

Passerelle

N° 53 Mai 2016

Maison des Communes de la Vendée



DOSSIER

Parcours
Professionnels
Carrières et
Rémunérations
[PPCR] P.6

Page
04 | Elections
professionnelles
intermédiaires

Page
09 | Nouvelle loi
Déontologie
Explications

Page
14 | Formations
des élus
Programme

SOMMAIRE

> AU JOUR LE JOUR

- > Journée des communicants territoriaux le 04/10
- > Concours « Voeux des Territoires » : la Maison des Communes lauréate
- > Elections professionnelles intermédiaires
- > Fiche Pratique RH spéciale « fusion d'EPCL »
- > Bilan social : c'est l'heure !
- > Présentation des applications Missions Temporaires au CDG22
- > Handicap : renouvellement de la convention FIPHFP
- > Accueillir un stagiaire formé aux métiers territoriaux
- > Formation des élus : la revitalisation urbaine
- > Nouveau schéma intercommunal pour 2017
- > e-Collectivités Vendée fait baisser le prix des télécoms
- > Adhésion au réseau « Manger local ce n'est pas banal »
- > Dernières actualités de l'AVAM
- > Nouveautés du FDAS

> DOSSIER page 6

- > Parcours Professionnels
Carrières et Rémunérations (PPCR)

> FOCUS page 8

- > « Déontologie, droits et obligations des fonctionnaires », que contient cette loi ?

Passerelle
Maison des Communes de la Vendée

Directeur de la publication : Joseph Merceron
Rédaction : collaborateurs de la Maison des Communes
Illustrations : Anne-Sophie Bodin, Géo Vendée, Fotolia, Pixabay
Conception graphique : Peuplades
Mise en page : Anne-Sophie Bodin
Impression : Offset 5
Tirage : 1500 ex. - ISSN 2102-0221

ÉDITO



C'est avec le plus grand plaisir que je vous adresse ces quelques mots en ouverture de cette nouvelle édition de votre magazine Passerelle.

Aujourd'hui et plus que jamais, les mutations de nos territoires nous confrontent à de lourds enjeux et nous poussent à relever de nouveaux défis. La nouvelle organisation territoriale impacte directement

les pratiques au sein de nos collectivités. La gestion des ressources humaines ou la mise en place des Comités Techniques et des Comités d'Hygiène, de Sécurité et des Conditions de Travail locaux, obligatoires dès que le seuil des 50 agents est atteint, en sont de parfaits exemples.

La Maison des Communes unit ses forces aux vôtres pour mettre en œuvre et construire avec vous la réussite des réformes actuelles. Ensemble dans un esprit d'écoute et de concertation, nous ferons évoluer pleinement les collectivités territoriales de Vendée dans cette direction.

Plus particulièrement, je profite de cet édito pour mettre en lumière l'association que je préside.

Depuis 1973, le Fonds Départemental d'Action Sociale accompagne les collectivités de Vendée dans la mise en place d'une action sociale de qualité au bénéfice des agents territoriaux. Dans un contexte territorial en plein bouleversement, la vocation sociale du FDAS est plus que jamais une nécessité. C'est pour encourager les collectivités à conforter leurs actions que la loi du 2 février 2007 a instauré une obligation de mise en œuvre des droits des agents à l'action sociale. Les collectivités vendéennes sont nombreuses à respecter cette obligation, puisqu'en 2016, 447 collectivités territoriales adhèrent au FDAS.

Malgré ses 43 années d'existence, les missions et les actions du FDAS restent parfois méconnues auprès des élus et des agents bénéficiaires. Ainsi, afin de mieux faire connaître les offres proposées aux 12 821 bénéficiaires nous venons d'éditer, avec l'aide précieuse du service communication de la Maison des Communes, le premier catalogue papier des prestations du FDAS. Pour cette année de lancement, quelques exemplaires seront envoyés à toutes les collectivités adhérentes. Nous espérons que ce nouvel outil de communication servira les agents et aidera les correspondants à exercer leur mission primordiale pour le bon fonctionnement de notre association.

A l'image du Centre de Gestion de la Fonction Publique Territoriale, de l'Association des Maires et Présidents de Communautés de Vendée, de l'Association Vendéenne des Anciens Maires, de Géo Vendée et d'e-Collectivités Vendée, le FDAS mobilise ses énergies et ses compétences afin de vous assurer un service et un accompagnement de qualité, au plus proche de vos attentes.

Je tiens d'ailleurs à féliciter chaleureusement la Maison des Communes pour son attractivité et ses bonnes idées, reconnues en février dernier au Sénat, en remportant le 1er prix dans la catégorie « association » du 12ème concours de cartes de vœux. Cette belle victoire est une nouvelle occasion de promouvoir notre beau territoire.

Je vous souhaite une très agréable lecture de ce nouveau numéro.

Isabelle VOLLOT
Présidente du FDAS
Adjointe au Maire de Challans

Journée des communicants territoriaux le 4 octobre



Réseaux sociaux : y être ou ne pas y être ?...

C'est là la question ! La Maison des Communes organise une rencontre le 4 octobre 2016 à destination de toutes les personnes en charge de la communication dans les collectivités territoriales et établissements publics de Vendée pour tenter, ensemble, d'y répondre.

A travers ce rendez-vous inédit, la Maison des Communes souhaite mettre en relation les acteurs de la communication travaillant au sein des collectivités vendéennes, qu'ils soient chargés de communication, responsables ou directeurs de la communication, élus ou référents dans ce domaine. « Nous sommes confrontés aux mêmes problématiques, aux mêmes enjeux », explique Anne-Sophie Bodin, chargée de communication à la Maison des Communes. « Pourquoi ne pas se réunir pour échanger sur nos pratiques et avancer ensemble ? Voilà ce qui nous a motivés à créer cette journée ».

« Appréhender les réseaux sociaux » constitue le thème de cette première rencontre. Facebook, Instagram, Twitter, Youtube... Faut-il être présent et visible sur ces réseaux ? Pourquoi ? Comment ? Quelle que soit la taille de la collectivité, l'intervenante Aurélie Beaupele apportera son expertise en la matière. Elle s'exprimera sur les usages et stratégies, l'identité numérique, la fidélisation. D'autres témoignages et expériences de collectivités viendront agrémenter ses propos. La journée se terminera par un atelier pratico-pratique sur la création d'une page Facebook.
Contact : communication@cdg85.fr

Carte de vœux 2016 : La Maison des Communes remporte le 1er prix !



De gauche à droite : Franck Roy (DGA - Maison des Communes), Joseph Merceron (Président du CDG85), Anne-Sophie Bodin (chargée de communication - Maison des Communes) au Sénat lors de la remise des prix

La Maison des Communes s'est vu remettre le 1er prix dans la catégorie «association», en février dernier au Sénat, pour sa participation au 12e concours de cartes de vœux organisé par le Forum pour la gestion des villes et des territoires.

