



A l'attention des membres de la Commission :

- Monsieur Thierry PRIEUR
- Monsieur Alain OFFROY
- Madame Régine MALASSIGNÉ
- Madame Élisabeth JOURDAIN
- Monsieur Atman BOUCHEKIOUA
- Madame Brigitte DEBRINCAT
- Monsieur Brice RAVIER
- Madame Evelyne LAUNAY
- Madame Justine BÉCHET
- Monsieur Guillaume HELLOCO

Amboise, le 29 novembre 2022

**Ressources Humaines – Politique de la Ville
TB/PS ES - Objet : Commission Affaires Sociales, Politique de la Ville et Ressources Humaines
du 6 décembre 2022.**

Madame, Monsieur,

Je vous informe que :

La Commission Affaires Sociales, Politique de la Ville et Ressources Humaines

se tiendra, le :

***Mardi 6 décembre 2022 à 20 h 00
(Mairie d'Amboise – salle du Conseil Municipal et en visioconférence)***

Je vous prie d'agréer, Madame, Monsieur, mes salutations distinguées.



Thierry BOUTARD
Maire d'Amboise
Président de la Communauté de Communes du
Val d'Amboise



***Commission Affaires sociales, politique de la ville et
ressources humaines***

***Mardi 6 décembre 2022
20h00***

***Maire d'Amboise, salle du Conseil Municipal et
visioconférence***

Ordre du Jour

◆ ***Projets de Délibération – Ressources humaines***

- Règlement des astreintes de police municipale
- Mise en place de la participation employeur sur la complémentaire santé
- Mise à jour du tableau des effectifs au 1^{er} janvier 2023.

◆ ***Projet de Délibération – Affaires Sociales et Politique de la Ville***

- Politique de la Ville - Convention entre la Ville d'Amboise et l'association La MJC d'Amboise pour le cofinancement d'un poste adulte-relais

◆ ***Informations – Affaires Sociales et Politique de la Ville***

- Politique de la ville : retour sur le séminaire sur l'évaluation finale du Contrat de Ville le 18 novembre à l'ASHAJ

◆ ***Questions diverses***

**Commission Ressources Humaines
Séance de travail du 6 décembre 2022**

OBJET : RESSOURCES HUMAINES

Instauration des astreintes des agents de la filière police municipale

Vu la loi n°84-53 du 26 janvier 1984, modifiée, portant dispositions statutaires relatives à fonction publique territoriale, article 7-1,
Vu le décret n° 2001-1274 du 12 juillet 2001 pris pour l'application de l'article 7-1 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984, articles 5 et 9,
Vu le décret n° 2005-542 du 19 mai 2005 relatif aux modalités de la rémunération ou de la compensation des astreintes et des permanences dans la fonction publique territoriale,
Vu le décret n° 2015-415 du 14 avril 2015 relatif à l'indemnisation des astreintes et à la compensation ou à la rémunération des interventions des agents de l'Etat, applicable aux agents de la fonction publique territoriale,
Vu l'arrêté du 14 avril 2015 fixant les montants de l'indemnité d'astreinte et la rémunération horaire des interventions des agents de l'Etat, applicable aux agents de la fonction publique territoriale,

La nature de certaines activités municipales nécessite de pouvoir recourir à tout moment à des agents qui doivent intervenir dans l'urgence du fait :

- De leur rôle hiérarchique par la prise de décisions,
- De leurs compétences techniques afin d'intervenir pour rétablir le bon fonctionnement d'installations dont l'interruption aurait un impact conséquent sur la continuité du service public,
- De leurs pouvoirs en matière de police du Maire afin d'assurer la sécurité des biens et des personnes,

Cette obligation impose à la collectivité de mettre en œuvre un plan d'astreintes secteur par secteur en vue d'assurer une mise en sécurité des événements ou des situations. Le retour à la situation normale étant assuré en dehors des créneaux d'astreintes.

Pour mémoire le Maire est responsable dans sa commune de la sécurité et des secours. Il lui appartient de « *prévenir par des précautions convenables, et de faire cesser la distribution des secours nécessaires, les accidents et fléaux calamiteux, ainsi que les pollutions de toute nature, les incendies, les inondations, les accidents sur la voie publique... et s'il y a lieu, de provoquer l'intervention de l'administration supérieure* » articles L.2212-2 et 4 du Code Général des Collectivités Territoriales.

Dans un premier temps il s'agit de mettre en place le régime des astreintes du service de la police municipale d'Amboise afin de répondre à un besoin de sécurité publique sur le territoire.

Afin de respecter au mieux la présence sur le terrain d'un nombre suffisant d'agents du service de police municipale, afin de couvrir l'ensemble de la commune en matière de sécurité des biens et des personnes, le choix est fait d'indemniser les périodes d'astreintes des agents.

Le règlement joint en annexe a pour objet de déterminer la mise en œuvre du régime des astreintes de la filière police municipale en décrivant les modalités d'organisation, la liste des emplois concernés et les modalités de compensation.

Le projet de règlement des astreintes est présenté en Comité Technique le 6 décembre 2022 à 14h00.



REGLEMENT DES ASTREINTES DU SERVICE DE POLICE MUNICIPALE

Dans la fonction publique territoriale, les cas dans lesquels il est possible de recourir à des astreintes, les emplois concernés et les conditions d'organisation de ces astreintes sont déterminés par le Conseil Municipal après avis du Comité Technique.

Le régime juridique des astreintes est fixé par le décret n° 2005-542 du 19 mai 2005 qui détermine les conditions de la rémunération ou de la compensation des astreintes dans la fonction publique territoriale, sur la base des dispositions applicables aux services de l'Etat.

I) Définition de l'astreinte :

« Une période d'astreinte s'entend comme une période pendant laquelle l'agent, sans être à la disposition permanente et immédiate de son employeur, a l'obligation de demeurer à son domicile ou à proximité afin d'être en mesure d'intervenir pour effectuer un travail au service de son administration, la durée de cette intervention étant considérée comme un temps de travail effectif ainsi que, le cas échéant, le déplacement aller et retour sur le lieu de travail. »

Ainsi, seul le temps passé par l'agent à son domicile est considéré comme une période d'astreinte, la durée de l'intervention dans le service et le temps de trajet aller et retour comptant comme du temps de travail effectif et étant rémunéré comme tel.

