

CONSEIL MUNICIPAL

Un conseil axé sur le logement, la solidarité
et la lutte contre l'absentéisme

Ce vendredi 16 décembre 2022,
83 affaires sont inscrites
à l'ordre du jour du Conseil municipal.

SOMMAIRE

Mot de Michaël DELAFOSSE.....	3
1 - Le logement, une priorité pour la Ville de Montpellier.....	4
2 - Pacte social : plan de prévention et de lutte contre l'absentéisme.....	8
3 - Montpellier soutient les initiatives associatives et solidaires.....	11
4 - Un mois de décembre axé sur la sécurité.....	14



L'année 2022 s'achève avec un riche inventaire d'actions et de projets présents et à venir pour notre ville et l'ensemble des Montpelliérains. La guerre en Ukraine et la crise énergétique nous ont particulièrement poussées à nous réinterroger sur les dépenses de la Ville et de la Métropole, à faire des choix. Malgré tout, la Ville de Montpellier réaffirme pour 2023 sa volonté d'œuvrer pour le bien-vivre ensemble et le dynamisme du territoire. Toujours soucieux des conditions de vie des habitants nous continuons notre travail pour permettre à tous de vivre dans des logements dignes. Cette lutte est une composante du bouclier social, qui compte également des actions pour renforcer la protection des Montpelliérains, agir avec nos partenaires auprès des personnes les plus démunies, lutter contre l'absentéisme pour un service public de qualité. La jeunesse et le sport ne sont pas oubliés, avec un soutien sans faille pour les projets pédagogiques portés par les équipes éducatives dans nos écoles et des aides pour le sport amateur, vecteur de bonne santé, de cohésion et de lien social. L'ensemble du Conseil municipal se joint à moi pour vous souhaiter d'excellentes fêtes de fin d'année.



Michaël DELAFOSSE

Maire de la Ville de Montpellier
Président de Montpellier Méditerranée Métropole

1 - LE LOGEMENT, UNE PRIORITÉ POUR LA VILLE DE MONTPELLIER

Face à l'acuité des enjeux de logement sur le territoire, la collectivité investit différents leviers pour que les ménages modestes, dont le budget logement fragilise le quotidien, puissent se loger dignement. Plusieurs actions sont engagées et ainsi lutter contre l'habitat indigne et le mal-logement.

Cession des lots de copropriété "Résidence Font del Rey II" dans le cadre du Nouveau Programme National de Renouvellement Urbain (NPNRU), quartier Mosson