« A travers la carte de vœux 2016, nous souhaitions valoriser le travail quotidien du personnel de la Maison des Communes auprès des collectivités territoriales et établissements publics de Vendée. Nous avons sollicité une agence de communication vendéenne pour réaliser le support, avec pour objectif : un message fort autour du partage et de l'échange, qui mette en valeur l'humain après une fin d'année morose en France » explique Joseph Merceron, président du Centre de Gestion de la Fonction Publique Territoriale de la Vendée. Parmi les 8 catégories récompensées, la Maison des Communes

figure au palmarès des associations, notamment en raison de la présence de ses 4 associations (AMPCV, FDAS, Géo Vendée, AVAM) autour du Centre de Gestion et d'e-Collectivités Vendée. Au-delà de la sélection par le jury, c'est aussi le vote des internautes qui a conduit à la victoire. « La remise des prix ayant lieu au Sénat, ce fut un plaisir de retrouver sur place, à cette occasion, nos 3 sénateurs vendéens : Bruno Retailleau, Didier Mandelli et Annick Billon » conclut Joseph Merceron.

Plus d'infos sur ce concours sur www.forum-gv.com

> CT et CHSCT

Avec la mutation des territoires de nouvelles élections professionnelles « intermédiaires » s'organisent

Un an après le renouvellement général des instances consultatives au sein des trois fonctions publiques, des élections professionnelles intermédiaires doivent s'organiser dans certaines collectivités, en raison de modifications de compétences, de transferts d'agents territoriaux, de création de communes nouvelles, etc.

Les textes imposent la création d'un Comité Technique (CT) et d'un Comité d'Hygiène et de Sécurité des Conditions de Travail (CHSCT) dès lors que la collectivité ou l'établissement public dépasse le seuil des 50 agents. Des élections professionnelles sont organisées tous les 4 ans à cet effet. Depuis celles de décembre 2014, le paysage territorial en Vendée a beaucoup évolué, notamment en lien avec les transferts d'agents territoriaux et la création de communes nouvelles par exemple. De ce fait, le seuil des 50 agents a été atteint dans certains territoires. Des élections doivent donc s'organiser, même en cours de mandat*. Il s'agit alors des élections professionnelles intermédiaires. Si la collectivité relevait jusqu'à présent du CT/CHSCT du Centre de Gestion, elle devra alors, organiser son propre CT et son propre CHSCT (gestion des réunions, des dossiers soumis à l'avis des instances, des PV...).

Qui est concerné par ces élections intermédiaires ?

- Lorsque plusieurs collectivités souhaitent créer un CT et/ou un CHSCT commun et que l'effectif global atteint le seuil des 50 agents. Voici plusieurs cas possibles :
 - Entre une collectivité territoriale et un ou plusieurs établissements publics rattachés à cette collectivité,
 - Entre un EPCI et l'ensemble ou une partie des communes membres,
 - Entre un EPCI et le centre intercommunal d'action sociale qui lui est rattaché par délibérations concordantes,
 - Entre un EPCI, le centre intercommunal d'action sociale rattaché, ses communes membres et leurs établissements publics.

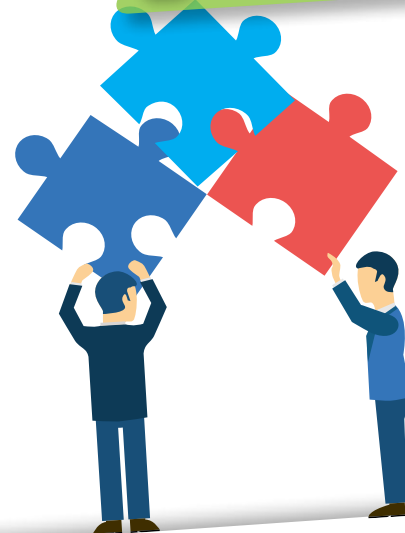
- Lorsque les effectifs de la collectivité déjà dotée d'un CT et d'un CHSCT ont au moins doublé depuis les dernières élections professionnelles.
- En cas de modification du périmètre territorial d'une collectivité, si le seuil des 50 agents est atteint, des élections doivent être organisées, même si une des collectivités est déjà dotée d'un CT local. C'est le cas pour la création d'une commune nouvelle, d'un CIAS ou d'une fusion d'EPCI. Ce raisonnement, applicable aux communes nouvelles, doit être étendu à toutes les modifications du périmètre des collectivités (création d'un Centre Intercommunal d'Action Sociale par exemple) ainsi qu'aux CHSCT.

Lorsque les effectifs de la collectivité évoluent et dépassent le seuil des 50 agents, la Maison des Communes met à disposition un guide détaillé, destiné aux collectivités concernées par ces élections professionnelles intermédiaires, afin de faciliter la mise en œuvre de leurs obligations réglementaires. Les collectivités qui le souhaitent peuvent également prendre rendez-vous avec le service Instances consultatives (contact : Sophie Montaletang, tél. 02 53 33 01 47) ou la directrice générale adjointe de la Maison des Communes, Katia Herard, tél. 02 53 33 02 81.

**Une réserve doit être émise : les élections intermédiaires ne peuvent être organisées dans les six mois suivant le renouvellement général et dans les dix-huit mois précédant le prochain renouvellement général. Par conséquent, elles ne peuvent avoir lieu qu'entre le 4 juin 2015 et le mois de juin 2017.*

Fusion d'EPCI : fiche thématique

Anticiper la nouvelle gestion des RH



L'article 33 de la loi NOTRe modifie l'article L 5210-1-1 du CGCT et définit les objectifs et les orientations que doit atteindre et mettre en œuvre le schéma départemental de coopération intercommunale. Ainsi en Vendée, ce sont 11 communautés de communes qui vont devoir fusionner pour répondre au seuil des 15 000 habitants.

Avant leur adoption au plus tard le 31 mars 2016, les projets de schémas départementaux de coopération intercommunale proposés à l'automne par les préfets auront été soumis à l'avis des collectivités puis amendés par la Commission Départementale de Coopération Intercommunale.

Pour accompagner les communautés dans leurs évolutions, le service Gestion des Carrières et Paie du Centre de Gestion met à disposition une fiche thématique à leur intention pour anticiper les différents impacts de la fusion sur la situation du personnel et la gestion des ressources humaines (RH).

L'ensemble du personnel des Établissements Publics de Coopération Intercommunale (EPCI) fusionnés est réputé relever du nouvel établissement issu de la fusion (transfert de plein droit et automatique) dans les conditions de statut et d'emploi initiales. Les contractuels de droit public conservent la nature de leur acte d'engagement initial (à durée déterminée ou indéterminée) en vigueur au moment de la fusion.

L'arrêté préfectoral doit en principe contenir une mention explicite du transfert de l'intégralité du personnel employé par chaque organisme fusionné qui est rattaché à la nouvelle personne morale créée. En cas de transfert partiel, les services ou les agents concernés doivent être énumérés. Un arrêté individuel de nomination par voie de transfert est pris par l'EPCI d'accueil pour chaque agent et joint à son dossier. L'autorité territoriale de l'EPCI issu de la fusion assure, en tant que nouvel employeur, le pouvoir hiérarchique sur les agents affectés au nouvel établissement. En pratique, le nouvel établissement devrait dresser, dans un souci de bonne gestion, un nouvel arrêté ou un avenant au contrat constatant la fusion des EPCI.

Il convient de noter qu'un certain nombre d'impacts et de changements dans les relations sociales au sein de la collectivité et dans les pratiques de gestion de ressources humaines ne

découleront pas directement de la loi NOTRe, mais en seront une conséquence pratique. Ainsi le nouvel EPCI redéfinira son organisation et l'harmonisera dans les domaines suivants :

1. Temps de travail ;
2. Aménagement et Réduction du Temps de Travail (ARTT) ;
3. Compte épargne temps ;
4. Congés et autorisations d'absence ;
5. Frais de déplacements ;
6. Action sociale ;
7. Organisation du travail (règlement intérieur) ;
8. Substitution du nouvel employeur aux délibérations et pratiques RH de l'ancien EPCI (exemple : tableaux d'avancement).