II) Définition de la permanence :

« La permanence correspond à l'obligation faite à un agent de se trouver sur son lieu de travail habituel, ou un lieu désigné par son responsable de service, pour nécessité de service, un samedi, un dimanche ou un jour férié. »

Ainsi au regard de la définition donnée par le décret, la permanence constitue une obligation de travail sans travail effectif et intervenant uniquement les samedi, dimanches et jours fériés.

III) Les agents concernés par les astreintes :

Le régime des astreintes concerne les agents de la filière police municipale.

Les agents de surveillance de la voie publique (ASVP) appartenant au cadre d'emploi de la filière technique ne sont pas concernés par ces dispositions.

IV) Les différentes catégories d'astreintes :

❖ Les astreintes de sécurité :

Cette astreinte concerne les agents amenés à intervenir lorsque les exigences de continuité du service ou d'impératifs de sécurité l'imposent.

Les agents sont appelés à participer dans une logique d'action renforcée à un plan d'intervention dans le cas d'un besoin de renforcement en moyens humains faisant suite à un événement soudain ou imprévu.

Pour les agents de la police municipale ces astreintes ont pour objectif les missions suivantes :

- Intervention lors de dégâts ou d'incendies d'habitations nécessitant un relogement (la présence de la police municipale permettant de conseiller l' élu d'astreinte).
- Soutien à l'astreinte technique pour la mise en sécurité des lieux et sites.
- Régulation de la circulation lors d'évènements ou de manifestations sur le territoire communal.
- Mise en fourrière des véhicules légers gênants sur les marchés et manifestations.
- Vacances funéraires COVID.

V) La procédure :

L'agent de police municipale d'astreinte sera systématiquement intégré au binôme de permanence.

L'agent d'astreinte joignable au 06.19.07.12.83 pourra être sollicité par tout partenaire institutionnel ou autre, par l'astreinte technique, ou par l' élu d'astreinte.

En aucun cas, le numéro téléphonique d'astreinte de la police municipale ne sera transmis aux administrés, les missions de l'agent d'astreinte n'entrant pas dans le champ des missions de police de secours traditionnelles.

En cas de faits majeurs nécessitant un déplacement sur le territoire communal, l'agent d'astreinte rendra compte par téléphone à l' élu d'astreinte.

VI) Les modalités d'indemnisation ou de compensation des astreintes :

Le choix de recourir à la rémunération ou à la compensation, lorsqu'elle est possible, relève exclusivement de l'organe délibérant. Il peut relever de l'autorité territoriale si la délibération le précise expressément et dans la limite des crédits budgétaires votés par l'assemblée en cas d'indemnisation.

Si elle ne donne pas lieu à repos compensateur, une période d'astreinte donne lieu à une indemnisation dans les conditions suivantes :

Montant brut de l'indemnité d'astreinte versée aux agents :

Semaine complète	149.48€
Du vendredi soir au lundi matin	109.28€
Du lundi matin au vendredi soir	45.00€
Le samedi	34.85€
Dimanche ou jour férié	43.38€
Nuit de semaine	10.05€

En cas d'intervention pendant l'astreinte, l'agent bénéficie d'une indemnité supplémentaire dans les conditions suivantes :

Montant brut de l'indemnité d'intervention versée aux agents :

Jour de semaine	16.00€ par heure
Le samedi	20.00€ par heure
La nuit	24.00€ par heure
Dimanche ou jour férié	32.00€ par heure

Si elle n'est pas indemnisée, une période d'astreinte donne lieu à un repos compensateur dans les conditions suivantes :

Durée du repos compensateur en cas d'astreinte :

Semaine complète	1 jour et demi
Du vendredi soir au lundi matin	1 jour
Du lundi matin au vendredi soir	1/2 journée
Samedi, dimanche et jour férié	1/2 journée
Nuit en semaine	2 heures

Texte de référence : arrêté du 3 novembre 2015 fixant les taux des indemnités et les modalités de compensation des astreintes et des interventions des personnels de l'Etat applicable à la fonction publique territoriale.



Comité Technique du 6 décembre 2022

Règlement des astreintes de la Police Municipale

La nature de certaines activités municipales nécessite de pouvoir recourir à tout moment à des agents qui doivent intervenir dans l'urgence du fait :

- De leur rôle hiérarchique par la prise de décisions,
- De leurs compétences techniques afin d'intervenir pour rétablir le bon fonctionnement d'installations dont l'interruption aurait un impact conséquent sur la continuité du service public,
- De leurs pouvoirs en matière de police du Maire afin d'assurer la sécurité des biens et des personnes,

Cette obligation impose à la collectivité de mettre en œuvre un plan d'astreintes secteur par secteur en vue d'assurer une mise en sécurité des événements ou des situations. Le retour à la situation normale étant assuré en dehors des créneaux d'astreintes.

Pour mémoire le Maire est responsable dans sa commune de la sécurité et des secours. Il lui appartient de « *prévenir par des précautions convenables, et de faire cesser la distribution des secours nécessaires, les accidents et fléaux calamiteux, ainsi que les pollutions de toute nature, les incendies, les inondations, les accidents sur la voie publique... et s'il y a lieu, de provoquer l'intervention de l'administration supérieure* » articles L.2212-2 et 4 du Code Général des Collectivités Territoriales.

Dans un premier temps il s'agit de mettre en place le régime des astreintes du service de la police municipale d'Amboise afin de répondre à un besoin de sécurité publique sur le territoire.

Le projet de règlement joint en annexe a pour objet de déterminer la mise en œuvre du régime des astreintes de la filière police municipale en décrivant les modalités d'organisation, la liste des emplois concernés et les modalités de compensation.

Suite à une question du syndicat Force Ouvrière faite par mail le 8 septembre 2022 auprès de la Directrice Générale des Services, voici le détail demandé du cycle de travail des agents du service de Police Municipale.

