date d'entrée en vigueur du transfert de compétences aux départements prévu par la loi du 22/07/1983 en matière d'itinéraires de promenade et de randonnée;

Vu la circulaire du 30 août 1988 relative aux Plans Départementaux des Itinéraires de Promenade et de Randonnée (PDIPR) ;

Vu le Plan départemental des Itinéraires de Promenade et de Randonnée de la Charente,

Vu les compétences statutaires de la Communauté de communes de Cœur de Charente,

Considérant qu'aux termes des dispositions de l'article L. 361-1 du Code de l'environnement, le Département établit, après avis des communes, un plan départemental des itinéraires de promenade et de randonnée et que ces itinéraires peuvent notamment emprunter des chemins ruraux, après délibération des communes concernées,

Considérant que le PDIPR a pour objet le développement ultérieur du tourisme de randonnée traversant la commune et la mise en valeur de son patrimoine,

DECISION :

Après en avoir délibéré, le Conseil Municipal décide à l'unanimité (0 contre, 0 abstention) :

- Le Conseil Municipal, après en avoir délibéré, émet un avis favorable sur la mise à jour du PDIPR sur le territoire de la commune et accepte le principe de l'inscription de chemins au Plan Départemental des Itinéraires de Promenade et de Randonnée.

- Le Conseil Municipal s'engagera ainsi, en lien avec la Communauté de communes, concernant les chemins ruraux qui feront l'objet d'un classement après accord entre la commune et le Conseil départemental sur le classement desdits chemins :
 - à ne pas les aliéner,
 - à leur conserver un caractère ouvert et public,
 - à assurer/accepter leur balisage,
 - à assurer/faire assurer leur entretien.
- Autoriser Madame le Maire à signer tout document afférent à ce dossier.

CONVENTION DE SERVICE SOUTIENS A LA GESTION DES R.H. APPELÉ « CDGRH+ »

Le Centre de Gestion de la Fonction Publique Territoriale propose une nouvelle convention de services facultatifs relatifs à l'accompagnement des collectivités dans la gestion de leurs ressources humaines.

Il entend ainsi pouvoir répondre, au-delà de ses missions obligatoires, à des sollicitations ponctuelles de collectivités confrontées à des difficultés diverses ou souhaitant se faire aider pour la conduite de projets divers dans le domaine de la gestion du personnel.

Cette convention structure les solutions d'appuis ponctuels ou d'accompagnements méthodologiques suivantes :

- **Prestation de calcul des droits en matière de reprise de services lors de la nomination d'un agent :**

Les agents nommés en qualité de stagiaire bénéficient d'une prise en compte de leur parcours professionnel antérieur pour leur classement d'échelon. Les règles de ces reprises de services antérieurs sont variables selon le cadre d'emploi de recrutement.

Eut égard à la technicité et au temps nécessaire à ces calculs, le CDG 16 permet à l'adhérent de se décharger de cette tâche ponctuelle lorsqu'il le souhaite.

- **Secours ponctuel en matière de paye et de remplacement de secrétaire de mairie :**

Afin de palier à l'absence ou au besoin de renfort d'un personnel secrétaire de mairie, les communes de moins de 2 000 habitants peuvent faire appel au CDG 16 pour une prise en charge ponctuelle de certaines tâches prioritaires.

A la différence du service Remplacement-Renfort qui propose la mise à disposition d'un agent recruté par le CDG, selon les conditions fixées par la collectivité demandeur pour assurer un remplacement de plus ou moins long terme, les services « S.O.S. paye » et « S.O.S. S.M.I. » s'effectuent sur la base d'un nombre d'heures et une durée limitée destinés à permettre à la collectivité de s'organiser et d'assurer une continuité de service dans l'urgence.

- **Tout accompagnement technique :** élaboration des LDG, GPEEC, fiche de poste, tableau des effectifs...

- **Conseil en organisation :**

Le conseiller en organisation aide la collectivité à renforcer durablement son efficacité et son efficience et à adapter son organisation aux évolutions du service public.