Les situations d'organisation RH des anciennes entités fonctionneront en parallèle dans un premier temps mais, par la suite, l'EPCI fusionné devra se prononcer dans ces domaines et procéder à une harmonisation des conditions de travail... D'où l'intérêt de communiquer auprès des agents sur des sujets tels que la modification des modes de gouvernance, le nouvel organigramme (avis du Comité Technique), la mise à jour des fiches de postes le cas échéant (liens hiérarchiques et fonctionnels modifiés), les nouvelles pratiques de fonctionnement et procédures RH à formaliser ...

La fiche thématique reprend tous les points que les EPCI devront étudier. Les collaboratrices du Centre de Gestion, Katia Herard, directrice du Pôle FPT, Céline Debare, responsable du service Gestion des Carrière et Paie et Marie Remaud, conseillère statut vous proposent des rendez-vous individualisés pour mieux appréhender toutes les problématiques et étudier les différentes situations des agents.

**Contacts : gestion.des.carrieres@cdg85.fr
tél. 02 51 44 10 07 ou 02 51 44 10 10**



Parcours Professionnels Carrières et Rémunérations

Avec le PPCR, cap sur une harmonisation des 3 fonctions publiques

Après un long cycle de négociations menées par le ministère de la Fonction Publique, avec les neuf organisations syndicales représentatives en 2014 et 2015, un accord a été publié : le PPCR, Parcours Professionnels, Carrières et Rémunérations. Il vise à harmoniser les carrières et les rémunérations dans les trois fonctions publiques.

L'accord relatif aux Parcours Professionnels, Carrières et Rémunérations (PPCR) se décompose en deux axes visant d'une part à renforcer l'unité de la fonction publique pour l'adapter aux évolutions de l'action publique (axe I), et d'autre part à améliorer la politique de rémunération de la fonction publique (axe II).

Cet accord a notamment pour objectif d'harmoniser les carrières et les rémunérations dans les trois versants de la fonction publique, avec un calendrier d'application qui s'étalera de 2016 à 2020.

Dans la mesure où sa mise en œuvre nécessitera la modification

de nombreux décrets (96 décrets statutaires et indiciaires dans la Fonction Publique Territoriale), la loi n° 2015-1785 du 29 décembre 2015 de finances pour 2016 autorise une rétroactivité des textes sur cette période.

Voici les principales mesures qui impacteront les carrières et les rémunérations des agents territoriaux :

Fin de l'avancement d'échelon au minimum

En vue d'harmoniser les durées de carrière dans les trois fonctions publiques, la loi du 29 décembre 2015 susvisée

prévoit une cadence unique d'avancement d'échelon, supprimant ainsi l'avancement d'échelon à l'ancienneté minimale.

Certains statuts particuliers pourraient prévoir de nouvelles modalités de contingentement prenant en compte la valeur professionnelle de l'agent (et non plus la manière de servir), afin de réduire l'ancienneté exigée pour le bénéfice d'un avancement d'échelon.

Cette mesure trouvera son application :

- à la publication des statuts particuliers et au plus tard le 1er juillet 2016 pour les cadres d'emplois de catégorie B et pour certains cadres d'emplois de catégorie A des filières médico-sociale et paramédicale (infirmiers en soins généraux, puéricultrices, conseillers sociaux-éducatifs...);
- au 1er janvier 2017 pour les cadres d'emplois de catégorie C et pour les autres cadres d'emplois de catégorie A.

La transformation de tout ou partie du régime indemnitaire au profit d'indices majorés

La loi du 29 décembre 2015 prévoit également un abattement de tout ou partie du régime indemnitaire perçu par les fonctionnaires. Le montant annuel de cet abattement correspond aux montants annuels bruts des indemnités perçues par les agents, dans la limite des plafonds suivants :

- 389 euros par an à partir de 2017 pour les fonctionnaires de catégorie A (167 euros en 2016);
- 278 euros par an pour les fonctionnaires de catégorie B ;
- 167 euros par an pour les fonctionnaires de catégorie C.

En contrepartie de cet abattement, les fonctionnaires devraient gagner des points d'Indices Majorés (I.M.) qui différeront selon la catégorie hiérarchique de l'agent. Il est prévu que les écarts de cotisations sociales entre le traitement et le régime indemnitaire soient compensés afin de garantir le montant de la rémunération nette des fonctionnaires.

A titre d'exemple, dans le cadre de cette transformation de primes en points d'indice, il serait attribué à un agent de catégorie C + 4 points d'I.M. en abattant 167 euros de primes correspondant à 3 points d'I.M.

Pour les fonctionnaires ne percevant actuellement que peu ou pas de prime, cette transformation se traduira par une augmentation du traitement indiciaire.

Cette mesure, ayant pour objectif un rééquilibrage progressif de la rémunération globale des agents publics au profit de la rémunération indiciaire, s'appliquera rétroactivement :

- Au 1er janvier 2016 pour les cadres d'emplois de catégorie B et pour certains cadres d'emplois de catégorie A des filières médico-sociale et paramédicale ;
- Au 1er janvier 2017 pour les cadres d'emplois de catégorie C et pour les autres cadres d'emplois de catégorie A.

La refonte des grilles indiciaires (2016- 2020)

Une refonte des grilles de rémunération des fonctionnaires, permettant de renforcer l'attractivité des carrières de la fonction publique dans la durée, sera mise en œuvre, de 2016 à 2020. Cela permettra d'offrir aux fonctionnaires des parcours professionnels valorisants, en adéquation avec la durée réelle de la vie professionnelle.

Cette refonte doit permettre d'améliorer les traitements de début et de fin de carrière et d'augmenter les écarts entre les catégories hiérarchiques. A l'issue du processus de revalorisation, les gains bruts annuels (intégrant les transferts de primes dans le traitement) seront à titre d'exemple :

- pour un agent de catégorie C, jusqu'à 500 euros bruts annuels en début de carrière et 2111 euros bruts annuels en fin de carrière pour un agent recruté sans concours ayant bénéficié d'un avancement de grade ;
- pour un agent de catégorie B entre 945 et 1610 euros bruts annuels en début de carrière et entre 1056 et 1389 euros bruts annuels en fin de carrière ;
- pour un agent de catégorie A entre 1889 et 2111 euros bruts annuels selon la carrière concernée.

La restructuration et la revalorisation de la catégorie C (2017-2020)

Le projet de décret prévoit, au 1er janvier 2017, une nouvelle organisation des carrières de catégorie C avec trois nouvelles échelles de rémunération (C1, C2, C3), soit trois grades au lieu de quatre (fusion des échelles 4 et 5). Le but est de favoriser l'accès des fonctionnaires de catégorie C au sommet de leur cadre d'emplois (« indice sommital »).

Le texte procède au reclassement des fonctionnaires dans la nouvelle structure de carrière. Il précise les durées d'échelon de chacune des échelles, les dispositions relatives au classement des personnes accédant aux cadres d'emplois concernés ainsi que les modalités d'avancement de grade.