Actuellement les horaires d'ouverture du poste sont les suivants :

- Moins de 4 agents PM présents :
De 08h à 17h18 avec pause méridienne de 1h30 les lundis, mardis, jeudi et vendredi ;
De 09h à 18h18 avec pause méridienne de 1h30 les mercredis ;
De 09h à 18h00 avec pause méridienne de 1h12 les samedis (2 agents) ;
De 08h15 à 13h les dimanches (2 agents).
- Dès 4 agents présents PM :
50% des effectifs en 08h00 – 15h48 du lundi au vendredi ;
50% des effectifs en 12h12 – 20h00 du lundi au vendredi ;
2 agents en 09h – 18h00 avec pause méridienne de 1h12 les samedis ;
2 agents en 08h15 – 13h00 le dimanche.
- Cycle : 5 jours travaillés par semaine sur des vacances de 07h48 soit 39 heures par semaine (le dimanche 4h45 majorés). Les samedis travaillés ouvrent droit à un repos en semaine. Les dimanches travaillés peuvent être au choix de l'agent, soit récupérés, soit rémunérés, sans pour autant dépasser la durée maximum de 6 jours consécutifs travaillés.

A l'issue du prochain comité :

- Moins de 4 agents PM présents :
 - De 08h à 17h18 avec pause méridienne de 1h30 les lundis, mardis, jeudi et vendredi ;
 - De 09h à 18h18 avec pause méridienne de 1h30 les mercredis ;
 - De 09h à 18h00 avec pause méridienne de 1h12 les samedis (2 agents) ;
 - De 10h à 18h00 avec pause méridienne de 1h15 les dimanches (2 agents) ;
 - De 10h à 18h00 avec pause méridienne de 1h15 les jours fériés (2 agents).
- Dès 4 agents PM présents :
 - 50% des effectifs en 08h00 – 15h48 du lundi au vendredi ;
 - 50% des effectifs en 12h12 – 20h00 du lundi au vendredi ;
 - 2 agents en 09h – 18h00 avec pause méridienne de 1h12 les samedis ;
 - De 10h à 18h00 avec pause méridienne de 1h15 les dimanches (2 agents) ;
 - De 10h à 18h00 avec pause méridienne de 1h15 les jours fériés (2 agents).
- Cycle : 5 jours travaillés par semaine sur des vacances de 07h48 soit 39 heures par semaine (les dimanches et jours fériés 06h45 majorés). Les samedis travaillés ouvrent droit à un repos en semaine. Les dimanches et jours fériés travaillés peuvent être au choix de l'agent, soit récupérés, soit rémunérés, sans pour autant dépasser la durée maximum de 6 jours consécutifs travaillés.



**Commission Ressources Humaines
Séance de travail du 6 décembre 2022**

OBJET : RESSOURCES HUMAINES

Instauration de la participation employeur sur la complémentaire santé

Vu le Code général des collectivités territoriales ;

Vu le Code général de la fonction publique, articles L827-1 et suivants

Vu la loi n° 2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique,

Vu l'ordonnance n° 2021-175 du 18 février 2021 relative à la protection sociale complémentaire dans la fonction publique,

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

Selon les dispositions du code général de la Fonction publique, les collectivités territoriales et leurs établissements publics peuvent contribuer au financement des garanties de protection sociale complémentaire auxquelles les agents qu'elles emploient souscrivent. La participation des personnes publiques est réservée aux contrats ou règlements garantissant la mise en œuvre de dispositifs de solidarité entre les bénéficiaires, actifs et retraités.

Sont éligibles à cette participation les contrats et règlements en matière de santé ou de prévoyance remplissant la condition de solidarité entre les bénéficiaires, actifs ou retraités, attestée par la délivrance d'un label dans les conditions prévues ou vérifiée dans le cadre d'une procédure de mise en concurrence.

Dans le domaine de la santé, la ville d'Amboise souhaite participer au financement des contrats et règlements labellisés auxquels les agents choisissent de souscrire à compter du 1^{er} janvier 2023.

Pour rappel la date du 1^{er} janvier 2026 a été fixée pour l'entrée en vigueur de l'obligation de participation de l'employeur public territorial à la protection sociale complémentaire des ses agents en matière de santé.

Les agents bénéficiaires de cette participation seront les agents titulaires, fonctionnaires et stagiaires et les agents contractuels de droit public et de droit privé, dont la durée de contrat sera supérieure ou égale à 12 mois.

Le montant de cette participation sera fixé en fonction de la catégorie des agents de la manière suivante :

- 20 € bruts mensuels pour les agents de catégorie C
- 15 € bruts mensuels pour les agents de catégorie B
- 10 € bruts mensuels pour les agents de catégorie A

Le projet est présenté en Comité Technique le 6 décembre 2022 à 14h00.

**Commission Ressources Humaines
Séance de travail du 6 décembre 2022**

OBJET : RESSOURCES HUMAINES

Mise à jour du tableau des effectifs au 1^{er} janvier 2023.

Vu le code Général des Collectivités Territoriales,

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 notamment son article 34,

Conformément à l'article 34 de la loi du 26 janvier 1984, les emplois de chaque collectivité ou établissement public sont créés par l'organe délibérant de la collectivité ou de l'établissement public.

En fonction des mouvements de personnel au sein de la collectivité, il est nécessaire de mettre régulièrement à jour le tableau des effectifs, notamment lors de départs à la retraite, de nomination ou d'avancement, de changement de cadre d'emploi, de reclassement ou de recrutements, ou de modification de l'organisation des services municipaux :

- Vu la réussite à l'examen professionnel d'adjoint technique principal de 2^{ème} classe d'un agent du service menuiserie de la régie Bâtiments,
- Vu la nomination stagiaire d'un adjoint d'animation gestionnaire du PRE (projet de réussite éducative),
- Vu la nomination stagiaire de 3 adjoints d'animation occupant les missions d'animateurs périscolaire et la mise en place de 3 conventions de mise à disposition avec la CCVA,
- Vu la nomination stagiaire de 2 adjoints techniques contractuels au service éducation jeunesse,
- Vu le départ à la retraite d'un agent du service communication le 23 décembre 2022,
- Vu le départ à la retraite de deux agents du service éducation jeunesse le 1^{er} janvier 2023,
- Vu le changement de filière d'un agent d'animation dans le cadre d'un reclassement professionnel vers la filière technique,

Il sera proposé au Conseil Municipal de créer au tableau des effectifs :

- 1 poste d'adjoint technique principal de 2^{ème} classe,
- 1 poste d'adjoint d'animation stagiaire,
- 3 postes d'adjoint d'animation stagiaires,
- 1 poste d'adjoint technique principal de 2^{ème} classe,
- 2 postes d'adjoints techniques stagiaires,

Il sera proposé au Conseil Municipal de supprimer au tableau des effectifs :

- 1 poste d'adjoint technique territorial,
- 1 poste d'adjoint d'animation contractuel,

- 3 postes d'adjoint d'animation contractuels,
- 1 poste d'adjoint administratif principal de 1^{ère} classe,
- 1 poste d'adjoint technique principal de 1^{ère} classe,
- 1 poste d'adjoint technique principal de 2^{ème} classe,
- 1 poste d'adjoint d'animation principal de 2^{ème} classe,

De plus dans le cadre de la campagne de promotion interne de l'année 2022 et des dossiers validés par la Commission du Centre de Gestion, il y a lieu de créer les grades d'avancements et de fermer les anciens grades au tableau des effectifs :

Il sera proposé au Conseil Municipal de créer au tableau des effectifs :

- 3 postes d'agent de maîtrise.

