

CONSEIL MUNICIPAL DE MIMIZAN

SEANCE DU 24 JUILLET 2014

COMPTE - RENDU

L'AN DEUX MILLE QUATORZE, le 24 du mois de juillet à 18 heures,

Le Conseil Municipal, dûment convoqué le 18 juillet 2014, se réunit au lieu ordinaire de ses séances, sous la présidence de Monsieur PLANTIER Christian, Maire.

Présents : Monsieur PLANTIER Christian, Monsieur BOURDENX Arnaud, Monsieur CORBEAUX Daniel, Madame ROUSSIGNOL Agnès, Madame DEZEMERY Isabelle, Madame CASTAING-JAMET Stéphanie (adjoints) Madame BARANTIN Annie, Monsieur PONS Guy, Monsieur SANNA Denis, Monsieur VIDEAU Gaëtan, Monsieur TARTAS Franck, Monsieur DOUSSANG François, Madame LEROUX Claire, Madame MATTE Muriel, Madame JEANGILLES Séverine, Monsieur SAUVAGET Yannick, Monsieur BADET Gilbert, Monsieur FORTINON Xavier, Madame DELEST Marie-France arrive en séance à 18h20 à compter du point n°3 de l'ordre du jour, Madame LARROCA Sandrine, Madame OLHASQUE Annabel (conseillers municipaux)

Absents excusés : Madame DULHOSTE Michèle donne pouvoir à Madame CASTAING-JAMET Stéphanie, Monsieur BANQUET Max donne pouvoir à Monsieur PLANTIER Christian, Monsieur CASSAGNE Guy donne pouvoir à Monsieur BOURDENX Arnaud, Madame AMESTOY Katia donne pouvoir à Monsieur CORBEAUX Daniel, Madame LAMARQUE Patricia donne pouvoir Monsieur DOUSSANG François, Madame OBADIA Alexandra donne pouvoir à Madame BARANTIN Annie, Monsieur RINGEVAL Alain donne pouvoir à Monsieur FORTINON Xavier, Monsieur POMAREZ Frédéric donne pouvoir à Madame OLHASQUE Annabel

Madame DELEST Marie-France absente jusqu'à point n°2 de l'ordre du jour

Secrétaire de séance : Madame LEROUX Claire

Monsieur le Maire propose d'adopter le compte rendu de la séance du 26 juin 2014. Celui-ci est adopté à l'unanimité.

En vertu de la délégation donnée par le conseil municipal par délibération du 03 avril 2014, en application de l'article L 2122-22 du Code Général des Collectivités Territoriales, Monsieur le Maire informe qu'il a pris deux décisions portant les numéros 1221, 1222 qui sont inscrites au registre ouvert à cet effet.

Avant de passer à l'ordre du jour, Monsieur le Maire indique que le point concernant la cession d'un terrain à bâtir à la ZAC des Hournails est retiré car certains aspects techniques sont à régler.

Monsieur le Maire passe à l'ordre du jour :

- 1- Admissions en non valeur - restauration municipale
- 2- Convention d'adhésion : offre de service Comité Technique / Comité d'Hygiène et de Sécurité avec le Centre de Gestion des Landes
- 3- Régime Indemnitare des agents de la commune
- 4- Projet Educatif Territorial - adoption
- 5- Motion de soutien à l'action de l'AMF sur les conséquences de la baisse massive des dotations de l'Etat

1- ADMISSIONS EN NON VALEUR

Rapporteur : Monsieur CORBEAUX Daniel

Questions et/ou observations : NEANT

Vote : UNANIMITE

BUDGET PRINCIPAL

Restauration scolaire : 262.08 €

• Titre 1121-2013	39.52 €
• Titre 1713-2013	29.12 €
• Titre 1947-2013	16.64 €
• Titre 2143-2013	24.96 €
• Titre 965-2013	20.80 €
• Titre 2366-2013	20.80 €
• Titre 1040-2014	27.04 €
• Titre 150-2014	33.28 €
• Titre 342-2014	14.56 €
• Titre 573-2014	35.36 €

Motif : PV de carence.

Le conseil municipal accepte à l'UNANIMITE la proposition du rapporteur.

2- CONVENTION D'ADHESION : OFFRE DE SERVICE COMITE TECHNIQUE / COMITE D'HYGIENE ET DE SECURITE AVEC LE CENTRE DE GESTION DES LANDES

Rapporteur : Monsieur CORBEAUX Daniel

Questions et/ou observations : NEANT

Vote : UNANIMITE

Le Centre de Gestion des Landes a décidé par délibération de son Conseil d'Administration en date du 24 Juin 2014 de proposer une offre de service Comité Technique / CHSCT.

La convention, proposée aux 56 collectivités ou établissements publics qui seront dotés d'un CT local ou commun, répond au souci de sécuriser juridiquement notre collectivité.

Il vous est proposé le principe de l'adhésion de notre collectivité à cette offre de service gratuit et vous demande de vouloir autoriser le Maire au cours de cet été, à finaliser cette convention d'adhésion à la carte avec les services du Centre de Gestion.

La commune souhaite s'appuyer sur l'expertise des différents services du Centre de Gestion dans le cadre de cette offre de service.

Les documents suivants sont joints au rapport :

- L'offre de service du CDG comprenant une convention à la carte et deux annexes

Il est demandé de délibérer afin d'adhérer à l'offre de service Comité Technique / Comité d'Hygiène et de Sécurité avec le Centre de Gestion des Landes.

PROJET DE DELIBERATION

Vu la proposition du Centre de Gestion des Landes d'une offre de service gratuite relative au Comité Technique et au Comité d'Hygiène, de Sécurité et des Conditions de Travail,

Vu la proposition de convention rédigée en conséquence,

Considérant la nécessité de sécuriser juridiquement notre collectivité en nous appuyant sur l'expertise des différents services du Centre de gestion dans le cadre de cette offre de service,

Sur proposition du rapporteur,
Après en avoir délibéré, le Conseil Municipal,

DECIDE

DE CONCLURE avec le Centre de Gestion des Landes une convention offre de service Comité Technique / Comité d'Hygiène, de Sécurité et de Conditions de Travail,

DE PRECISER que cette convention est traitée sans limitation de durée et fonctionne à la carte en fonction des demandes d'appui technique et/ou juridique émises par la collectivité,

D'AUTORISER Monsieur le Maire à signer la convention annexée à la présente délibération.



CENTRE DE GESTION
DE LA FONCTION PUBLIQUE TERRITORIALE
DES LANDES

Convention d'adhésion à l'offre de service CT/CHSCT

Entre

Le Centre de gestion de la fonction publique territoriale des Landes, représenté par son Président, Monsieur Jean-Claude DEYRES, ci-après dénommé « le CDG » ;

Et

La commune de Mimizan représentée par son Maire, Monsieur Christian PLANTIER, d'autre part.

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 décret 85-565 du 30 Mai 1985 relatif aux comités techniques paritaires des collectivités territoriales et de leurs établissements publics ;

Vu le décret 85-603 du 10 Juin 1985 modifié relatif à l'hygiène et à la sécurité du travail ainsi qu'à la médecine professionnelle et préventive dans la fonction publique territoriale ;

Il est convenu ce qui suit :

PREAMBULE

La loi du 26 janvier 1984 relative au statut de la fonction publique territoriale a créé différentes commissions consultatives concernant les personnels territoriaux.