Un autre projet de décret fixe les différentes échelles de rémunération, qui seront composées de :

- 11 échelons (12 échelons en 2020) en C1 ;

- 12 échelons en C2 ;
- 10 échelons en C3.

Des revalorisations indiciaires interviendront dès le 1er janvier 2017, puis aux 1er janvier 2018-2019-2020.

La restructuration et la revalorisation de la catégorie B (2016-2018)

Le nombre de grades des cadres d'emplois de catégorie B reste inchangé. Une revalorisation indiciaire interviendra avec effet rétroactif au 1er janvier 2016, puis aux 1er janvier 2017 et 2018 pour les cadres d'emplois sociaux de catégorie B issus du Nouvel Espace Statutaire (N.E.S.), ainsi que pour les assistants socio-éducatifs, éducateurs de jeunes enfants, moniteurs éducateurs et intervenants familiaux.

Au 1er janvier 2017 sont prévus le reclassement des agents de catégorie B dans la nouvelle architecture, de nouvelles règles de classement des agents de catégorie C accédant à un cadre d'emplois B, de nouvelles durées de carrière et de nouvelles conditions d'avancement de grade et règles de classement.

La revalorisation de la catégorie A (2016-2018)

Des revalorisations indiciaires sont programmées :

- Au 1er janvier 2016 avec effet rétroactif, puis aux 1ers janvier 2017-2018-2019 pour les cadres d'emplois médico-sociaux et paramédicaux de catégorie A ;
- Au 1er janvier 2016, puis aux 1ers janvier 2017 et 2018 pour le cadre d'emplois des conseillers socio-éducatifs ; ;
- Aux 1er janvier 2017-2018-2019-2020 pour les autres cadres d'emplois de catégorie A.

Ces revalorisations s'accompagneront de nouvelles règles de classement au 1er janvier 2017 pour les conseillers socio-éducatifs et les cadres d'emplois médico-sociaux et

paramédicaux, ainsi que de nouvelles durées de carrière pour ces derniers.

La garantie d'un déroulement de carrière sur au moins deux grades pour tous

Le protocole garantit pour chaque fonctionnaire un déroulement sur au moins deux grades et une fin de carrière à l'échelon et à l'indice les plus élevés du grade supérieur à son recrutement.

Les ratios d'avancement devront permettre d'atteindre cet objectif.

Amélioration des procédures de recrutement

Le recrutement par la voie du concours constitue l'un des principaux fondements de la fonction publique. Il garantit un recrutement fondé sur les seules compétences et qualifications des agents et l'embauche de fonctionnaires répondant aux besoins du service public. La rénovation des épreuves des concours sera poursuivie pour les adapter au niveau de qualification, aux compétences attendues et tenir compte du principe de la séparation du grade et de l'emploi.

Le recours aux concours sur titres pourrait être développé pour les professions réglementées (filière médico-sociale).

Enfin, les procédures de recrutement sans concours dans le premier grade de la catégorie C devraient être harmonisées entre les trois versants de la fonction publique.

A noter qu'aucune disposition n'est figée jusqu'à parution des textes. Le Centre de Gestion vous informera au fur et à mesure de la mise en œuvre du PPCR.

Retrouvez toutes les informations utiles sur www.fonction-publique.gouv.fr/parcours-professionnels-carrieres-et-remunerations



↑ A Challans, le jeudi 28 avril dernier

RÉUNIONS DÉCENTRALISÉES DE L'UNITÉ GESTION DES CARRIÈRES

D'avril à juin, l'unité Gestion Statutaire de la Maison des Communes organise des réunions décentralisées, afin de rencontrer les DGS et responsables RH sur tout le territoire vendéen.

Les deux prochaines rencontres auront lieu le 7 juin à Fontenay-le-Comte et le 21 juin à la Roche-sur-Yon.

> Déontologie, droits et obligations des fonctionnaires

Quelles sont les nouvelles dispositions apportées par la loi ?

Le 7 avril 2016, le projet de loi relatif à la déontologie et aux droits et obligations des fonctionnaires a définitivement été adopté. Publié le 21 avril, trente ans après la loi Le Pors du 13 juillet 1983, le nouveau texte apporte des modifications au statut général de la fonction publique à travers un ensemble de dispositions dont les quatre titres vous sont expliqués ci-après.

La déontologie (titre Ier)

Le chapitre 1 propose notamment :

- de définir les obligations générales des fonctionnaires et consacre, certaines valeurs, déjà reconnues par la jurisprudence, qui fondent la spécificité de l'action des agents publics : le fonctionnaire exerce ses fonctions avec dignité, impartialité, intégrité et probité. Il est tenu à une obligation de neutralité dans l'exercice de ses fonctions. Il les exerce dans le respect du principe de laïcité et, à ce titre, s'abstient de manifester ses opinions religieuses. Il traite les personnes, notamment les usagers du service public, de manière égale. Il respecte la liberté de conscience et la dignité des personnes.
- d'introduire des dispositions consacrées à la déontologie et, en particulier, aux conflits d'intérêts dans le statut général des fonctionnaires (Loi n°83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires) (article 2) ;
- d'introduire dans le statut général un mécanisme de protection des fonctionnaires lançant une « alerte » relative à une situation de conflit d'intérêts (article 4).

Le chapitre 2 (articles 7 à 9) réforme les règles de cumuls

d'activités. Un agent qui souhaite créer ou reprendre une entreprise devra désormais solliciter un temps partiel de droit pour créer ou reprendre une entreprise, mais pourra en parallèle réaliser des activités accessoires (ex : soins à la personne) ou monter une micro-entreprise dans ce cadre.

Le chapitre 3 (articles 10 et 11) renforce la place de la commission de déontologie de la fonction publique. Elle verra ses pouvoirs étendus à la prévention des conflits d'intérêts et renforcés en matière de contrôle des départs vers le secteur privé. Tout fonctionnaire a le droit de consulter un référent déontologue, chargé de lui apporter tout conseil utile au respect de ses obligations. Un décret déterminera les modalités et critères de désignation des référents déontologues.

Modernisation des droits et obligations des fonctionnaires (titre II)

Le chapitre 1er (article 20) renforce la protection fonctionnelle des agents et de leurs familles. La protection fonctionnelle dont peuvent bénéficier les agents à l'occasion des attaques dont ils sont victimes dans l'exercice de leurs fonctions est renforcée et étendue aux conjoints et enfants lorsqu'ils sont eux-mêmes victimes d'agressions du fait des fonctions de l'agent.

Le chapitre 2 (articles 28 à 35) traite de la mobilité des fonctionnaires. Il dispose notamment que le fonctionnaire ne peut être placé que dans une seule des positions statutaires suivantes : l'activité, le détachement, la disponibilité ou le congé parental (article 29). Il unifie la structure des corps et cadres d'emplois entre les trois versants de la fonction publique autour des trois mêmes catégories hiérarchiques (A, B et C).

Le chapitre 3 (articles 36 à 39) vise à moderniser les garanties disciplinaires des agents. Il met notamment fin à l'imprescriptibilité de l'action disciplinaire (article 36). Un délai de 3 ans court à compter du jour où l'administration a eu connaissance des faits passibles de sanctions disciplinaires. Sur le plan des sanctions disciplinaires, la loi n'entraîne finalement pas de modifications, notamment concernant l'exclusion temporaire de fonctions de 3 jours. Elle maintient également la présidence des Conseils de discipline par un magistrat de l'ordre administratif.