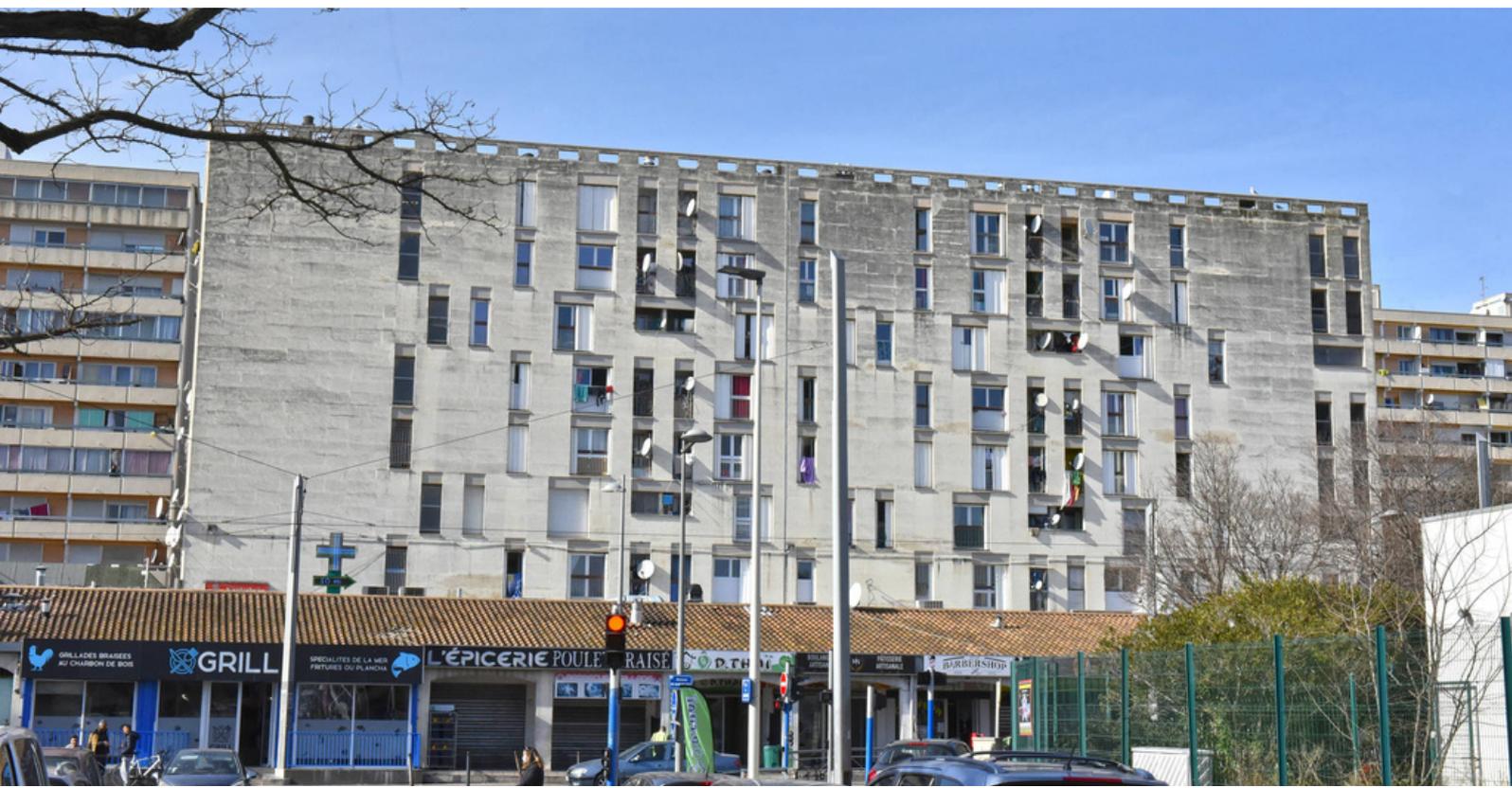
► Affaire 2

Dans le cadre de la mise en œuvre du Nouveau Programme National de Renouvellement Urbain (NPNRU) du quartier de la Mosson, secteur du Grand Mail, le dossier d'enquête conjointe préalable à la Déclaration d'Utilité Publique et à l'enquête parcellaire a été approuvé.

L'objectif est de racheter intégralement Font del Fey dans la perspective de sa démolition en lien avec le grand projet de transformation urbaine et sociale du quartier de la Mosson. Les occupants seront accompagnés dans le cadre de leur relogement.

Aussi, afin de pouvoir mettre en œuvre le projet urbain, la SA3M a sollicité la Ville pour la cession des lots n°1416 et n° 1417 de cet ensemble immobilier dénommé « Résidence Font del Rey II » situé 450 à 500 Le Grand Mail, sur une parcelle de 2 049 m². **La cession est proposée au prix de 80 000 € HT.**

Le projet de renouvellement urbain se structure autour de quatre principes qui sont l'ouverture du quartier et de l'espace public, l'activation de l'économie et l'offre de loisirs grâce à des équipements reconfigurés et valorisés, l'amélioration de la qualité de vie en remettant la nature et le paysage, la connexion du quartier à la Ville avec les nouveaux réseaux de transports et les écosystèmes de l'innovation.



Convention de partenariat avec la Caisse d'Allocations Familiales (CAF) de l'Hérault - Contrôle des critères de décence dans le logement

► Affaire 10

Depuis la mise en œuvre de la loi pour l'Accès au Logement et un Urbanisme Rénové (ALUR), la Caisse d'Allocations Familiales (CAF) a développé un instrument incitatif et coercitif, favorisant des travaux de conformité : la conservation de l'aide au logement. C'est un véritable levier pour la mise en conformité des logements contribuant ainsi à l'assainissement du parc immobilier dégradé.

La Ville a conclu avec la CAF de l'Hérault, en 2018, une convention partenariale de lutte contre la non décence des logements, permettant de clarifier et d'améliorer l'intervention publique pour l'usager. Le Service Communal d'Hygiène et de Santé (SCHS) de la Ville réalise ainsi des constats de non décence et des constats après travaux. En novembre 2020, une adaptabilité de la volumétrie annuelle a été votée permettant des constats finançables à 210 diagnostics réalisés par le SCHS.

En 2021, le bilan de ce partenariat est positif puisqu'il a conduit à la mise en œuvre des travaux nécessaires, par les propriétaires, dans 116 logements devenus désormais décents. Au cours du 1er semestre 2022, 90 constats de non décence ont été réalisés par le SCHS.

Aujourd'hui, est votée une augmentation du montant de la contribution financière allouée par la CAF à la Ville, soit une évolution de 100 € à 150 € par dossier.

Continuité du plan d'actions de la démarche citoyenne d'habitat participatif

► Affaire 16

La Ville de Montpellier s'est engagée à réserver sur chaque opération d'aménagement d'initiative publique (ZAC) au moins un lot pour l'habitat participatif, pour accompagner et amplifier cette dynamique.

L'habitat participatif permet à des groupes de citoyens de concevoir, créer et gérer leur habitat collectivement, pour mieux répondre à leurs besoins, en cohérence avec leurs moyens et leurs aspirations, en particulier en matière de vie sociale et de respect de l'environnement. Les valeurs d'entraide, de partage, de mixité sociale, de maîtrise de son cadre de vie, dans une approche engagée sur la durée, inspirent ces initiatives de démocratie participative.

Cette nouvelle manière d'habiter ensemble, en se réappropriant l'acte de penser, de produire et de vivre son logement, basée sur la mutualisation des moyens et la coopération au quotidien dans le respect de la sphère privative, témoigne du désir de renouveler le lien social et de participer à la fabrication d'une ville plus humaine et solidaire.