C'est le cas :

- des comités techniques (CT) dont les compétences récemment élargies en font un véritable lieu de dialogue social,
- des comités d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT).

Ces comités sont obligatoires pour toutes les structures territoriales dont l'effectif (éventuellement cumulé en cas de regroupements) est égal ou supérieur à 50 agents.

Une présentation des principales compétences des CT et des CHSCT figure en annexe 2 à la présente convention.

Article 1 - Objet de la convention

A l'occasion de l'organisation prochaine des élections professionnelles pour le renouvellement des instances de consultation des personnels territoriaux, le Centre de gestion des Landes propose l'accompagnement des communes et des établissements publics du département, adhérant à la présente convention, pour la mise en place et le fonctionnement de leur CT et CHSCT.

Cette offre de service totalement innovante répond au souci de sécuriser juridiquement les collectivités dans la gestion de ces instances. Elle vise également à confier au Centre de gestion le rôle de tiers médiateur, facilitateur du dialogue social grâce à l'expertise de ces différents services qui pourront être mobilisés en tant que de besoin.

A l'heure où le discours ambiant ne cesse de pointer du doigt le manque supposé d'efficacité des collectivités territoriales, le CT et le CHSCT peuvent constituer un excellent outil d'analyse et de réflexion pour une meilleure gestion des ressources humaines.

Cet accompagnement pourra porter, dans un premier temps, sur le suivi des élections professionnelles et, par la suite, aller d'une simple aide technique (fourniture de modèles, simulations, ..) à un audit complet du fonctionnement des services de la collectivité en vue d'un dialogue social constructif.

Article 2 - Définition de l'offre de service

Les modalités de l'accompagnement du CDG seront définies très précisément avec chaque collectivité adhérente pour répondre à ses besoins, l'objectif étant de fournir aux collectivités toute l'information et les outils nécessaires au bon fonctionnement de leurs instances.

Les différentes interventions pouvant, à titre d'exemple, être demandées au Centre de gestion sont détaillées dans l'annexe 1 à la présente convention.

Article 3 - modalités d'intervention du Centre de gestion

Les conditions d'intervention du Centre de gestion seront déterminées, pour chaque demande, par accord entre le représentant de la collectivité et le Centre de gestion dans l'objectif de permettre sa réalisation dans de bonnes conditions ; cet accord portera sur les délais de préparation, la ou les dates d'intervention, etc.

La collectivité s'engage à fournir toutes les informations susceptibles d'aider les intervenants du Centre de gestion dans leur mission d'accompagnement.

Le Centre de gestion n'intervenant qu'à titre de conseil, il est entendu, que la collectivité reste, en sa qualité de décisionnaire, entièrement responsable des décisions concernant le fonctionnement de ses services ou situations administratives de ses agents.

Article 4 - Dispositions financières

Les interventions du Centre de gestion, dans le cadre de la présente convention seront assurées à titre totalement gratuit.

Article 5 - prise d'effet et durée de la convention - modalités de résiliation

La convention prend effet à la date de sa signature par les deux parties.

Elle est conclue pour une durée illimitée, chaque structure adhérente pouvant faire appel au Centre de gestion en tant que de besoin.

Si l'une des parties désire dénoncer la présente convention, elle devra en aviser l'autre partie, par lettre recommandée avec demande d'avis de réception.

Article 6 - Litiges

Chacune des parties s'engage, en ce qui la concerne, à respecter scrupuleusement l'ensemble des dispositions de la présente convention.

Tout litige persistant résultant de l'application de la présente convention fera l'objet d'une tentative d'accord amiable.

A défaut d'accord, le litige pourra être porté devant le Tribunal Administratif de Pau.

Pour le CDG

Fait à Mont-de-Marsan

Le ...

Le Président,

Jean-Claude DEYRES

Cachet et signature

Pour la collectivité

Fait à ...

Le ...

Le Maire / Président,

Prénom NOM

Cachet et signature

Annexe 1

L'offre de service du Centre de Gestion

A l'issue des élections professionnelles de décembre 2014, les collectivités territoriales comptant plus de 50 agents vont mettre en place leurs nouveaux Comités Techniques (CT, ex. CTP aux compétences élargies) et Comités d'Hygiène, de Sécurité et des Conditions de Travail (CHSCT, nouvelle instance).

Pour mémoire, le comité technique a une compétence générale pour toutes les questions liées aux conditions d'emploi des personnels dans la collectivité alors que le CHSCT est l'organe spécialisé chargé d'apporter son concours au comité technique qui peut le saisir pour toutes questions liées à l'hygiène, à la sécurité et aux conditions de travail.

Le CDG propose d'accompagner les collectivités territoriales devant mettre en place et assurer la tenue régulière et le bon fonctionnement de ces nouvelles instances essentielles au dialogue social.

Cet accompagnement s'adaptera aux attentes définies par chaque collectivité territoriale et pourra porter sur tout ou partie de la vie de ses instances : mise en place, mise à disposition d'outils et de modèles d'actes, fonctionnement administratif et expertise technique sur l'ensemble du champ couvert par ces deux instances.

A l'issue de cette phase initiale d'évaluation des besoins, l'autorité territoriale définira et validera avec les intervenants mis à disposition par le CDG la « feuille de route » de leurs interventions. La collectivité conservera bien entendu la maîtrise permanente des orientations et des modalités de l'accompagnement assuré par le CDG.

1. Mise à disposition d'outils et de modèles d'actes

Les services du centre de gestion ont créé un certain nombre de documents facilitant le travail des services de la collectivité ou établissement, en lien direct avec les compétences des CT/CHSCT.

- Règlements de fonctionnement
- Formulaire de saisine
- Projets de délibération
- Notes, circulaires,
- Modèle d'agenda social,
- Tableaux de bord,
- Fiches outils thématiques : analyse des AT, visites sur site, conseils sur la construction des ordres du jour CHSCT, etc.

2. Accompagnement à la mise en place

L'accompagnement proposé par le CDG doit permettre à la collectivité d'appréhender les missions des CT et CHSCT, de mettre en place ses instances, de définir les objectifs qu'elle leur assigne et leurs modalités de fonctionnement, de bénéficier de l'expertise technique des intervenants mis à disposition par le CDG.

Une phase préalable de concertation avec l'autorité territoriale permettra de formaliser le contenu de cet accompagnement et d'en fixer les modalités ainsi que les finalités. Une « feuille de route », document de synthèse entérinant ces orientations, sera rédigée par le CDG et validé par les deux parties. A l'initiative de l'autorité territoriale, cette phase initiale pourra associer tout ou partie des acteurs de la collectivité concernés (élu, direction, représentants du personnel, assistant et/ou conseiller de prévention, service RH).