Par exemple : mise en place d'une nouvelle équipe, fusion ou mutualisation, création d'une commune nouvelle, démarche de maîtrise de l'absentéisme, révision d'un protocole d'aménagement du temps de travail, refonte d'emplois du temps, mise en place de l'annualisation, mise en place d'une démarche de Gestion Prévisionnelle des Effectifs, des Emplois et des Compétences (GPEEC), optimisation de la masse salariale, réflexion relative au régime indemnitaire, mise en place d'un règlement intérieur, mise en place des entretiens professionnels...

- **Evaluation des Risques Psycho-Sociaux**

Dans toute organisation professionnelle, les relations hiérarchiques, sociales, interpersonnelles, les émotions, les valeurs, les sentiments, les non-dits, les incompréhensions..., façonnent un environnement de travail et peuvent aboutir à cristalliser des tensions et générer des dysfonctionnements.

Prévenir les risques psycho-sociaux est un véritable enjeu en termes de santé des agents mais également de qualité de vie au travail et de performance collective.

Interroger l'organisation mais aussi le sens et les relations au sein de celle-ci, c'est agir pour améliorer le climat et les conditions de travail afin de pouvoir mieux travailler ensemble.

Le CDG 16 propose de réaliser une évaluation des facteurs de risques et aider l'adhérent à élaborer un plan d'actions de prévention.

- **Médiation conventionnelle**

Un conflit professionnel provoque inévitablement des souffrances individuelles et une altération du bon fonctionnement du service ou de la collectivité dans son ensemble.

La médiation conventionnelle s'entend de tout processus structuré par lequel les parties à un litige tentent de parvenir à un accord en vue de la résolution amiable de leurs différends, avec l'aide du Centre de Gestion désigné comme médiateur en qualité de personne morale.

Elle vise également à rapprocher les parties dans le cadre d'une procédure amiable, plus rapide et moins coûteuse qu'un contentieux engagé devant le juge administratif.

- **Enquête administrative :**

L'enquête administrative vise à éclairer l'autorité territoriale de manière objective sur les faits intervenus lorsqu'elle est confrontée à un incident tel qu'un signalement pour acte de violence, de discrimination, de harcèlement moral ou sexuel, d'agissements sexistes, d'atteintes volontaires à l'intégrité physique, de menaces ou de tout autre acte d'intimidation, ainsi que tout autre incident verbal, conflit interpersonnel et enfin lors de manquements aux obligations ou fautes.

Elle permet d'établir la matérialité des faits et des circonstances afin de faciliter la prise de décision objective sur les mesures à prendre aussi bien d'ordre réglementaire (dépôt de plainte, procédure disciplinaire) que managérial.

Dans le cadre de l'engagement d'une procédure disciplinaire, l'enquête administrative va permettre de confirmer ou pas la faute, d'aider l'autorité territoriale à définir un niveau de sanction proportionnée, d'étayer le dossier disciplinaire.

Dans le cadre du dispositif de signalement des actes de violence, de discrimination, de harcèlement et d'agissements sexistes, l'enquête administrative vise à établir la matérialité de faits et de circonstances des signalements reçus et ainsi dresser un rapport d'enquête restituant les éléments matériels collectés auprès de l'ensemble des protagonistes. Sur la base de ces éléments, la collectivité décide des suites à donner au signalement.

La convention ci-annexée peut être signée à tout moment mais le fait d'adhérer à celle-ci en amont du besoin permet d'être plus réactif en cas de situation urgente.

En effet, l'adhésion est gratuite, seules les éventuelles prestations sollicitées seront soumises à tarifications telles que détaillées dans ladite convention.