Assurer l'exemplarité des employeurs publics (titre III)

Le chapitre 1er (articles 40 à 46) est relatif à l'amélioration de la situation des agents contractuels.

Le plan de titularisation prévu dans la Loi Sauvadet sur les contractuels est prolongé jusqu'en 2018. Il s'agit de maintenir l'objectif de réduction de la précarité dans la fonction publique à un horizon raisonnable.

L'extension à 4 ans de la durée de validité de la liste d'aptitude est prévue à l'article 42. Les lauréats devront informer par écrit chaque année à partir de la 2^{ème} année, le Centre de Gestion sur leur situation et leur volonté d'être maintenus sur la liste d'aptitude. Par ailleurs, l'autorité organisatrice du concours devra assurer le suivi des candidats inscrits sur la liste d'aptitude jusqu'à leur recrutement. Les modalités de ce suivi seront précisées ultérieurement par décret.

Le chapitre 2 vise à l'amélioration du dialogue social dans la fonction publique et à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes (article 47 à 61). Les listes des candidats aux élections professionnelles seront composées d'un nombre de femmes et d'hommes correspondant à la part de femmes et d'hommes inscrits sur la liste électorale (article 47). Les Conseils Supérieurs et le Conseil Commun de la Fonction publique seront également soumis aux règles de la représentation équilibrée des femmes et des hommes (article 54).

Il propose notamment de renforcer la notion de «performance collective» par celle de «résultats collectifs», plus adaptée aux services publics (article 60).

Juridictions administratives et financières (titre IV, articles 62 à 64)

Autres dispositions relatives aux fonctionnaires (titre IV, articles 65 à 90)

L'article 67 étend les concours sur titres pour le recrutement des filières sociale, médico-sociale et médico-technique dans la Fonction Publique Territoriale. Les agents pourront ainsi être recrutés après entretien oral avec le jury ou après des épreuves complémentaires. Cette mesure vise à pallier les difficultés rencontrées dans ce secteur, les collectivités ayant recours à un nombre important d'agents contractuels. La modification des statuts particuliers et les modalités de cet entretien seront précisées ultérieurement.

Les membres de la Commission Mixte Paritaire (CMP) ont décidé de maintenir les dispositions en vigueur pour le recrutement sans concours des agents de catégorie C. La proposition du gouvernement d'instaurer des comités de sélection est donc mise de côté, même si la faculté de mettre en place de telles instances est laissée à l'appréciation des collectivités (article 68).

La loi renforce le champ des missions obligatoires des Centres de Gestion en leur confiant le secrétariat des commissions consultatives paritaires et la fonction de référent déontologue. Quant aux missions facultatives, celles-ci sont sécurisées. Les Centres de Gestion peuvent assurer toutes tâches administratives et des missions d'archivage, de numérisation, de conseil en organisation et de conseils juridiques, à la demande des collectivités et de leurs établissements (article 80). Il faut y ajouter également le développement des mutualisations régionales concernant certaines missions exercées par les CDG, et ceci dans un souci d'efficacité. A ce titre, la création d'un Observatoire de la Fonction Publique Territoriale, géré par les CDG au niveau régional, est considéré comme un prolongement naturel de la mission « emploi » des CDG. De même, la mutualisation de la gestion des agents de catégorie B au niveau régional va elle aussi permettre d'homogénéiser les pratiques.

L'article 82 met en place une dégressivité de la rémunération pour les fonctionnaires momentanément privés d'emploi (-5 % chaque année à partir de la troisième année et jusqu'à -50 % la 12^{ème} année).

Gestion du personnel



C'est l'heure du bilan social

Les collectivités doivent établir, cette année, un rapport détaillé sur la situation de leur personnel. C'est le bilan social, une enquête obligatoire sollicitée par la Direction Générale des Collectivités Locales (DGCL), tous les 2 ans.

La saisie complète des informations nécessaires à l'élaboration du bilan social 2015 doit être effectuée, pour chaque collectivité, avant le 24 juin prochain. Après une étape de vérification par le Centre de Gestion, le bilan social sera présenté devant le Comité Technique compétent. Afin d'aider les collectivités dans leur saisie, la Maison des Communes met à leur disposition l'outil InfoCentre, offrant un pré-remplissage des données pour les agents titulaires et stagiaires.

Moyenne d'âge du personnel, proportion d'agents titulaires/non titulaires, rémunération, absentéisme, bilan des recrutements et des avancements, des actions de formation, des demandes de travail à temps partiel, conditions de santé et de sécurité... Le bilan social offre une photographie du personnel à un instant T permettant de dégager les caractéristiques de la collectivité. Il constitue donc un outil de gestion des ressources humaines.

Initialement prévu pour favoriser le dialogue social à l'intérieur de chaque collectivité, le bilan social est aussi devenu un véritable dispositif statistique permettant d'opérer les ajustements et les réformes nécessaires au bon fonctionnement et à l'adaptation du statut de la Fonction Publique. C'est également un outil de comparaison spatio-temporel, utilisé pour suivre l'évolution de la collectivité par rapport aux années précédentes, et par rapport aux autres établissements territoriaux. Enfin, les données du bilan social sont exploitées par le Centre de Gestion pour affiner le nombre de postes à pourvoir par concours, et contribuer ainsi à une meilleure répartition de l'emploi local.

Pour plus d'informations sur le bilan social, vous pouvez contacter Marina Beaupeu, tél. 02 53 33 01 46. Et pour toute question technique, Marie-Christine Archambaud est à votre service, tél. 02 51 44 10 28.



LE CDG 22 SE PENCHE SUR NOS APPLICATIONS « MISSIONS TEMPORAIRES »



Pour faciliter la gestion des Missions Temporaires, la Maison des Communes s'est dotée en 2015 de deux outils informatiques, l'un destiné aux collectivités territoriales appelé « net-Missions Temporaires », l'autre aux demandeurs d'emploi nommé « net-Candidature ».

Dans l'optique de développer des outils similaires dans les Côtes-d'Armor, le Centre de Gestion 22 a sollicité la Maison des Communes pour une démonstration en mars dernier. Le directeur général adjoint, Alain Guillard, le responsable du service informatique interne, Erwan Pastol et la responsable Missions Temporaires, Sabine Le Magoarou ont particulièrement été séduits par l'option « recherche de profils » dans la CVthèque.