L'accompagnement par le CDG pourra permettre, **par exemple** :

- de **faciliter** la fixation des modalités de fonctionnement du CT et du CHST (règlement intérieur, ordre du jour, etc.)
- de **connaître avec précision** les cas de saisine et la réglementation associée au CT (suppression de poste, ratio, transfert de personnel, plan de formation, etc.) comme au CHSCT (prévention des risques professionnels, visite des locaux, enquêtes lors d'accident de service, etc.)
- de **maîtriser la « mécanique de précision »** de la gestion administrative des CT et CHSCT (procédures, calendriers, modèles de documents : formulaires, rapports, bilans, etc.)
- de **gérer efficacement** l'articulation entre CT et CHSCT

3. Accompagnement à la demande

Après la phase initiale de mise en place des CT et CHSCT, le Centre de gestion propose également un suivi « au quotidien » assuré par ses experts (juristes, spécialistes du statut et des ressources humaines, conseillers en santé et sécurité au travail, conseillers en organisation, etc.). Par exemple :

- Assistance en amont des CT et CHSCT pour la **préparation technique des dossiers** inscrits à l'ordre du jour (transfert de personnel, régime indemnitaire, aménagement des locaux, etc.).
- Intervention à titre informatif en CT et CHSCT sur des thématiques définies par la collectivité ou les représentants du personnel (mutualisation des services, pénibilité, etc.) et validées par l'autorité territoriale.
- Accompagnement du CHSCT (et transfert de compétences) pour **des visites de terrain et des analyses de situations de travail**.
- Accompagnement pour **l'analyse d'accident de travail**.
- Aide à la préparation des rapports à présenter au CT ou au CHSCT dans une optique de **Gestion Prévisionnelle des Emplois, des Effectifs et des Compétences** : bilan social, rapport annuel sur les fonctionnaires mis à disposition, rapport annuel sur l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés, reclassements professionnels, RASST, programme de prévention des risques professionnels, rapport sur l'égalité professionnelle, etc.
- A condition que des conventions spécifiques avec le CDG soient en cours, participation au CHSCT : du médecin de prévention, de l'Agent Chargé de la Fonction d'Inspection mis à disposition par le CDG, du Conseiller en Santé Sécurité au Travail du CDG référent sur le canton et du conseiller médico-social du CDG.

4. Formation obligatoire des membres du CHSCT

Prévue par l'article 8 du décret n°856603 du 10 juin 1985, la formation obligatoire des membres du CHSCT, pilotée par le CNFPT et organisée en commun avec le CDG, pourra être coordonnée (contenus et calendrier) avec l'accompagnement proposé par le CDG.

5. Rapports et bilans

Le CDG assurera la traçabilité de toutes ses interventions sous la forme de comptes rendus et de rapports d'intervention. Il réalisera un bilan annuel de l'accompagnement.

Annexe 2

Les compétences des CT et CHSCT

En ce qui concerne le Comité technique :

Le comité technique a une compétence générale pour toutes les questions liées aux conditions d'emploi des personnels dans la collectivité.

Son avis est, notamment, requis dans les domaines suivants :

- ☞ L'organisation des collectivités et établissements publics ;; organisation des services (répartition, création et suppression de services, transferts de services, changements d'organigramme résultant de ces réorganisations) ; suppression d'emplois choix du mode de gestion des services publics ; ...
- ☞ Les conditions générales de fonctionnement des services : modalités d'organisation du temps de travail (aménagement des horaires, recours aux astreintes, autorisations exceptionnelles d'absence, organisation du temps partiel, organisation de la journée de solidarité) ; compte épargne-temps ; ratios d'avancement de grade ; orientation en matière de régime indemnitaire ; adoption de règlements intérieurs ; ...
- ☞ Formation, insertion et promotion de l'égalité professionnelle : élaboration de plans et règlements de formation ; conditions d'exercice du droit individuel à la formation (DIF) ; conditions d'accueil des apprentis ou étudiant par alternance ; plan pluriannuel pour l'accès aux emplois d'encadrement supérieur ; ...
- ☞ Grandes orientations en matière d'hygiène, sécurité et conditions de travail en lien avec le CHSCT,
- ☞ Grandes orientations relatives aux effectifs, emplois et compétences : bilan social, ..
- ☞ Aides à la protection sociale complémentaire et mise en place de prestations d'action sociale, ..

En ce qui concerne le Comité hygiène, sécurité et conditions de travail :

Le CHSCT est l'organe spécialisé chargé d'apporter son concours au CT qui peut le saisir pour toutes questions liées à l'hygiène, à la sécurité et aux conditions de travail. Il peut suggérer toutes mesures de nature à améliorer l'hygiène et la sécurité du travail et assurer l'instruction et le perfectionnement des agents dans ces domaines. Il procède également aux enquêtes en matière d'accidents de service et à des visites sur site.

Il peut aussi être saisi sur :

Des compétences thématiques :

- L'organisation du travail (charge de travail, pénibilité, élargissement et enrichissement des tâches...),
- L'environnement physique de travail (température, bruit, aération, éclairage...),
- L'aménagement collectif des sites de travail,
- La construction, l'aménagement et l'entretien des lieux de travail,
- L'aménagement du temps de travail (travail de nuit, travail posté),
- Les technologies d'information et de communication et leurs incidences sur les conditions de travail.

Des compétences à l'égard des personnes :

- Le CHSCT est chargé de contribuer à faciliter l'accès des femmes à tous les emplois et de répondre aux problèmes liés à la maternité,
- Le CHSCT est compétent pour les risques concernant les travailleurs mis à disposition de l'autorité territoriale et placés sous sa responsabilité par une entreprise extérieure,
- Le CHSCT est consulté sur les mesures générales relatives aux agents en situation de handicap

Des compétences dans des situations de risques particuliers :

- Co-activité (dans le cadre de l'intervention d'une entreprise extérieure)
- Installations classées pour l'environnement soumises à autorisation
- Etablissement voisin exposant la collectivité à des nuisances particulières
- Dangers graves et imminents

Le conseil municipal accepte à l'UNANIMITE la proposition du rapporteur.

3- REGIME INDEMNITAIRE DES AGENTS DE LA COMMUNE

Rapporteur : Monsieur CORBEAUX Daniel

Questions et/ou observations : Monsieur FORTINON Xavier, Monsieur le Maire, Monsieur CORBEAUX Daniel

Vote : 20 POUR, 7 CONTRE (M. Badet, M. Ringeval, M. Fortinon, Mme Delest, Mme Larroca, M. Pomarez, Mme Olhasque) et 2 ABSTENTIONS (M. Videau, M. Doussang)

Le Régime Indemnitaire est constitué par l'ensemble des sommes perçues par un agent, en contrepartie ou à l'occasion du service qu'il exécute dans le cadre des fonctions définies par le statut particulier dont il relève.

Le régime indemnitaire se définit comme un complément du traitement distinct des autres éléments de rémunération.

Les avantages consentis au titre du Régime Indemnitaire ont un caractère facultatif, qui découle de l'article 88 de la loi du 26 janvier 1984 et du décret n°91-875 du 6 septembre 1991. Les primes et indemnités sont attribuées par le Maire sur la base d'une décision de l'organe délibérant. En cela, elles se distinguent des éléments obligatoires de rémunération qui sont le traitement indiciaire (éventuellement majoré par la Nouvelle Bonification Indiciaire), le supplément familial et l'indemnité de résidence servis aux agents territoriaux.

Loi 83-634 du 13.7.83 - art. 20

Le Régime Indemnitaire regroupe des primes et indemnités très diverses. Outre la présentation opérée dans le rapport sur l'état de la fonction publique, annexé au projet de loi de finances, prévue à l'article 102 de la loi n°2007-1824 du 25 décembre 2007 de finances rectificatives pour 2007, il n'existe pas de classification officielle des primes et indemnités.