Il sera proposé au Conseil Municipal de supprimer au tableau des effectifs :

- 1 poste d'adjoint technique principal de 2^{ème} classe
- 2 postes d'adjoint technique principal de 1^{ère} classe

Le tableau des effectifs mis à jour est joint en annexe.

01/01/2023

TABLEAU DES EFFECTIFS


**TABLEAU DES EFFECTIFS
EMPLOIS A TEMPS COMPLET
PERSONNEL PERMANENT**

GRADES - EMPLOIS	CAT	EMPLOIS POURVUS TITULAIRE - STAGIAIRE	EMPLOIS VACANTS TITULAIRE - STAGIAIRE	EMPLOIS POURVUS CONTRACTUELS
FILIERE ADMINISTRATIVE				
Emploi fonctionnel de DGS de 20 000 à 40 000 habitants	A	1		
Attaché hors classe	A	1		
Attaché principal	A	2		
Attaché	A	3	1	2
Rédacteur principal 1ère classe	B	3		
Rédacteur Principal 2ème classe	B	8		
Rédacteur	B	1		1
Adjoint Administratif Principal de 1ère Classe	C	17		
Adjoint Administratif Principal de 2ème Classe	C	5		
Adjoint Administratif	C	6		
SOUS - TOTAL		47	1	3
FILIERE TECHNIQUE				
ingénieur principal	A	1		
Ingénieur	A			3
Technicien principal 1ère Classe	B	3	1	
Technicien principal 2ème Classe	B			
Technicien	B	3		1
Agent de maîtrise principal	C	9		
Agent de maîtrise	C	13		
Adjoint technique principal 1ère Classe	C	39		
Adjoint technique principal de 2ème Classe	C	25	1	1
Adjoint technique	C	22		1
SOUS-TOTAL		115	2	6
FILIERE CULTURELLE				
Assistant d'Enseignement Artistique principal 2ème classe	B	1		
Assistant d'Enseignement Artistique	B			
Bibliothécaire principal	A			
Bibliothécaire	A		1	
Assistant conservation principal de 1ère classe	B	1		
Assistant de conservation principal de 2ème classe	B		1	
Assistant de conservation	B			1
Adjoint du patrimoine principal de 1ère classe	C	1		
Adjoint du patrimoine principal de 2ème classe	C	1		
Adjoint du patrimoine	C	2		
SOUS-TOTAL		6	2	1
FILIERE ANIMATION				
Animateur principal de 1ère classe	B	1		
Animateur principal de 2ème classe	B			
Animateur	B			
Adjoint d'animation principal de 2ème classe	C	1		
Adjoint d'animation	C	12		
SOUS-TOTAL		14	0	0
FILIERE MEDICO SOCIALE				
A.T.S.E.M. Principal de 1ère Classe	C	11		
A.T.S.E.M. Principal de 2ème Classe	C	1		2
SOUS-TOTAL		12	0	2
FILIERE SPORTIVE				
Educateur principal 1ère Classe	B	1		
Educateur principal 2ème Classe	B			
Educateur des APS	B			
SOUS-TOTAL		1	0	0
FILIERE POLICE				
Chef de service de police principal 1ère classe	B	1		
Brigadier-Chef Principal	C	5		
Brigadier	C			
TOTAL DES EFFECTIFS		6	0	0
TOTAL GENERAL		201	5	12

TABLEAU DES EFFECTIFS



PERSONNEL PERMANENT

FILIERES	TEMPS COMPLET			TEMPS NON COMPLET		
	EMPLOIS POURVUS TITULAIRE - STAGIAIRE	EMPLOIS VACANTS TITULAIRE - STAGIAIRE	EMPLOIS POURVUS CONTRACTUELS	EMPLOIS POURVUS TITULAIRE - STAGIAIRE	EMPLOIS VACANTS TITULAIRE - STAGIAIRE	EMPLOIS POURVUS CONTRACTUELS
FILIERE ADMINISTRATIVE	47	1	3	0	1	0
FILIERE ANIMATION	14	0	0	0	0	0
FILIERE CULTURELLE	6	2	1	1	0	0
FILIERE MEDICO-SOCIALE	12	0	2	0	0	0
POLICE MUNICIPALE	6	0	0	0	0	0
FILIERE SPORTIVE	1	0	0	0	0	0
FILIERE TECHNIQUE	115	2	6	0	0	0
TOTAL DES EFFECTIFS	201	5	12	1	1	0

dont 1 emploi fonctionnel de DGS

contrats sur emplois permanents

Article 3-2 : vacance temporaire d'emploi dans l'attente du recrutement d'un fonctionnaire

Article 3-3-1° : emploi permanent lorsqu'il n'existe pas de cadre d'emplois de fonctionnaires

Article 3-3-2° : emploi permanent lorsque les besoins des services ou la nature des fonctions le justifient (catégorie A sous réserve qu'aucun fonctionnaire n'ait été recruté)

Article 38 : personnes handicapées

Article 110 : collaborateur de cabinet

AGENTS CONTRACTUELS DE DROIT PRIVE

CONTRAT DE DROIT PRIVE A TEMPS COMPLET

GRADES - EMPLOIS	EMPLOIS POURVUS	EMPLOIS A POURVOIR
ADULTE RELAIS	3	0
SOUS-TOTAL	3	0
GRADES - EMPLOIS	EMPLOIS POURVUS	EMPLOIS A POURVOIR
CUI - PEC (parcours emploi compétences)	1	0
SOUS-TOTAL	1	0