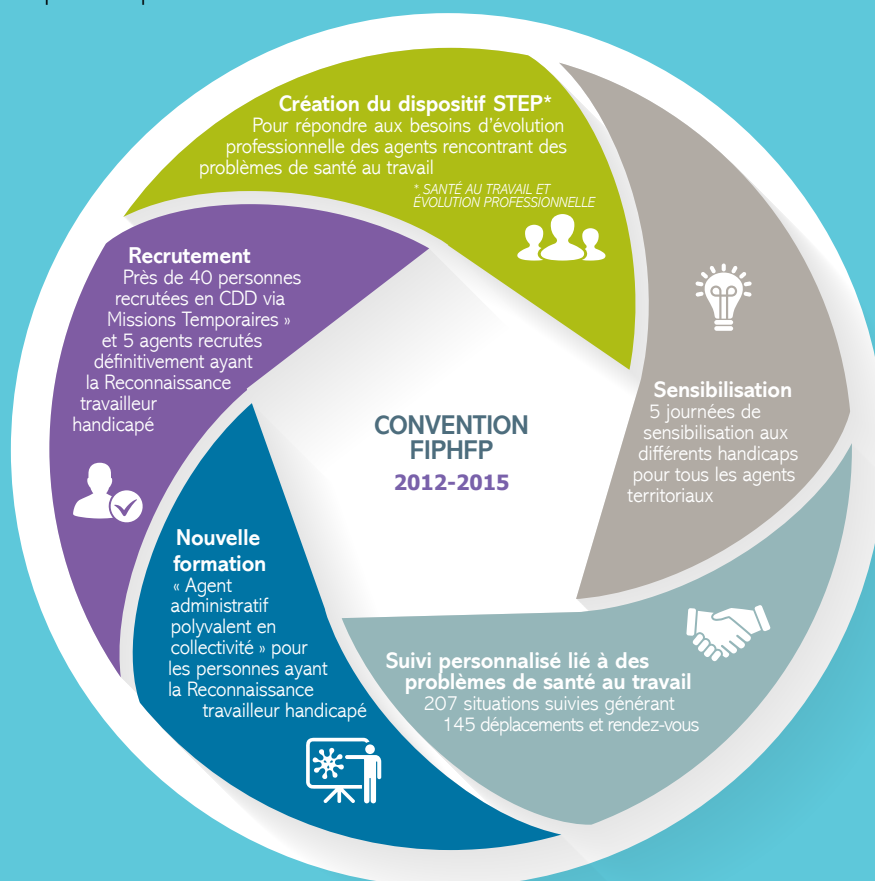
> Nouveau partenariat avec le FIPHFP

Les actions se poursuivent en faveur de l'emploi des travailleurs handicapés

La Maison des Communes renouvelle, pour 3 ans, sa convention de partenariat avec le Fonds pour l'Insertion des Personnes Handicapées dans la Fonction Publique (FIPHFP). Grâce à cet engagement, de nombreuses démarches ont déjà pu être mises en place sur le département de 2012 à 2015.

En apportant sa contribution financière, le FIPHFP permet à la Maison des Communes de favoriser le recrutement, l'accompagnement et le maintien dans l'emploi des personnes en situation de handicap, au sein de la fonction publique territoriale de Vendée. Le graphique ci-dessous met en évidence quelques-unes des grandes actions mises en place dans le cadre de la convention 2012-2015 avec le FIPHFP.

A l'occasion d'un comité local, le 10 mars à Nantes au FIPHFP, la Maison des Communes a présenté son plan d'action pour l'obtention d'une nouvelle convention de partenariat de 2016 à 2019. En complément des initiatives et démarches déjà existantes, celui-ci inclut notamment le recrutement d'apprentis, un travail sur la communication et une anticipation des problématiques d'inaptitude.



Etudiant recherche lieu de stage

Participez à la formation des agents de demain en accueillant un stagiaire !

Pour aider les collectivités de Vendée dans leurs recrutements de personnel qualifié, la Maison des Communes, en partenariat avec cinq établissements, forme chaque année plusieurs promotions de futurs agents territoriaux. Faciliter l'accès à l'emploi de ces jeunes c'est d'abord leur offrir un lieu de stage.

Pour compléter les cours théoriques, des périodes de stage pratique sont toujours requises, quelle que soit la formation choisie (voir tableau ci-après). Les stages constituent un atout pour les futurs diplômés, qui leur permettent de s'immerger dans le monde du travail et de la fonction publique territoriale, en côtoyant des professionnels.

Si vous souhaitez vous aussi apporter vos expériences et vos conseils auprès d'un étudiant en l'accueillant pendant la durée de son stage, n'hésitez pas à contacter Céline Quillaud-Robert, responsable du service Emploi à la Maison des Communes, tél. 02 51 44 10 12.



LICENCE PROFESSIONNELLE « Métiers administratifs territoriaux »

Université d'Angers, Faculté de Droit, Economie, Gestion

Formation de 10 mois, pour les candidats à partir d'un BAC+2, préparant aux métiers de responsables administratifs en mairie ou structures intercommunales (directeur des services, assistant administratif..)

Périodes de stage : En mairie, 15 semaines de septembre 2016 à juin 2017



FINANCES DES COLLECTIVITÉS LOCALES (FCIL)

Pôle Enseignement Supérieur Notre-Dame-du-Roc, La Roche-sur-Yon

Formation de 6 mois, pour les candidats à partir d'un BAC+2, préparant aux métiers de gestionnaire des finances et comptabilité locale, assistant administratif polyvalent..

Périodes de stage : En mairie, 1 semaine en octobre 2016 et 7 semaines en février/mars 2017

En interco/syndicat/EHPAD/MARPA, 4 semaines fin novembre/début décembre 2016



INSTITUT SUPÉRIEUR DE FORMATION DES CADRES TERRITORIAUX

ISFCT, Saint-Laurent-sur-Sèvre

Formation de 9 mois, pour les candidats à partir de BAC+2 / BAC+3, préparant aux métiers de juriste, DGS, secrétaire de mairie, responsable des ressources humaines, assistant administratif..

Périodes de stage : En mairie, 2 mois en février/mars/avril 2017

En EHPAD, 2 semaines en octobre 2016



AGENT ADMINISTRATIF POLYVALENT EN COLLECTIVITÉ

Maison des Communes de la Vendée, La-Roche-sur-Yon

Pour les candidats justifiant d'une reconnaissance travailleur handicapé, formation de 2 mois préparant aux métiers de chargé d'accueil / état civil / urbanisme / comptabilité, assistant administratif

Connaissances bureautiques et bonne expression écrite requises

Périodes de stage : En mairie, 3 semaines en alternance en septembre/octobre 2016



LICENCE PROFESSIONNELLE MÉTIERS TECHNIQUES TERRITORIAUX

Université Rennes 2 - Saint Briec

Formation de 10 mois, pour les candidats à partir d'un BAC+2, préparant aux métiers de responsable ou directeur des services techniques, responsable spécialisé dans les divers domaines techniques comme le bâtiment, la voirie et réseaux, l'urbanisme

Périodes de stage : En mairie, 17 semaines en alternance d'octobre 2016 à juin 2017



> Formation des élus

↑ Le groupe a été accueilli par le maire de la Tranche-sur-Mer, Serge Kubryk

Un groupe d'élus formé à la **revitalisation urbaine**

13 élus ont participé à la journée de formation « revitaliser son centre-bourg », organisée par l'AMPCV et animée par trois architectes du CAUE.

Revitaliser c'est parvenir à une gestion plus économe et durable de l'espace, au moment où se pose la question du « grignotage » du foncier agricole et naturel. C'est aussi apporter des réponses innovantes pour donner une nouvelle vie au centre bourg en termes de logements, de commerces, de services, d'équipements, d'espaces publics... Pour aborder cette notion de « revitalisation » les intervenants du CAUE ont expliqué l'importance du diagnostic initial : quelle est l'identité du centre bourg et de la commune ? A-t-il un intérêt patrimonial, historique, affectif ? Qu'existe-t-il en termes de logements, commerces, équipements, déplacements ? « Il faut savoir d'où l'on vient pour savoir où l'on va » ont-ils précisé. Il s'agit également de définir les besoins de la population avant de mettre en œuvre le projet et définir par exemple les espaces publics, la place pour la voiture et le piéton.