Toutefois, elles peuvent être regroupées de la manière suivante :

- Primes et indemnités ayant le caractère de remboursement de frais (indemnités pour frais de déplacement, prise en charge des titres de transport en commun sur le trajet entre le domicile et le lieu de travail...)
- Primes et indemnités composant une sujétion de service particulière, des contraintes professionnelles (primes informatiques, indemnités pour travaux dangereux, insalubres ou salissant, indemnités horaires pour travaux supplémentaires, prime de sujétion, prime d'encadrement, prime de responsabilité, indemnité forfaitaire pour travaux supplémentaires...)
- Primes et indemnités dont l'objet est d'accroître la rémunération compte tenu de la valeur professionnelle de l'agent, de sa technicité, de ses responsabilités (prime de service et de rendement, indemnité spécifique de service, prime de fin d'année)

I- Principes fondamentaux attachés au Régime Indemnitaire

L'institution d'un Régime Indemnitaire s'organise autour de deux règles :

- Un principe de parité entre les cadres d'emplois territoriaux et les corps de la Fonction Publique d'Etat.
- Un principe de légalité des avantages attribués.

a) Respect d'un principe de parité avec les services de l'Etat

Ce principe découle de la loi :

« L'assemblée délibérante de chaque collectivité ou le Conseil d'Administration d'un établissement public local fixe, par ailleurs, les Régimes Indemnitaires dans le limite de ceux dont bénéficient les différents services de l'Etat ».

Ce fondement législatif est précisé par décret d'application qui renvoie aux textes applicables aux agents de l'Etat.

Son article 1^{er} précise qu'en effet, le Régime Indemnitaires fixé pour les différentes catégories d'agents territoriaux ne doit pas être plus favorable que celui dont bénéficient les fonctionnaires de l'Etat exerçant des fonctions équivalentes. »

- **Loi 84-53 du 26 janvier 1984 - art. 88**
- **Décret 91-875 du 6 septembre 1991 - art 1 alinéa 1**

b) Le respect d'un principe de légalité

En vertu d'une règle selon laquelle « les fonctionnaires ont droit, après service fait à une rémunération comprenant le traitement ainsi que les indemnités instituées par un texte législatif ou réglementaire », aucune prime ou indemnité ne peut être attribuée aux personnels territoriaux en l'absence d'un texte l'instituant expressément.

- **Loi 83-634 du 13 juillet 1983 - art. 20**

II- La mise en œuvre du Régime Indemnitaires

L'application du Régime Indemnitaires au sein de la collectivité territoriale se réalise sur la base d'une compétence partagée entre l'organe délibérant et l'exécutif.

a) L'institution du Régime Indemnitaires : une compétence de l'organe délibérant

En novembre 1990, sur amendement parlementaire, l'article 88 de la loi du 26 janvier 1984 a été modifié et la compétence pour définir le régime indemnitaires des collectivités transférées aux assemblées locales.

- **Loi 90-1067 du 28 novembre 1990**

Désormais, « l'assemblée fixe par ailleurs le Régime Indemnitaires dans la limite de ceux dont bénéficient les différents services de l'Etat selon le principe de parité.

Dans cette limite, l'assemblée fixe assez librement les contours du Régime Indemnitaires, tant pour les éléments qui constituent leur nature et leur montant que pour les conditions de modulation des taux et coefficients.

b) L'attribution du Régime Indemnitaires une compétence du Maire

Les primes et autres avantages potentiels auxquels peuvent prétendre les agents dans le cadre du Régime Indemnitaires, sont attribués par le Maire selon des critères qui sont notamment :

La prise en compte des responsabilités de l'agent dans le cadre de ses fonctions.

La reconnaissance de la manière de servir (l'assiduité, le mérite, la manière de servir, le service effectif fait)

Ainsi, conformément au caractère facultatif de ce régime et aux prérogatives du Maire en ce qui concerne l'attribution individuelle des primes et autres avantages, le Régime Indemnitaires ne peut faire l'objet d'aucune négociation.

PROJET DE DELIBERATION

Vu la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 modifiée, portant droits et obligations des fonctionnaires,
Vu la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 modifiée portant dispositions statutaires relatives à la Fonction Publique Territoriale,
Vu la loi n° 91-73 du 18 janvier 1991 relative à la santé publique et aux assurances sociales
Vu la loi n° 90-1067 du 28 novembre 1990 relative à la fonction publique territoriale et portant modification de certains articles du code des communes
Vu le Code Général des Collectivités Territoriales,
Vu le décret n° 68-929 du 24 octobre 1968 relatif à l'attribution de primes de service aux personnels des établissements nationaux de bienfaisance, des hôpitaux psychiatriques autonomes et des instituts nationaux de jeunes sourds et de jeunes aveugles,
Vu l'arrêté ministériel du 19 août 1975 instituant une indemnité du dimanche et jours fériés en faveur des agents territoriaux,
Vu le décret n° 88-631 du 6 mai 1988 relatif à l'attribution d'une prime de responsabilité à certains emplois administratifs de direction des collectivités,
Vu le décret n° 90-693 du 1 août 1990 relatif à l'attribution d'une indemnité de sujétion spéciale aux personnels de la fonction publique hospitalière,
Vu le décret n° 91-875 du 6 septembre 1991 modifié pris pour l'application du premier alinéa de l'article 88 de la loi du 26 janvier 1984,
Vu le décret no 92-4 du 2 janvier 1992 portant attribution d'une prime d'encadrement à certains agents de la fonction publique hospitalière,
Vu le décret n° 93-526 du 26 mars 1993 relatif à la prime de technicité forfaitaire du personnel des bibliothèques,
Vu le décret n° 97-1223 du 26 décembre 1997 relatif aux indemnités d'exercice de mission des préfetures,
Vu le décret n° 97-702 modifié du 31 mai 1997, relatif au régime indemnitaire des agents de police municipaux,
Vu le décret n° 98-1057 du 16 novembre 1998 relatif au régime indemnitaire de certains personnels civils du service de santé des armées
Vu le décret 2000-45 du 20 janvier 2000 relatif au régime indemnitaire des chefs de service de police municipale,
Vu les décrets n° 2002-147 et 148 du 7 février 2002 relatif aux modalités de rémunération ou de compensation des astreintes et des interventions de certains personnels gérés par la direction générale de l'administration du ministère de l'intérieur,
Vu le décret n° 2002-1105 du 30 août 2002 relatif à l'indemnité forfaitaire représentative de sujétions et de travaux supplémentaires attribuée aux personnels des corps de conseillers techniques de service social des administrations de l'Etat et d'assistants de service social des administrations de l'Etat,
Vu le décret n° 2002-1443 du 9 décembre 2002 relatif à l'indemnité forfaitaire représentative de sujétions et de travaux supplémentaires attribuée aux fonctionnaires des corps de conseillers techniques d'éducation spécialisée et éducateurs spécialisés des instituts nationaux de jeunes sourds et de l'Institut national des jeunes aveugles,
Vu le décret n° 2002-60 du 14 janvier 2002 relatif aux indemnités horaires pour travaux supplémentaires,
Vu le décret n° 2002-61 du 14 janvier 2002 relatif à l'indemnité d'administration et de technicité,
Vu le décret n° 2002-63 du 14 janvier 2002 relatif à l'indemnité forfaitaire pour travaux supplémentaires des services déconcentrés,
Vu le décret n° 2002-532 du 16 avril 2002 relatif à l'attribution d'une indemnité de sujétion horaires à certains personnels du ministère de l'équipement,
Vu le décret n° 2003-799 du 25 août 2003 relatif à l'indemnité spécifique de service allouée aux ingénieurs des ponts et chaussées et aux fonctionnaires des corps techniques de l'équipement,
Vu le décret n° 2003-363 du 15 avril 2003 relatif à l'indemnité d'astreinte attribuée à certains agents du ministère de l'équipement, des transports, du logement, du tourisme et de la mer
Vu le décret n° 2008-1533 du 22 décembre 2008 relatif à la prime de fonction et de résultat,
Vu le décret n° 2009-1558 du 15 décembre 2009 relatif à la prime de service et de rendement allouée à certains fonctionnaires relevant du ministère de l'écologie, de l'énergie, du développement durable et de la mer, en charge des technologies vertes et des négociations sur le climat,
Vu l'arrêté du 24 mars 1967 modifié relatif aux conditions d'attribution de primes de service aux personnels de certains établissements d'hospitalisation, de soins ou de cure publics ,