CONTRAT DE DROIT PRIVE A TEMPS NON COMPLET

GRADES - EMPLOIS	EMPLOIS POURVUS	EMPLOIS A POURVOIR
CUI	0	0
SOUS-TOTAL	0	0
TOTAL GENERAL	4	0



**Commission Affaires Sociales, Politique de la Ville et Ressources Humaines
Séance de travail du 6 décembre 2022**

OBJET : PROJET DE DÉLIBÉRATION

**Politique de la Ville - Convention entre la Ville d'Amboise et l'association La
MJC d'Amboise pour le cofinancement d'un poste adulte-relais**

Au terme d'une concertation des partenaires locaux et de l'État, la mise en place d'un deuxième poste de médiateur au sein de l'association de La MJC d'Amboise sur les quartiers prioritaires de la ville d'Amboise s'est concrétisée depuis juillet 2019. Depuis, le financement de ce contrat « adulte-relais » est assuré par l'État et la ville d'Amboise.

Le médiateur social et éducatif est recruté à temps plein, l'association, en lien avec les partenaires, lui a fixé les missions suivantes :

1. Améliorer les liens entre les jeunes, les habitants, la structure et les partenaires :
 - Aller à la rencontre des jeunes 16/30 ans et de manière générale de tous les habitants des quartiers.
 - Centraliser et identifier les besoins, les difficultés et les attentes.
 - Faciliter les échanges entre les jeunes 14/30 ans et l'association.
 - Participer à l'amélioration de la vie sociale des quartiers et de la ville en favorisant le dialogue intergénérationnel, une meilleure compréhension des uns et des autres et le respect mutuel.
 - Faciliter les relations entre jeunes et entre habitants (voire harcèlement et lutte contre les incivilités).

2. Développer le sentiment d'appartenance et la responsabilité civique :
 - Impulser une dynamique citoyenne dans les quartiers.
 - Mettre en place un programme d'actions citoyennes et de solidarité.
 - Coanimer des espaces de discussions et de débats thématiques.
 - Accompagner des initiatives de jeunes et/ou d'habitants.
 - Contribuer au développement et l'animation locale via les projets s'inscrivant dans le cadre de l'action « tous citoyens ».
 - Accompagner des jeunes dans le cadre des mesures de responsabilisation.
 - Intervenir dans le cadre des TIG et TIG mineurs.
 - Développer des actions de solidarité et de vivre ensemble.
 - Améliorer l'appropriation des espaces par les habitants.
 - Poursuivre le travail de veille sociale dans les quartiers.

La convention est conclue pour la même durée que celle entre l'association et l'Etat portant sur la création du poste d'adulte relais, soit du 31 décembre 2021 au 31 décembre 2024.

La subvention annuelle de la ville d'Amboise à hauteur de 3 000€ sous réserve du vote du budget primitif annuel.

Pour 2022, cette dépense est prévue au Budget Primitif - article 6574 fonction 520.

Il sera proposé au Conseil Municipal :

- D'autoriser Monsieur le Maire à signer la convention de cofinancement du poste d'adulte relais.

CONVENTION ENTRE LA VILLE D'AMBOISE ET L'ASSOCIATION LA MJC AMBOISE POUR LE COFINANCEMENT D'UN POSTE ADULTE-RELAIS

DOCUMENT DE TRAVAIL

Entre la VILLE D'AMBOISE, représentée par son Maire, Monsieur Thierry BOUTARD, agissant en vertu d'une délibération du Conseil Municipal du _____ ,

Et

L'association LA MJC AMBOISE dont le siège est 1 rue Rémy Belleau, 37400 AMBOISE, représentée par Madame Chantal ALEXANDRE, agissant en qualité de Présidente,

Il a été convenu ce qui suit :

Vu le Code de l'action sociale et des familles, en particulier les articles L221-1 et L121-2 relatifs aux actions de prévention de la marginalisation, d'insertion ou de promotion sociale des jeunes et des familles,

Vu le renouvellement de la convention d'un poste adulte-relais passée entre l'Etat et l'association LA MJC AMBOISE le 31 décembre 2021 visant à au recrutement effectif sur la durée de la présente convention du poste de médiateur,

Il a été convenu ce qui suit

PRÉAMBULE

Au terme d'une concertation des partenaires locaux et de l'État, la mise en place d'un deuxième poste de médiateur au sein de l'association de LA MJC d'AMBOISE sur les quartiers prioritaires de la ville d'Amboise s'est imposée depuis juillet 2019. Depuis cette date, le financement du contrat établi sous la forme « adulte-relais » est assuré par l'État et la ville d'Amboise.

ARTICLE 1^{ER} : OBJET DE LA CONVENTION

Un médiateur social et éducatif est recruté à temps plein, avec pour employeur l'association LA MJC AMBOISE, sous la responsabilité du Directeur de l'Association.

ARTICLE 2 : FINALITÉS

Le médiateur social et éducatif a pour mission de :

1. Améliorer les liens entre les jeunes, les habitants, la structure et les partenaires :
 - Aller à la rencontre des jeunes 16/30 ans et de manière générale de tous les habitants des quartiers
 - Centraliser et identifier les besoins, les difficultés et les attentes
 - Faciliter les échanges entre les jeunes 14/30 ans et la structure
 - Participer à l'amélioration de la vie sociale des quartiers et de la ville en favorisant le dialogue intergénérationnel, une meilleure compréhension des uns et des autres et le respect mutuel
 - Faciliter les relations entre jeunes et entre habitant.e.s (voir harcèlement et lutte contre les incivilités)

2. Développer le sentiment d'appartenance et la responsabilité civique :

- Impulser une dynamique citoyenne dans les quartiers
- Mettre en place un programme d'actions citoyennes et de solidarité (banquets citoyens, veille sociale, réseau d'échanges réciproques et de savoirs...)
- Co-animer des espaces de discussions et de débats thématiques (vivre dans son quartier, se sentir en sécurité dans son quartier...)
- Accompagner des initiatives de jeunes et/ou d'habitant.e.s
- Contribuer au développement et l'animation locales via les projets s'inscrivant dans le cadre de l'action « tous citoyens »
- Accompagner des jeunes dans le cadre des mesures de responsabilisation « Education Nationale »
- Intervention dans le cadre des TIG et TIG mineurs
- *Développer des actions de solidarité et de vivre ensemble
- Améliorer l'appropriation des espaces par les habitant.e.s en rendant plus autonomes les fonctionnements
- Poursuivre le travail de veille sociale dans les quartiers

ARTICLE 3 : CADRAGE ET SUIVI – LE GROUPE DE COORDINATION

Le médiateur social et éducatif est recruté par l'association LA MJC AMBOISE sous la forme d'un poste d'adulte relais. Il est placé sous la responsabilité opérationnelle de la direction de la structure dont les équipements sont situés au sein de ces quartiers prioritaires.