LES CONSEILLERS DÉPARTEMENTAUX EN VISITE À LA MAISON DES COMMUNES



Vendredi 15 avril dernier, les conseillers départementaux de la Vendée étaient invités à découvrir l'ensemble des services et prestations proposés par la Maison des Communes de la Vendée, au-delà des missions de l'Association des Maires et Présidents de Communautés de Vendée (AMPCV), dont ils avaient déjà connaissance.

Après cette approche théorique et afin de se nourrir d'expériences réussies de revitalisation, les élus se sont déplacés sur le terrain, à l'issue du repas. Première destination : Moutiers-les-Mauxfaits. Le maire, Christian Aimé, leur a présenté le projet abouti du centre-bourg moutierois intégrant un nouvel ensemble immobilier avec 2 crèches, des logements sociaux et un pôle de santé. Les commerces et les stationnements y trouvent également leur place. C'est ensuite à la Tranche-sur-Mer que le groupe s'est rendu, où un important travail de mise en valeur a été opéré depuis quelques années. Serge Kubryk, le maire de commune, a notamment expliqué l'évolution de la grande place de la Liberté, aujourd'hui entièrement pavée. Les élus ont pu découvrir aussi le bâtiment des Halles qui a la particularité d'accueillir directement les véhicules des marchands afin de garantir la présence d'un marché malgré les intempéries.

Voici ci-contre le programme complet des formations proposées aux élus par l'Association des Maires et Présidents de Communautés de Vendée pour 2016.

**Inscriptions sur www.maisondescommunes85.fr
ou par courriel à asso.maires@cdg85.fr
Tél. 02 51 44 10 25**

Programme des « Formations élus » 2016 :

| | | | |
|----------------|---|--|-------------------------------|
| ACTION SOCIALE | VALORISER LES ACTIONS DU CCAS ET DU CIAS : COMMUNIQUER LES ACTIONS SOCIALES | Comment communiquer positivement sur la politique d'action sociale : adapter sa communication, la sémantique à utiliser, les principaux écueils à éviter Les supports de communication : le contenu, le rythme de publication, les évènements à organiser | 14/11 |
| GESTION LOCALE | EVOLUTION DES COOPÉRATIONS INTERCOMMUNALES | Mutualisation, schéma de mutualisation, transferts de compétences, commune nouvelle, communauté de communes élargie | 03/06 |
| COMMUNICATION | LA GESTION DES CONFLITS Niveau 1 (débutants) | Identifier les différents types de conflit, prendre du recul face à un conflit et sortir du conflit | 2 jours : 05-06/09 |
| | LA GESTION DES CONFLITS Niveau 2 (approfondissement) | Prérequis : avoir suivi la formation niveau 1 Réactiver et approfondir les apprentissages acquis ; Analyser des situations de conflits rencontrées depuis ; Mettre en pratique | 10/10 |
| | LA PRISE DE PAROLE EN PUBLIC Niveau 1 (débutants) | Eléments théoriques, diction, voix, obstacles à la communication, recettes pour améliorer, structurer une intervention, savoir convaincre | 2 jours : 30-31/01 2017 |
| | LA PRISE DE PAROLE EN PUBLIC Niveau 2 (approfondissement) | Prérequis : avoir suivi la formation niveau 1 Acquérir une aisance affirmée dans la diffusion en public d'un discours préparé ; improviser librement lors d'une allocution, soit autour d'un message, soit pour répondre à une interpellation publique | 2 jours : 13-14/10 |
| | MIEUX SE CONNAÎTRE POUR MIEUX COMMUNIQUER | Identifier les caractéristiques de son propre mode de fonctionnement ; Travailler sur les impacts en terme de management | 2 jours : 06-07/06 |
| | L'ANNONCE D'UN DÉCÈS | Difficultés rencontrées, les étapes du deuil, les mécanismes de défense, les attitudes adéquates, les formalités à remplir <i>De préférence, 2 élus par commune</i> | 16/06 |
| | LA CONDUITE ET L'ANIMATION DE RÉUNION | La réunion, outil de management : types de réunion, grands rôles et fonctions, organisation, régulation, production, animation Donner envie de participer : méthode, préparation, stratégique, fonctions et attitudes de l'animateur, situation difficile | 2 jours : 20-21/06 |
| | LE MANAGEMENT D'UNE ÉQUIPE MUNICIPALE ET COACHING | Acquérir un savoir-faire et savoir être pour diriger efficacement et sainement une équipe d'élus et d'agents municipaux <i>S'adresse en priorité aux maires</i> | 2 jours : 27-28/06 |
| | DÉVELOPPER L'AFFIRMATION DE SOI EN GÉRANT SES ÉMOTIONS ET SANS ÉCRASER L'AUTRE | Comprendre les mécanismes en jeu dans les relations interpersonnelles ; Apprendre à s'affirmer sans écraser l'autre ; Travailler sur son propre positionnement dans la relation ; Apprendre à formuler / gérer une critique de façon constructive | 08/11 |

Sensibilisation aux différents handicaps

28/11/2016

Cette journée permettra à tous les participants d'identifier les difficultés rencontrées par les personnes en situation de handicap via des ateliers et mises en situation animés par des associations spécialisées. Il s'agira de comprendre le comportement à adopter face au handicap, qu'il soit moteur, visuel, auditif ou mental/psychique.



> Réforme territoriale (loi NOTRe)

Vendée : 10 intercommunalités disparaîtront au 1er janvier 2017



La réforme territoriale vise à réaliser des économies de gestion en mutualisant les moyens dès le 1er janvier 2017. Suite au relèvement du seuil de 5 000 à 15 000 habitants, les nouvelles intercommunalités vont ainsi changer d'échelle et bénéficier d'une augmentation de leurs compétences comme le tourisme ou la gestion des aires d'accueil des gens du voyage.

Concrètement, des fusions vont s'opérer entre le Pays Talmondais et le Pays Moutierrois, entre le Pays de Fontenay-le-Comte et le Pays de l'Hermenault, entre la communauté de communes des Olonnes et l'Auzance et Vertonne, entre Terres de Montaigu et le Canton de Rocheservière, et entre Vie et Boulogne et le Pays de Palluau.

Dans le Sud-Vendée, le regroupement du Pays Mareuillais avec le Pays de Sainte-Hermine le Pays Né de la Mer et les Isles du Marais Poitevin va constituer un nouvel ensemble de près de 55 000 habitants. Les îles d'Yeu et de Noirmoutier bénéficieront de l'exception d'insularité pour continuer d'opérer seules. Le Pays du Gois rejoindra donc celui de Challans.

Dans cette refonte, certaines communes ont saisi l'occasion de changer. C'est le cas de Saint-Mathurin, qui quittera le Pays des Achards pour basculer vers la communauté de communes des Olonnes. C'est aussi le cas pour Saint-Christophe-du-Ligneron qui se séparera du Pays de Palluau pour rejoindre le Pays de Challans.

Enfin dans le centre du département, le Pays des Essarts disparaîtra puisque la nouvelle commune Essarts-en-Bocage et La Merlatière rejoindront le canton de Saint-Fulgent, alors que Sainte-Cécile et Saint-Martin-des-Noyers basculeront plus au sud, dans le Pays de Chantonay.