Vu l'arrêté ministériel du 6 octobre 2010 fixant la liste des indemnités attribuées aux agents du corps des aides-soignants et des agents des services hospitaliers qualifiés civils du ministère de la défense,

Vu la délibération du conseil municipal en date du 25 mars 2005 relative au régime indemnitaire des agents de la collectivité,

Vu la délibération du conseil municipal en date du 17 décembre 2007 précisant la délibération du 25 mars 2005,

Vu l'avis du comité technique paritaire du 17 juillet 2014,

Considérant que le régime indemnitaire est un dispositif facultatif, sur proposition,

Le Conseil Municipal,

DECIDE

Article 1 : entrée en vigueur

Le Régime Indemnitare dont bénéficie le personnel de la ville de Mimizan est remplacé dans tous ses effets par un nouveau régime de primes et indemnités

Article 2 : inscription des crédits

Les crédits nécessaires à la mise en place de ce régime sont inscrits au budget.

Article 3 : bénéficiaires potentiels

Le décompte des agents concernés s'effectue sur la base des emplois budgétaires effectivement pourvus.

Il s'agit :

- Des agents stagiaires et titulaires, à temps complet et à temps non complet en fonctions dans la collectivité. Pour les agents à temps non complet, le régime indemnitaire est calculé au prorata de leur temps de travail.
- Des agents non titulaires, dans les limites d'une lettre de cadrage fixée par le Maire tenant compte du fonctionnement particulier de la collectivité balnéaire, et dans la limite des textes réglementaires

Article 4 : conditions d'attribution

Une compétence du Maire.

Les primes et autres avantages potentiels auxquels peuvent prétendre les agents dans le cadre du régime indemnitaire sont attribués par le Maire selon des critères qui sont fixés ci-après:

- Prise en compte des responsabilités de l'agent et de son implication dans la collectivité.
- Reconnaissance de la manière de servir, notamment :
 - l'assiduité et la ponctualité,
 - la disponibilité,
 - l'efficacité,
 - les connaissances professionnelles,
 - la qualité du service rendu (exécution, rapidité, finition, initiative)
 - le comportement général (relations aux usagers, hiérarchie et collègues et qualité d'encadrement, le cas échéant)
- sens du travail en commun et du service public
- Considérant par ailleurs la spécificité balnéaire de la commune de Mimizan soumise aux flux saisonniers de population et à l'augmentation en conséquence de ses effectifs nécessitant un taux d'encadrement plus important, une indemnité de responsabilité d'équipe saisonnière sera attribuée dans les limites d'une lettre de cadrage fixée par le Maire tenant compte du fonctionnement particulier de la collectivité.
- Et d'une manière générale de l'ensemble des critères déterminés pour l'évaluation professionnelle

Le coefficient moyen exprimé dans les tableaux joints peut fluctuer afin de déterminer le montant individuel attribué par le Maire en fonction des critères susnommés. Le coefficient attribué individuellement ne peut excéder les maxima définis par les textes en vigueur.

Article 5 : Modulation du régime indemnitaire en cas d'absence

Voir annexe 1

Article 6 : Evolution du régime indemnitaire

Les différents montants et taux moyens fixés dans la présente délibération pourront être modifiés corrélativement aux nouveaux décrets, ainsi que l'évolution des crédits en fonction du tableau des effectifs.

Article 7 : Périodicité de versement

Le versement des indemnités et primes se fera mensuellement.

Article 8 : Liste des primes et indemnités

La liste des primes et indemnités susceptibles d'être versées aux agents est arrêtée ainsi qu'il suit : cf tableaux joints

Dit que la présente délibération annule et remplace les délibérations suivantes :

- délibération du conseil municipal en date du 25 mars 2005 relative au régime indemnitaire des agents de la collectivité,
- délibération du conseil municipal en date du 17 décembre 2007 précisant la délibération du 25 mars 2005,
- délibération du 6 mars 2009 relative aux astreintes de sécurité de la police municipale,
- délibération du 6 mars 2009 relative aux vacances funéraires,
- délibération du 30 mars 2009 modifiant le régime indemnitaire du DGS,
- délibération du 18 juin 2009 instituant une prime de responsabilité d'équipe saisonnière,
- délibération du 15 juillet 2010 revalorisant le régime indemnitaire de l'ensemble des filières à l'exception de la filière police municipale,
- délibération du 14 avril 2011 revalorisant le régime indemnitaire de l'ensemble des filières à l'exception de la filière police municipale,
- délibération du 28 octobre 2010 relative à la mise en place d'astreintes techniques de sécurité,
- délibération du 28 octobre 2010 relative à la modification du régime indemnitaire du DGA et des attachés principaux,
- délibération du 16 février 2011 modifiant le régime indemnitaire du technicien travaux neufs et du directeur de l'aménagement urbain et des services techniques,
- délibération du 22 décembre 2011 instituant une prime d'interim de responsabilité d'encadrement, d'équipe ou de service,
- délibération du 18 avril 2013 fixant le régime indemnitaire de la filière police municipale,
- délibération du 18 avril 2013 instaurant des astreintes de décision aux campings municipaux,
- délibération du 29 août 2013 instituant une indemnité pour travail du dimanche et jours fériés,
- délibération du 26 septembre 2013 fixant les modalités de récupération des indemnités horaires pour travail supplémentaire,
- délibération du 31 octobre 2013 fixant le régime indemnitaire du cadre d'emplois des rédacteurs territoriaux,
- délibération du 17 décembre 2013 fixant le régime indemnitaire du chef de service de la police municipale,
- délibération du 17 décembre 2013 modifiant le régime indemnitaire de l'ensemble des filières en cas d'absence pour raison de santé.

ANNEXE 1

MODIFICATION DU REGIME INDEMNITAIRE EN CAS D'ABSENCE POUR RAISON DE SANTE

I- Concernant les primes qui ont un caractère forfaitaire :

- adopter le principe selon lequel le régime indemnitaire suit les mêmes règles d'abattement que la rémunération principale pour les agents placés en **Congé Longue Maladie, Congé Longue Durée et Congé Grave Maladie**.