Un groupe de coordination est composé des cofinanceurs. Il a pour fonction :

- Le suivi et l'évaluation de la mise en œuvre des missions du médiateur sur la base d'un rapport d'activité annuel,
- La validation des orientations de travail pour l'année à venir,
- La validation et le contrôle de l'affectation des subventions des financeurs,

En cas de nécessité d'un nouveau recrutement, celui-ci fera l'objet d'une information auprès du groupe de coordination et la validation part les co-financeurs du poste. Ce groupe de coordination est distinct des réunions de coordination entre les postes adulte-relais organisés par la Ville.

ARTICLE 4 : BUDGET AFFECTÉ

Le budget prévisionnel annuel du poste de médiateur social et éducatif comporte

En dépenses :

- Les salaires et les charges liées au poste du médiateur social et éducatif,
- Les frais de consommation, le cas échéant.

En recettes :

- La subvention de l'Etat prévue dans le cadre de l'aide annuelle accordée pour le financement d'un poste d'adulte relais (article D.5134-157 et suivants du Code du travail), de 21 246 € (réévalué chaque année)
- La subvention annuelle de la ville d'Amboise à hauteur de 3 000€

Le budget annuel du poste de médiateur social et éducatif est suivi spécifiquement par comptabilité analytique.

ARTICLE 5 : DURÉE ET ENGAGEMENT FINANCIER

La présente convention entre en vigueur à la date de signature par les parties.

Elle est conclue pour la même durée que celle conclue entre l'association et l'Etat portant sur la création du poste d'adulte relais, soit du **31 décembre 2021 au 31 décembre 2024**.

L'engagement de financement de la VILLE D'AMBOISE porte sur une durée d'un an, renouvelable deux fois, sous réserve du vote du budget primitif annuel et sauf résiliation dans les hypothèses évoquées à l'article 7.

Dans le cadre d'une reconduction expresse, le montant de la subvention allouée sera apprécié et délibéré par année civile.

ARTICLE 6 : PAIEMENT

La quote-part de la subvention de la VILLE D'AMBOISE est versée à l'association LA MJC AMBOISE pour chaque année budgétaire.

ARTICLE 7 : RÉSILIATION DE LA CONVENTION

La convention peut être dénoncée après un préavis de 4 mois avant chaque date anniversaire, adressé par lettre recommandée avec accusé de réception à l'association LA MJC AMBOISE par la VILLE D'AMBOISE.

En cas de force majeure ou en cas d'une mise en œuvre partielle et/ou insatisfaisante de la programmation des actions, la présente convention peut être résiliée après un préavis de 4 mois.

En ce cas, l'association LA MJC AMBOISE arrête les comptes et rembourse tout ou partie de la quote-part de subvention ou de la subvention totale, en fonction de la participation financière de la VILLE D'AMBOISE au vu d'un état arrêté en groupe de coordination, qui préalablement aura statué sur la pérennité de la convention. Cet état prendra en compte les indemnités de licenciement dues au médiateur.

Personnel de l'association LA MJC AMBOISE, le médiateur est géré par son employeur. Hors situation de résiliation de la présente convention par la ville, en cas de licenciement du médiateur par son employeur dans les conditions définies par l'accord d'entreprise – hors le cas d'une faute commise par le salarié –, les conséquences financières liées au licenciement sont supportées par l'employeur.

ARTICLE 8 : CONTENTIEUX

Les parties recherchent, en cas de litige sur l'interprétation ou sur l'application de la présente convention, toute voie amiable de règlement et notamment la médiation ou l'arbitrage, avant de soumettre tout différend à une instance juridictionnelle. En cas d'échec de voies amiables de résolution, tout contentieux portant sur l'interprétation ou sur l'application de cette convention doit être porté devant la juridiction compétente, à savoir le Tribunal Administratif d'Orléans.

Fait à Amboise, en deux exemplaires, le

Chantal ALEXANDRE

Présidente de l'association La MJC d'Amboise

Thierry BOUTARD

Maire d'Amboise

Président de la Communauté de Communes du
Val d'Amboise



**Commission Affaires Sociales, Politique de la Ville et Ressources Humaines
Séance de travail du 6 décembre 2022**

OBJET : INFORMATION

Politique de la ville : retour sur le séminaire sur l'évaluation finale du Contrat de Ville le 18 novembre à l'ASHAJ

Rappel du déroulé de la journée :

MATINÉE

- 9h30 : mot d'accueil de bienvenue de Pascal Salvaudon
- 9h35 : discours de Monsieur le Maire
- 9h50 : questions-réponses
- 10h : discours de Monsieur le sous-préfet
- 10h20 : questions-réponses
- 10h30 : présentation de la note d'étape de l'évaluation du contrat de ville
- 11h-12h : débat avec la salle
- 12H – 13h45 : déjeuner

APRÈS-MIDI

- 14h-15H30 : déroulement des ateliers
- 15h30-16H : synthèse des 4 ateliers (5mn par atelier)
- 16h10 : clôture par la CAF
- 16h30 : fin de la journée

Le diaporama du cabinet d'études « Socio en Ville » présentant les premiers retours d'évaluation présenté le 18 novembre est en pièce jointe.