Vu le Code Général de la Fonction Publique ;

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 le projet de convention ci-annexé ;

Considérant que notre collectivité / établissement public pourrait souhaiter recourir aux services proposés par le Centre de Gestion de la Fonction Publique Territoriale de la Charente dans le cadre de la gestion de son personnel et de ses besoins de conseils ou d'accompagnement ;

DECISION :

Après en avoir délibéré, le Conseil Municipal décide à l'unanimité (0 contre, 0 abstention) :

- D'adhérer à la convention de service « CDGRH+ » du Centre de Gestion ;
- D'autoriser Madame le Maire à signer la convention de service « CDGRH+ », avec le Centre de Gestion de la Charente.

RENOUVELLEMENT CUI CAE

Madame le Maire fait savoir que le contrat aidé conclu pour un an d'un agent, employé 35 heures par semaine au service technique de la commune se termine le 13 octobre 2023 et que pôle emploi a donné son accord pour un renouvellement d'un an avec un prise en charge à hauteur de 50 % sur une base de 26 heures hebdomadaire.

Compte tenu de ces informations, ce contrat pourrait être renouvelé pour un an du 14 octobre 2023 au 13 octobre 2025 avec une durée de travail de 26 heures hebdomadaires.

DECISION :

Après en avoir délibéré, le Conseil Municipal décide à la majorité (0 contre, 3 abstentions) :

- De renouveler pour un an supplémentaire à compter du 14 octobre 2023, le contrat CUI-CAE en cours d'un agent employé au service technique de la commune
- De rémunérer ce salarié au taux du SMIC en vigueur sur la base de 26 heures hebdomadaire
- D'Autoriser le Maire à signer le contrat à intervenir entre la Commune et l'Etat et tout document afférent à ce dossier.

MISE A JOUR DU TABLEAU DES EMPLOIS

Vu le Code Général des Collectivités Territoriales notamment les articles R.2313-3 et L2313-1,

Vu le Code Général de la Fonction Publique,

Conformément à l'article L.313-1 du Code Général de la Fonction Publique, les emplois de chaque collectivité ou établissement sont créés par l'organe délibérant de la collectivité ou de l'établissement.

Vu le tableau des emplois annexé à la présente délibération,

Considérant qu'un agent nommé sur un poste d'Agent territorial spécialisé de première classe des écoles maternelles est inscrit sur la liste d'aptitude d'accès au grade d'Agent de Maîtrise établie au titre de la promotion interne du Centre de Gestion de la Charente,

Madame le Maire propose de créer un poste d'agent de maîtrise à temps complet pour nommer cet agent sur ce grade.

Compte tenu des besoins dans les services, il convient de créer des emplois comme suit :

- Création d'un emploi de catégorie C au grade d'agent de maîtrise à 35 heures par semaines au 01/10/2023

Suppression consécutivement :

- 1 poste d'ATSEM principale 1ère classe

DECISION :

Après en avoir délibéré, le Conseil Municipal décide à l'unanimité (0 contre, 0 abstention) :

- D'approuver la modification du tableau des emplois telle que présentée ci-dessus.
- D'autoriser le Maire à signer tout document afférent.
- De charger le Maire d'entreprendre toutes les démarches nécessaires à la création de ce poste.

QUESTIONS DIVERSES

La chambre d'agriculture demande si la commune renouvelle son adhésion pour le marché de producteurs de 2024. Le conseil municipal n'est pas favorable et proposera à une association communale d'organiser son propre marché de producteurs.

M. CLAVAUD aurait aimé une réunion du conseil municipal pour avoir des éléments et ce avant la réunion des 3 communes concernées par la fusion de communes prévue le 17 octobre 2023.

M. GRIVET demande l'installation d'un panneau d'affichage visible à Lafaye

Rappel de la venue d'une chorale australienne sur la commune de jeudi 28 septembre au dimanche 1^{er} octobre. Un concert est prévu à l'Abbaye le dimanche à 16h00.

Lors des « Florales » organisées à Mansle le week-end des 7 et 8 octobre, la commune tiendra un stand avec le PETR. Distribution de flyers organisée et distribuée par les élus dans les boîtes aux lettres de la commune.