- fixer le régime des primes en **congé de maladie ordinaire** comme suit :
durant les 90 premiers jours d'arrêt pour maladie ordinaire : le bénéfice des primes et indemnités versés aux agents placés en congé de maladie ordinaire évolue dans les mêmes proportions que le traitement de base ;
par contre, au-delà de 90 jours d'arrêt pour maladie ordinaire :
 - a) Dans le cas où l'agent dépasse un quota de 15 jours ouvrés de maladie ordinaire, ce dernier verra son régime indemnitaire diminué de 75% du montant normal mensuel à compter de la date de constatation des quinze jours d'absence ;
 - b) Au-delà de 30 jours ouvrés de maladie ordinaire, le régime indemnitaire sera supprimé totalement à compter de la date de constatation des 30 jours d'absence.
 - c) Le décompte des jours de maladie ordinaire ne s'applique pas en cas :
 - D'arrêt ayant une cause opératoire (production d'un certificat)
 - D'une hospitalisation (production d'un certificat d'hospitalisation)
 - D'incapacité à travailler dûment constatée par un spécialiste
 - D'une affection de longue durée
 - En cas d'accident de travail
 - De maladie professionnelle dûment constatée
 - De congé maternité, d'adoption ou de paternité
 - De cure médicale

- Les primes et indemnités cesseront d'être versées en outre en cas :
 - De disponibilité (quelque que soit le motif)
 - De suspension de fonction
 - De procédure disciplinaire relevant du 1^{er}, 2^{ième}, 3^{ième} et 4^{ième} groupe, uniquement s'il s'agit d'exclusion de fonctions
 - L'arrêt du versement sera effectif dès le premier jour et durant toute la période concernée par la mesure de suspension, d'exclusion ou de disponibilité.

II - Concernant les primes liées à l'effectivité du service fait : elles sont totalement supprimées dès le premier jour d'absence (indemnité horaire de travail normal de nuit ; indemnité allouée aux régisseurs de recettes et d'avance ; indemnité d'astreinte ; indemnité pour travaux dangereux, insalubres, incommodes ou salissants ; indemnité horaire pour travail de dimanche et jours fériés ; indemnité horaire pour heures supplémentaires....)

ANNEXE 2

MODALITES DE RECUPERATION DES HEURES SUPPLEMENTAIRES

Le nombre d'heures supplémentaires effectuées par chaque agent à temps complet en dépassement des bornes horaires définies dans son cycle de travail ne pourra excéder 25 heures par mois.

PEUVENT être amenés à effectuer des heures supplémentaires, en raison des nécessités de service et à la demande du Maire ou du chef de service, tous les agents titulaires et non titulaires appartenant aux cadres d'emplois des catégories C et B.

Ces heures supplémentaires réalisées seront, dans l'ordre de priorité :

1- Soit récupérées de la manière suivante :

Temps de travail Effectif	Lundi au samedi	Dimanche & jours fériés	Récupération
06h00 - 22h00	Temps passé x 1.5	Temps passé x 2	
22h00 - 06h00	Temps passé x 2	Temps passé x 3	

Il est rappelé que les récupérations peuvent, au choix :

- être prises dans la semaine qui suit l'exécution des heures supplémentaires et au plus tard dans le mois sous réserve des nécessités de service,
- être déposées sur le compte épargne temps.

2- Soit rémunérées par les indemnités horaires pour travaux supplémentaires prévues par le décret n° 2002-60 du 14 janvier 2002, aux taux fixés par ce décret et après accord de la Direction Générale des Services.

Temps de travail Effectif	Lundi au samedi	Dimanche & jours fériés	paiement
07h00 - 22h00	De la 1 ^{ère} à la 14 ^{ème} heure dans le mois : heure effectuée x 1.25	heure supplémentaire x 1.66	
07h00 - 22h00	De la 15 ^{ème} à la 25 ^{ème} heure dans le mois : heure effectuée x 1.27	heure supplémentaire x 1.66	Paiement

	Heure	Heure	
22h00 - 07h00	supplémentaire x 2	supplémentaire x 2	paiement

Je vous fait grâce de la lecture des textes, je me permettrais de vous faire un résumé.

Si nous avons des questions techniques sur le sujet, je vous demanderai l'autorisation de faire intervenir le Directeur Général des Services de la commune et qui sera plus à même d'y répondre.

Comme son nom l'indique, la présente délibération vise à fixer un cadre général du Régime Indemnitare de la ville de Mimizan, le système actuel étant devenu très difficilement gérable avec une superposition de pas moins de 15 délibérations toutes filières confondues.

Cette démarche s'inscrit dans le cadre de la modernisation et simplification des démarches administratives.

Il s'agit donc de reprendre en une seule délibération l'ensemble des dispositifs éparses existant en créant un cadre général plus simple d'application, le Régime Indemnitare actuel ayant montré ses limites dans la mesure où ce système impose de réunir le Conseil Municipal à chaque modification ou modulation.

Il convient d'actualiser notre dispositif en y intégrant les nouveaux textes.

Je rappelle que le Régime Indemnitare se réalise sur la base d'une compétence partagée entre l'organe délibérant et l'exécutif :

- Le choix du Régime Indemnitare par filière et par grade ainsi que les modulations en découlant sont du ressort du Conseil Municipal
- L'attribution du Régime Indemnitare est de la compétence du Maire en fonction des critères pré-définis.

Le système mis en place depuis 2005 fixe des montants de référence et non des taux de modulation, ce qui impose de réunir le Conseil Municipal pour chaque modification ; ce système à ses limites pour la ville de Mimizan, il a plus vocation à s'appliquer dans des collectivités comprenant peu d'agents.

Il appartient au Maire de prendre par arrêté toute décision d'attribution conformément au contour fixé par le Conseil Municipal.

Par souci de cohérence et de simplicité, il est donc proposé de prendre une délibération cadre, étant précisé que le montant individuel existant pour chaque agent ne change absolument pas.

Parallèlement à l'instauration d'une délibération cadre du Régime Indemnitare, le Conseil aura prochainement à se prononcer sur le dispositif d'évaluation professionnelle dont la plupart des critères sont conformes à ceux instaurés dans cette délibération.

Pour information, la Cour Régionale des Comptes avait bien noté en 2007 que les critères évoqués et leur manque de précision entraînait des anomalies de fonctionnement et d'attribution.

Le travail mené avec les organisations de représentant du personnel a été conséquent à savoir 5 à 6 réunions.

Notre dispositif a été validé par le service juridique du Centre de Gestion.

Monsieur le Maire :

« Ce dispositif a été validé par le Comité Technique Paritaire. »

Monsieur FORTINON Xavier :

« Nous ne voterons pas le dessaisissement du Conseil Municipal concernant la définition du Régime Indemnitare et de sa reprise en main discrétionnaire par le Maire. En début de mandat, lorsque nous avons voté les délégations du Conseil Municipal au Maire, ce transfert n'était pas d'actualité. Nous jugeons que le fonctionnement précédent, à savoir lorsque le Conseil Municipal définissait le cadre dans lequel le Maire était habilité à fixer les indemnités individuelles de chaque agent, répondait à un principe démocratique élémentaire du partage du pouvoir entre l'assemblée délibérante à savoir le Conseil Municipal et l'autorité territoriale qui est le Maire.

La proposition de ce soir bafoue ce principe et concentre dans les mains d'une seule personne l'enveloppe totale du Régime Indemnitare voté par le Conseil Municipal lors du budget primitif.

Alors que vous vous étiez engagés à consulter les élus dans le cadre des commissions, aucune discussion n'est intervenue en commission administration générale, finances ou personnel.