18 NOVEMBRE 2022
à l'ASHAJ

SÉMINAIRE D'ÉVALUATION DU CONTRAT DE VILLE D'AMBOISE



AGENCE
NATIONALE
DE LA COHÉSION
DES TERRITOIRES



PROGRAMME DE LA MATINÉE

MOT D'ACCUEIL DE BIENVENUE

DISCOURS DE MONSIEUR LE MAIRE

QUESTIONS-RÉPONSES

DISCOURS DE MONSIEUR LE SOUS-PRÉFET

PRÉSENTATION DE LA NOTE D'ÉTAPE DE L'ÉVALUATION DU
CONTRAT DE VILLE

DEBAT

DEJEUNER



L'ÉVALUATION DES CONTRATS DE VILLE

- LA CIRCULAIRE DU 14 DÉCEMBRE 2021 appelle à engager les démarches locales d'évaluation finale
- UNE JOURNÉE ORGANISÉE AVEC LES ACTEURS LOCAUX SUR LES 2 QUARTIERS LE 14 JUIN 2022
- UNE NOTE DE SYNTHÈSE a été remise en juillet 2022
- AUJOURD'HUI : PRÉSENTATION DE CES PREMIERS ÉLÉMENTS
- OBJECTIF DU SÉMINAIRE : BILAN/PERSPECTIVES DE LA POLITIQUE DE LA VILLE SUR AMBOISE



POUR RAPPEL

Le Contrat de ville d'Amboise a été signé le 31 août 2015, par 13 signataires. Le co-pilotage est assuré par la Ville d'Amboise et la Préfecture d'Indre-et-Loire.

Deux quartiers prioritaires (RP 2018) :

- La Verrerie, dont la population est de 1039 habitants
- Patte d'Oie/Malétrenne/Plaisance dont la population est de 1455 habitants

Les 2 quartiers représentent environ **20% de la population de la ville d'Amboise** (= 12 693 habitants, INSEE 2018).

4 piliers : Emploi et Développement économique ; Cohésion sociale ; Cadre de vie et renouvellement urbain ; Valeurs de la République et Citoyenneté

3 piliers transversaux : L'égalité Hommes-Femmes ; Lutte contre les discriminations ; La jeunesse

Une évaluation à mi-parcours entre octobre 2018 et mars 2019.

QUELQUES DATES CLEFS

2014

14 février 2014 : Loi Lamy, créant les contrats de ville

Mars 2014 : Élections municipales

Lancement de l'élaboration du contrat de ville

2020

Mars/Juin 2020 : Élections municipales : Thierry Boutard est élu comme maire

17 mars : Premier confinement lié à la pandémie liée au COVID 19 puis, phases successives de mesures de restriction allégées puis renforcées...

Des mesures exceptionnelles à la suite de la crise sanitaire (2020-2022) : quartiers d'été, quartiers solidaires jeunes, colos apprenantes, quartier automne-hiver

Création du PRE

Changement de Déléguée du préfet : Catherine Marianne

2021

2 adultes-relais supplémentaires recrutés à la ville, soit 6 conventions à Amboise (3 à la Ville; 2 à la MJC et 1 à l'ASHAJ)

2022

Prolongation du Contrat de ville jusqu'en 2023

Avril 2022 : engagement de l'évaluation finale du Contrat de Ville



QUELQUES TENDANCES SUR LES QPV

DES QUARTIERS QUI COMMENCENT À VIEILLIR : QUARTIER DE MALETRENNE EST PLUS AFFECTÉ PAR LE VIEILLISSEMENT QUE CELUI DE LA VERRERIE

LA PART DES MÉNAGES D'UNE PERSONNE EST TRÈS IMPORTANTE, NOTAMMENT SUR PATTE D'OIE/MALÉTRENNE/PLAISANCE, NOMBREUSES SITUATIONS DE PERSONNES ÂGÉES ISOLÉES.

UNE POPULATION PAUVRE

Taux de pauvreté :

Communauté de Communes du Val d'Amboise = 11,3%

La Verrerie = 35,8%

Patte d'Oie/Malétrenne/Plaisance = 40,5%

DES INDICATEURS DE FRAGILITÉ SOCIALE SUR PATTE D'OIE/MATETRENNE/PLAISANCE, DES LIENS SOCIAUX MOINS REPÉRABLES

LE CONTRAT DE VILLE EN SYNTHÈSE



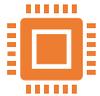
BUDGET GLOBAL sur 7 ans / **TOTAL = 1 344 781 €**

État = 856 501 € Ville = 488 280 € - Budget stable jusqu'en 2020 puis Crédits supplémentaires sur les dispositifs d'été exceptionnels



TFPB - 2016/2019 La Verrerie (VTH) = 757 700 € 2016/2019

Malétrenne/Plaisante (VTH) = 343 459 € 2016/2018 Patte d'Oie
(Touraine Logement) = 194 560 €



SUR 7 ANS, 170 PROJETS FINANCÉS (DONT 12% D' ACTIONS NOUVELLES)



NOMBRE DE PORTEURS DE PROJET =

entre 12 en 2015 et **19 en 2022 (+ 7 opérateurs)**



LE PILIER « COHÉSION SOCIALE » EST LE PLUS MOBILISÉ =

47% de l'enveloppe globale

LES ACTIONS FINANÇÉES PAR LA TFPB

- Renforcement de la présence personnel de proximité
- Formation / soutien des personnels de proximité
- Sur-entretien
- Gestion des déchets et encombrants / épaves
- Tranquillité résidentielle
- Concertation / sensibilisation des locataires
- Animation, lien social, vivre ensemble
- Petits travaux d'amélioration de la qualité de service

LE PROGRAMME DE REUSSITE EDUCATIVE : une dynamique ascendante

Actif depuis **septembre 2021**.

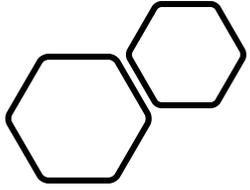
Avant le confinement une vingtaine d'enfants étaient suivis.

Depuis 60 enfants sont suivis (JUN 2022)

Un référent de parcours a été recruté par la ville + une ancienne adulte relais en médiation.

la volonté municipale est que le PRE s'applique sur toute la ville via le droit commun.





LA VERRERIE : UN QUARTIER DANS UNE DYNAMIQUE POSITIVE

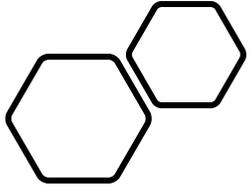
Un quartier excentré du centre-ville et de la gare

Mais une certaine évolution depuis quelques années : une meilleure image du quartier, malgré des rues plus demandées que d'autres

Une ambiance de quartier positive, des liens de proximité forts.