Cette nouvelle carte n'est cependant pas définitive et sera amenée à évoluer dans le temps avec la création de communautés d'agglomération par exemple. A Challans et aux Olonnes, dans cette éventualité, il faudrait alors compter un bassin de 50 000 habitants, autour d'une aire urbaine d'au moins 15 000 habitants.



> e-Collectivités Vendée

Nouveau ! Le syndicat fait baisser le prix des factures télécom

Grâce à la mutualisation informatique, e-Collectivités Vendée a conclu un marché avec l'opérateur de télécommunications SFR-Numericable pour proposer à ses adhérents des tarifs télécoms de 40 à 80 % inférieurs aux tarifs publics.

Téléphonies fixe et mobile, liaisons internet, gestion de flotte de terminaux mobiles, visioconférence, tels sont les produits et services proposés par e-Collectivités Vendée via sa nouvelle centrale d'achats. Dans le cadre de cette prestation, le syndicat assure la relation avec l'opérateur SFR-Numericable, effectue les commandes et le suivi administratif, suit les déploiements et les incidents. Non seulement les prix pratiqués sont attractifs mais la gestion est aussi grandement facilitée grâce à un interlocuteur unique.

A noter que les collectivités possédant des marchés en cours avec l'opérateur SFR ou Completel peuvent bénéficier des nouveaux tarifs obtenus dans le cadre du marché e-Collectivités Vendée.

> 2e édition des « Ateliers e-Collectivités Vendée » le 23/09

Le syndicat organise une nouvelle journée « Ateliers e-Collectivités Vendée » le vendredi 23 septembre 2016. Les thèmes suivants y seront abordés :

- La GED et les espaces collaboratifs
- Les nouveautés Pléiade
- Comedec : la dématérialisation des actes civils
- Chorus Portail Pro : les factures électroniques
- La centrale d'achats Télécom
- La gestion de la relation citoyen
- Marchés publics : les nouveautés

Contacts : e-Collectivités Vendée, tél. 02 53 33 02 75, ecollectivitesvendee@cdg85.fr



> « Manger local, ce n'est pas banal »

Favoriser le circuit court pour soutenir l'agriculture vendéenne

En adhérant au réseau « manger local ce n'est pas banal », la Maison des Communes s'engage à s'approvisionner en produits locaux. Lors de futures réceptions, du jus de pomme vendéen sera par exemple servi en lieu et place d'un jus de fruit issu de la grande distribution.

Le réseau « manger local ce n'est pas banal » a été créé fin 2014 par le Conseil Départemental, la Chambre d'Agriculture et l'Association des Maires et Présidents de Communautés de Vendée (AMPCV) pour soutenir la filière agricole vendéenne. « Manger local est bénéfique à notre économie, à nos emplois et aussi à notre environnement » rappelle Anne-Marie Coulon, présidente de l'AMPCV. Le réseau vise à développer des liens plus directs entre les agriculteurs, les acteurs de la restauration collective et la population vendéenne.

Chaque Vendéen est invité à consommer plus facilement des produits du terroir en se rendant sur <http://mangerlocal.vendee.fr>,

où tous les producteurs de Vendée sont recensés par production et par territoire, à l'aide d'une carte interactive. « Ce site web permet à tous les Vendéens de dénicher facilement, près de chez eux, les meilleurs produits de notre agriculture parmi 8 400 chefs d'exploitation. » ajoute Anne-Marie Coulon.

Huîtres, fromages, lait, légumes, beurre, viande, fruits... Une large campagne d'affichage a été lancée par le réseau ces derniers mois pour vanter les bons produits fabriqués en Vendée.

Dernières actus de l'AVAM

Entre tourisme et bien-être : des rendez-vous conviviaux pour les anciens maires

L'Association Vendéenne des Anciens Maires (AVAM) a récemment concocté, pour ses adhérents, une visite de la Maison de Clémenceau à Jard-sur-Mer, puis une conférence animée par Yves Clercq intitulée « l'art de vieillir, cultiver son jardin intérieur ».

Chaque année, l'Association Vendéenne des Anciens Maires (AVAM) organise une séance décentralisée du conseil d'administration. Le 17 mars dernier, les membres du CA se sont ainsi retrouvés à la mairie de Saint-Vincent-sur-Jard, accueillis par Robert Chabot, maire de la commune. Après un déjeuner sur le port de plaisance de Jard-sur-Mer, le groupe s'est dirigé vers La Bicoque, la maison de pêcheurs qui fut l'ultime et intermittent refuge de Georges Clemenceau. A travers le portrait du « Tigre », les auditeurs ont pu faire un retour dans les années 1920 et apprécier la simplicité de vie de ce grand homme, tout en goûtant les charmes de cette longère face à la mer.

Autre moment attendu, la conférence du 22 mars avec Yves Clercq sur le thème « l'art de vieillir ». La vieillesse n'est pas une fin en soi mais un moyen d'avancer, telle est la conclusion que le conférencier a su donner aux auditeurs attentifs qui selon sa méthode sauront « cultiver leur jardin intérieur », ressentir du bonheur et de la sérénité.





> Nouveautés

Encore plus de loisirs à prix réduits avec le FDAS !

Le Fonds Départemental d'Action Sociale (FDAS) a enrichi son panel d'avantages. Cinéma, piscines, parc d'attraction, événements sportifs : découvrez ci-dessous les nouvelles prestations proposées !



Adhésions 2016 :

447 collectivités adhérentes

12 821 bénéficiaires
soit + 2,37 % par rapport à 2015

- Actifs : 10 993
- Retraités : 1 828

14 cinémas sont aujourd'hui accessibles à tarifs réduits en Vendée pour les adhérents du FDAS, notamment Le Concorde de La Roche-sur-Yon, récemment ajouté à la liste. Deux piscines bénéficient également d'une nouvelle subvention octroyée par le FDAS, à savoir Aqualonne au Château-d'Olonne et Les Chirons à Olonne-sur-Mer. Pour ces trois établissements, une réduction de 30 % s'applique sur le tarif CE pour les 4 premiers carnets achetés.

Ouvert du 25 juin au 4 septembre, le nouveau parc d'attraction O'Gliss Park, implanté au Bernard, propose sur plus de 6 hectares, 4 univers aquatiques délirants pour petits et grands. Avec le FDAS, une réduction de 30 % est appliquée sur les 10 premiers billets pour le parc seul, ou pour la formule combinée « 2 jours O'Gliss / Indian Forest ».

Enfin, la prestation « Remboursement de 30 % » sur la billetterie a évolué pour s'ouvrir aux événements sportifs. Elle sera accordée pour 6 billetteries au plus, sur un montant total maximum de 150 euros par année civile, pour des manifestations organisées en Vendée ou dans les départements limitrophes (17, 44, 49, 79). A noter, aucun remboursement ne sera effectué sur les concerts, spectacles, événements sportifs achetés via Meyclub ou bénéficiant déjà d'une autre subvention (amicale, COS, CE...).

Toutes les offres du FDAS dans le catalogue 2016

Afin de présenter l'ensemble de ses prestations, le FDAS vient d'éditer un catalogue. Plusieurs exemplaires ont été remis au correspondant de chaque collectivité afin d'informer au mieux leurs collègues adhérents.

Secours exceptionnel, aide décès, Noël des enfants, billetterie, vacances... On y découvre toutes les offres du FDAS. Vous pouvez également retrouver les offres sur www.fdas85.fr



CATALOGUE 2016



A TELECHARGER SUR WWW.FDAS85.FR