Vous avancez l'idée auprès des délégués du personnel que ce changement ne suit qu'un mouvement de simplification et que cette délibération n'entraînera aucun changement par rapport à la situation existante. Pourquoi donc délibérer si cela n'a aucune portée.

En lisant attentivement la délibération proposée, qui sera certainement adoptée, nous pouvons voir qu'elle annule toutes les délibérations précédentes, il s'agit donc d'un changement plus que substantiel qui rebat entièrement les cartes du Régime Indemnitare. Cela aurait nécessité un minimum d'échange sur les objectifs et les principes qui sous-tendent ces choix.

D'autre part, cette délibération appuie certaines primes qui dépendent du résultat de l'entretien annuel d'évaluation professionnelle qui n'est pas en vigueur dans notre collectivité, nous ne connaissons donc pas le contenu.

Les textes régissant le Régime Indemnitare prévoient que le Conseil Municipal définisse des enveloppes par catégorie d'agents, cependant, la délibération est muette sur ces chiffres alors que vous devriez respecter une enveloppe par cadre d'emploi et filière.

La somme des indemnités individuelles ne pourra dépasser le montant de cette enveloppe qui n'apparaît nulle part.

Pour la prime de fonction et de résultats, la délibération doit préciser les plafonds applicables à chacune des parts liée à la fois aux fonctions et aux résultats.

Le plafond sera déterminé en valeur ou en déterminant un coefficient maximal applicable au montant de référence.

La délibération doit également préciser les critères permettant de déterminer le niveau des fonctions et apprécier les résultats.

La délibération proposée fixe des coefficients moyens et contrevient donc aux règles applicables en la matière et empêche toute lisibilité sur les possibilités offertes.

Enfin, le décret portant création d'un nouveau Régime Indemnitare qui tient compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise, de l'engagement professionnel de la Fonction Publique de l'Etat a été signé le 20 mai 2014, il s'appliquera à partir de 2015 à la Fonction Publique de l'Etat et par principe de parité à la Fonction Publique Territoriale.

Toutes les primes existantes seront remplacées par une seule prime, nous pensons donc que la précipitation qui prévaut en la matière poursuit les objectifs moins avouables que ceux affichés et permettent un certain nombre de libéralités à l'abri de l'examen démocratique de l'assemblée. »

Monsieur le Maire :

« Ce sujet a été évoqué avec les organisations syndicales. Toutes les motivations sur cette demande de Régime Indemnitare ont été évoquées.

Vous parlez de pouvoir discrétionnaire du Maire, or je signe les décisions prises par une commission spéciale. Il n'existera pas de pouvoir discrétionnaire du Maire car je n'ai pas suffisamment de connaissance en la matière et cela n'est pas dans mes habitudes.

Pourquoi lançons-nous cette procédure maintenant ?

Ce dispositif va permettre de simplifier le fonctionnement actuel et cela évitera de passer en Conseil Municipal les cas particuliers. Nous souhaitons faciliter la mise en application du Régime Indemnitaires.

Les nouvelles dispositions en matière d'appréciation du personnel sont prévues en 2015 mais dès à présent, nous nous mettons en conformité avec les textes.

Certains cas seront sûrement à régulariser, cela sera réalisé en toute légalité. »

Monsieur CORBEAUX Daniel :

« Dans la délibération, nous aurions pu indiquer qu'une commission spéciale allait se réunir en amont de la décision du Maire.

Or, cette commission n'a pas d'existence légale, elle ne peut donc pas être mentionnée dans la délibération.

Avant chaque décision du Maire, un groupe de travail composé des représentants syndicaux, des élus et du DGS se réunira afin de valider le maintien ou le retrait de primes. »

Monsieur FORTINON Xavier :

« Afin d'éviter toute confusion dans mes propos et dans la connaissance du Régime Indemnitaires existant.

Aujourd'hui, les primes de chaque agent sont attribuées individuellement par un arrêté du Maire.

Actuellement, des enveloppes sont définies par filière et par catégorie d'agents. Dans la délibération proposée, cela n'apparaît plus.

Le chiffre qui apparaît correspond à celui voté lors du budget primitif. Cela signifie que le cadre général est très large.

Les coefficients moyens adoptés sont des éléments qui vont créer des écarts très importants entre les primes individuelles de chacun.

Je souhaitais que tout le monde prenne conscience de cela. Dans les attributions individuelles, une très grande liberté est offerte.

L'ancien système permettait au Maire d'avoir un cadre plus sécurisé face aux contestations ou protestations car il savait qu'il avait une marge de manœuvre relativement correcte.

Avec cette proposition, la marge de manœuvre est très importante, j'ai bien entendu votre propos, vous allez vous appuyer sur un certain nombre de propositions qui vous seront faites.

Si la discrétion n'appartient pas au Maire, elle va appartenir à ceux qui vont juger et ce sera encore moins les élus. »

Le conseil municipal accepte 20 POUR, 7 CONTRE (M. Badet, M. Ringeval, M. Fortinon, Mme Delest, Mme Larroca, M. Pomarez, Mme Olhasque) et 2 ABSTENTIONS (M. Videau, M. Doussang) la proposition du rapporteur.

4- PROJET EDUCATIF TERRITORIAL - ADOPTION

Rapporteur : Madame DEZEMERY Isabelle

Questions et/ou observations : Madame LARROCA Sandrine, Monsieur le Maire

Vote : UNANIMITE

La ville de Mimizan a le souhait de formaliser un partenariat renforcé avec les différents acteurs institutionnels et locaux afin de pouvoir offrir des services éducatifs en totale adéquation avec les besoins des familles, des enfants et des jeunes. Elle veut promouvoir la mise en œuvre d'une éducation partagée. L'objectif est de réunir, d'associer et de mobiliser les différents acteurs au service de l'égalité des chances pour l'épanouissement et la réussite éducative de chaque enfant.

Ainsi, conformément à la loi pour la refondation de l'école qui prévoit que les activités périscolaires prolongeant le service public de l'éducation doivent être organisées dans le cadre d'un projet éducatif territorial (PEDT), la ville de Mimizan, accompagnée par la directrice des Francas des Landes ont, depuis début décembre 2013, piloté des groupes de travail chargés de l'écriture de ce PEDT, associant :

- L'Education Nationale (enseignants et inspecteur de circonscription, le collègue...)
- Les familles (parents d'élèves)
- Le milieu associatif
- Les institutions (CAF, DDCSPP, ...)
- Les services municipaux (enfance, jeunesse et sport, culture...)
- Les élus (majorité et opposition)

Il est précisé, qu'au regard de l'importance de la réflexion à mener, il a été préconisé de se concentrer dans un premier temps, sur les enfants et les jeunes âgés de 0 à 16 ans.

Le PEDT se décrit comme tel :

1. Un diagnostic de l'existant avec ses forces et ses faiblesses
2. Les valeurs (la laïcité, la citoyenneté, la solidarité) et les enjeux (le développement durable, la mobilité, le numérique).
3. Les orientations éducatives au nombre de 11
4. Le référentiel d'évaluation
5. La gouvernance du PEDT

Un diaporama qui synthétise le dossier du PEDT finalisé a été adressé aux élus.

Garant d'une cohérence et d'une continuité éducative, le Projet Educatif Territorial est une démarche politique qui vise à construire avec la communauté éducative, avec les espaces éducatifs et leurs acteurs, avec les citoyens, une analyse partagée et permanente des besoins éducatifs, sociaux et culturels d'un territoire.