Un centre social au cœur de la vie du quartier qui assure le lien social





PATTE D'OIE/MALETRENNE/PLAISANCE

Des usages sur les espaces extérieurs très réduits

Des situations de grand isolement. Une fragilité sociale plus forte que sur la Verrerie.

La place de la Croix Besnard est le cœur de l'animation du quartier, avec l'ASHAJ (FJT) est le pilier de la vie sociale de Malétrenne.

Une inversion de l'image des territoires :

L'image de Malétrenne est moins bonne aujourd'hui qu'hier à cause notamment de la proximité de la cité scolaire. Un besoin de médiation important aux alentours.



Les modalités de gouvernance locale

Un COPIL au moment du lancement de l'appel à projet

Un COPIL en février-mars pour la validation des subventions accordées

Des permanences assurées par la déléguée du Préfet et le Chef de projet Ville pour accompagner les porteurs de projet au moment de l'instruction des dossiers

Un déficit en termes d'animation globale du Contrat de Ville

Pas de travail global des partenaires, peu de rencontres partenariales, peu de transversalité.

Pas de diagnostic collectif.

Une approche très territorialisée sur chacun des quartiers, peu d'interaction entre les deux

Des CPO notamment pour le centre social (MJC) et l'ASHAJ : deux avenants ont été signés en ce sens.

Un conseil citoyen pour les 2 QPV – avait été accompagné par un médiateur du FJT. A duré 2 ans

Une équipe de 6 adultes-relais : 3 AR à la ville, 2 AR au centre social et 1 AR à l'ASHAJ. Une véritable plus-value en termes de ressources humaines de proximité.

PREMIERS ENJEUX IDENTIFIÉS

REDYNAMISER LE CONTRAT DE VILLE EN MODE PROJET : DÉFINIR UN CADRE D'ANIMATION DE LA POLITIQUE DE LA VILLE, ACTIVER LA TRANSVERSALITÉ ENTRE PARTENAIRES ET ENTRE TERRITOIRES

Réunir les partenaires de manière régulière collectivement ou par thématique pour mener une veille territoriale, échanger des informations, caler un programme d'actions, éviter les empilements de dispositifs

Poser un calendrier de travail : caler les COPIL, COTECH, groupes thématiques, réunions de bilan avec les opérateurs

S'appuyer sur l'évaluation en cours pour reposer les bases du cadre de la politique de la ville sur Amboise

Repositionner les acteurs comme des « développeurs » et non de simples opérateurs

ÊTRE ATTENTIF AUX DYNAMIQUES SOCIALES SUR PATTE D'OIE/MALÉTRENNÉ/PLAISANCE

Un besoin de médiation autour de la cité scolaire

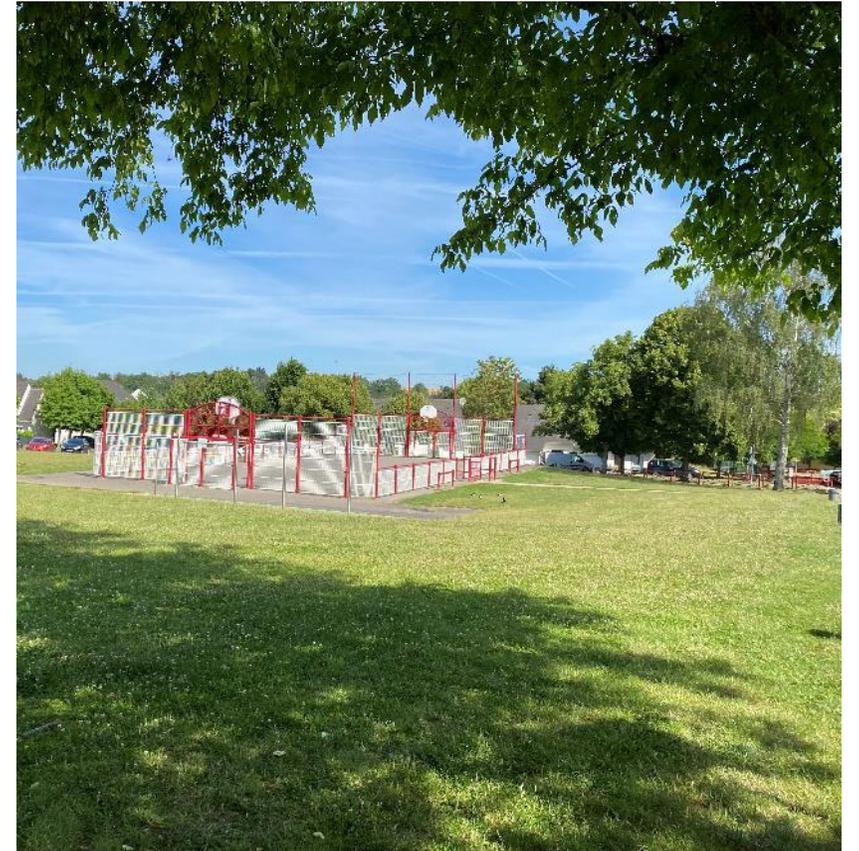
Un besoin d'aller vers les habitants pour prévenir les situations de fragilité sociale

ENCADRER L'ÉQUIPE DES 6 ADULTES-RELAIS

Assurer une coordination opérationnelle d'ensemble

Les accompagner sur le plan de leurs missions (formation, suivi...)

RÉPONDRE À L'AUGMENTATION DES SUIVIS INDIVIDUELS DANS LE CADRE DU PRE



MERCI POUR VOTRE ATTENTION

➤ **QUELQUES QUESTIONS À DEBATTRE :**

LES DYNAMIQUES TERRITORIALES OBSERVÉES ACTUELLEMENT SUR LES QPV / PROBLÉMATIQUES ET BESOINS IDENTIFIÉS

LE CADRE D'INTERVENTION DU CONTRAT DE VILLE : APPEL À PROJET, INSTRUCTION DES DOSSIERS, RÉUNIONS PARTENARIALES..... QUELLES AMÉLIORATIONS POSSIBLES ?



14H-15H30 : 4 ATELIERS

- Atelier 1 : Accompagnement à la réussite éducative
- Atelier 2 : Mise à l'emploi
- Atelier 3 : Comment lutter contre le décrochage social ?
- Atelier 4 : Comment conforter santé et bien-être ?

15h30-16h00 : Synthèse des ateliers

16h00 : Conclusion de la journée