Les travaux issus d'une réflexion conduite dans une démarche participative avec l'ensemble des services municipaux concernés, doivent maintenant être actés par les élus afin que le Projet Educatif Territorial devienne le cadre de référence et d'exercice de l'action éducative en direction des enfants et des jeunes de la ville de Mimizan.

Madame LARROCA Sandrine :

« Nous tenions à dire que ce travail a été réalisé avec tous les acteurs éducatifs mimizannais. Tout a été réalisé dans l'écoute, le respect et l'échange.

Ce PEDT a permis de mettre en valeur l'existant, de faire apparaître les manques, les demandes et les attentes. Il a également permis de dégager des besoins liés à l'évolution de la société et de la population mimizannaise.

Nous sommes satisfaits de ce travail et du résultat obtenu, nous en verrons rapidement les premiers effets lors des TAP.

Nous savons également que le travail ne s'arrête pas là puisque les services et les offres pour les plus de 12 ans sont à réfléchir et à développer. Nous serons présents pour le réaliser avec vous. »

Madame DEZEMERY Isabelle :

« Comme je l'ai indiqué lors des dernières réunions, je compte sur vous car le volet jeunesse est resté en suspens puisque nous n'avions pas le temps de tout traiter.

Il faut effectivement travailler sur cela car de nombreux domaines ont besoin d'être améliorés.

A partir du mois de septembre, je vous réunirai afin de déterminer des priorités car nous n'avons travaillé qu'une seule des orientations, alors qu'il en existe 11.

Je ne pense pas qu'elles puissent être traitées dans le détail. Nous hiérarchiserons les orientations que nous travaillerons. »

Monsieur le Maire :

« Je tiens à remercier tous les élus qui ont travaillé sur ce dossier. »

Madame DEZEMERY Isabelle :

« A mon tour, je remercie les élus mais également les services, le Directrice des services de proximité ainsi que les directeurs de service pour leur travail.

L'objectif est de réaliser un projet qui puisse apporter une réponse que nous sommes en droit de donner à notre jeunesse.

Nous devons présenter ce projet à la CAF car nous recevons de sa part des participations financières non négligables. Ces dernières contribuent à alléger les dépenses afférentes à cette action car elles ne sont pas neutres.

Nous avons estimé un surcoût net d'environ 40 000€, je pense que ce montant sera certainement compensé par les aides de l'Etat qui devraient être reconduites pour la prochaine année scolaire. A cela s'ajoute la participation de la CAF qui est actuellement de 0,50€ par heure, qui devrait passer à 0,52€.

Nous avons établi une prévision qui indique que ce surcoût sera compensé mais nous attendons les chiffres. »

Le conseil municipal accepte à l'UNANIMITE la proposition du rapporteur.

5- MOTION DE SOUTIEN A L'ACTION DE L'AMF SUR LES CONSEQUENCES DE LA BAISSSE MASSIVE DES DOTATIONS DE L'ETAT

Rapporteur : Monsieur CORBEAUX Daniel

Questions et/ou observations : Monsieur FORTINON Xavier, Monsieur le Maire, Monsieur VIDEAU Gaëtan

Vote : 22 POUR et 7 NON PARTICIPATIONS (M. Badet, M. Ringeval, M. Fortinon, Mme Delest, Mme Larroca, M. Pomarez, Mme Olhasque)

Il est demandé de délibérer sur la motion de soutien à l'action de l'AMF pour alerter solennellement les pouvoirs publics sur les conséquences de la baisse massive des dotations de l'Etat.

Monsieur FORTINON Xavier :

« Nous partageons les inquiétudes de l'Association des Maires de France sur le devenir des collectivités locales au regard des diminutions des dotations sur la période 2014 à 2017 et particulièrement sur les incidences économiques en terme d'investissements publics.

Nous partageons également la volonté de l'assainissement des comptes publics de la nation qui se trouvent dans une situation qui pénalise aujourd'hui tous les français et particulièrement les plus fragiles.

Les collectivités doivent apporter une contribution à hauteur de leurs moyens dans la poursuite de cet objectif.

Aujourd'hui, le budget de la commune de Mimizan tel qu'il a été adopté en avril 2014 enregistre ces diminutions fortes des dotations et la montée en charge du fond de péréquation intercommunal mais il est surtout impacté par des augmentations de dépenses inconsidérées qui ne relèvent en rien des choix budgétaires nationaux mais bien locaux.

Nous ne souhaitons pas que nous nous abritions derrière une motion générale pour habiller une dégradation de notre situation financière.

D'autre part, lors du précédent mandat, nous vous avons sollicité pour soutenir une motion s'élevant contre la politique de transferts de charges de l'Etat et de réforme territoriale qui mettait à mal l'équilibre de nos institutions et le devenir de nos collectivités territoriales. Vous nous aviez opposé une fin de non recevoir argant que les politiques nationales n'étaient pas du ressort des débats municipaux.

Enfin, nous considérons que les élus locaux représentant chaque strate de collectivité devraient avoir une démarche commune et non sectorielle ou catégorielle afin de faire prendre conscience au Gouvernement et Parlement que c'est l'ensemble du monde territorial qui s'oppose à ce démantèlement territorial.

En conséquence, bien que nous partagions les objectifs globaux de la démarche de l'Association des Maires de France, nous ne participerons pas au vote de cette motion.

Nous souhaitons montrer que la politique municipale actuelle n'a pas pris la mesure des efforts qu'elle doit produire pour faire face à sa dégradation financière annoncée.

Nous privilégierons une démarche concertée de l'ensemble des associations des élus, des communes, des intercommunalités, des départements et des régions pour porter une vision commune de l'organisation administrative de notre pays.

Nous jugeons que ces démarches catégorielles visant à défendre ses intérêts au détriment des autres échelons ne feront que le jeu du pouvoir central qui divise pour mieux asseoir son projet de démantèlement. »

Monsieur le Maire :

« A mon avis, certains de vos propos sont hors sujet car vous faites allusion au budget de la commune. Nous n'allons pas polémiquer sur cela, le vote a eu lieu.

Je pense que vos propos sont excessifs car il ne s'agit pas là d'évoquer le budget primitif, je ne répondrai pas à vos petites alérgations.

Avec les diminutions de dotations de l'Etat, il faut s'attendre à des réductions des marges de manœuvre. Il existe toujours des temps difficiles et c'est l'occasion de se remettre en cause.

Nous allons travailler sur les frais de personnel. Je sais qu'à une certaine époque, vous aviez évoqué l'inflation sur ces frais.

En 2008, soit en début de mandature, les frais de personnel sur le budget de la commune s'élevaient à 61% et nous sommes passés à 59%. Effectivement en valeur absolue le chiffre a augmenté mais en valeur relative nous pouvons voir que ce poste important a été maîtrisé.

Je me permets d'évoquer ce chiffre afin de répondre à vos propos. »

Monsieur VIDEAU Gaëtan :

« Il ne me semble pas qu'il s'agisse d'une démarche politique. Or, il me semble que la remarque de Xavier Fortinon allait dans ce sens. Je ne souscris pas à cette démarche politique. »

Le conseil municipal accepte par 22 POUR et 7 NON PARTICIPATIONS (M. Badet, M. Ringeval, M. Fortinon, Mme Delest, Mme Larroca, M. Pomarez, Mme Olhasque) la proposition du rapporteur.

La séance est levée à 18h45