La Ville de Montpellier entend soutenir ces initiatives citoyennes pour diversifier les manières d'habiter la ville, en créant des liens sociaux et de convivialité durables au sein des nouveaux quartiers et des quartiers réinvestis, tout en s'inscrivant résolument dans une démarche environnementale.

Cette aspiration sociale s'inscrit aussi pleinement dans la politique de l'habitat de la Ville de Montpellier et de sa Métropole : elle permettra d'enrichir l'offre d'habitat dans tous les quartiers de la commune et de faciliter ainsi les parcours résidentiels des ménages correspondant à leur pouvoir d'achat et leur idéal de vie.

A ce titre, la collectivité entretient des échanges réguliers avec les acteurs associatifs et professionnels de l'habitat participatif, tant au niveau local, régional que national. Elle participe notamment au Réseau National des Collectivités pour l'Habitat Participatif (RNCHP) depuis 2012.

Les 5 prochains sites identifiés qui accueilleront un projet d'habitat participatif

- **La ZAC Beusoleil située avenue de Lodève dans le quartier des Cévennes** : il s'agit d'une opération de réinvestissement urbain d'une ancienne gendarmerie, desservie par la ligne 3 du tramway. Cette opération de 3 hectares comptera à terme environ 250 logements, un immeuble de bureaux et des commerces-services en rez-de-chaussée. Le programme d'habitat participatif sera intégré dans le lot 5 attribué à ACM Habitat. Un appel à candidatures sera organisé et le choix du lauréat interviendra au 2nd semestre 2023.
- **La ZAC de la Restanque dans le quartier Prés d'Arènes** : d'une superficie de 125 hectares, cette opération de renouvellement urbain engage la transformation d'une zone industrielle des Prés d'Arènes, pour créer un quartier mixant logements et activités, contigu aux quartiers existants de Saint Martin et Tournezy. Le programme prévisionnel prévoit environ 7 500 logements, des commerces, des activités et des équipements publics, dont une école qui a été livrée à la rentrée 2022. Aussi, la parcelle retenue pour accueillir un programme d'habitat participatif sera déterminée en fonction des opportunités foncières, avec l'objectif de pouvoir lancer d'un appel à candidatures durant l'année 2023.
- **La ZAC de la Pompignane, à l'est de Montpellier** : d'une superficie de 12 hectares, cette ZAC s'inscrit dans une opération de renouvellement urbain beaucoup plus vaste située entre le plateau technologique de la Pompignane (IBM, Dell, ...) et les berges du Lez, à proximité du coeur de ville. Une diversification de l'habitat est visée dans un objectif de mixité sociale. Le lancement d'un appel à candidatures pourrait intervenir à l'horizon 2023.
- **La ZAC République dans le quartier de Port Marianne au sud-est de Montpellier** : La ZAC République, d'une superficie d'environ 21 hectares, constitue le dernier maillon du projet de Port Marianne sud, autour de la place Pablo Picasso et de l'avenue Raymond Dugrand desservie par la ligne 3 du tramway. La ZAC dans son ensemble accueillera de nombreux logements en mixité sociale, des activités (bureaux, commerces, ateliers SoHo) et plusieurs équipements (crèche privée, internat régional, halle des sports du collège de Port Marianne). C'est le secteur Est de la ZAC qui a été retenu pour accueillir un programme d'habitat participatif, avec le lancement d'un appel à candidatures envisagé à l'horizon 2024.
- **La ZAC du Coteau au Nord-Ouest de Montpellier** : dans la continuité du quartier Malbosc et à proximité du Domaine d'O, cette opération développera sur environ 25 hectares un quartier mixte à dominante d'habitat collectif, avec des commerces et activités. En 2021-2022, le plan-guide du quartier a été revu pour mieux prendre en compte les enjeux paysagers et environnementaux du site, donnant lieu à une diminution du programme de construction. Le nombre de logements réalisés s'élèvera à environ 1 200 logements avec un tiers de logements locatifs sociaux, un tiers de logements abordables et intermédiaires et un tiers de logement libres. Le lancement d'un appel à candidatures pourra être envisagé à l'horizon 2024.

2 - "PACTE SOCIAL" : PLAN DE PRÉVENTION ET DE LUTTE CONTRE L'ABSENTÉISME

► Affaire 3

Dans le cadre du « Pacte social » que l'exécutif promet afin de concilier l'exigence d'un service public de qualité et la nécessaire reconnaissance des agents qui y contribuent, la Ville et la Métropole poursuivent le choix fort et assumé d'investir pour soutenir et préserver le capital humain que constituent les 8 000 agents.

Pour la première fois, l'exécutif souhaite déployer un plan ambitieux et global d'amélioration de la qualité de vie et des conditions de travail, afin de prévenir l'absentéisme des agents et renforcer leur employabilité sur l'ensemble de leur carrière.

Ce plan vient en complément des différents objectifs assignés à la politique de gestion des ressources humaines, en termes de rémunération plus équitable et plus juste, de développement des compétences ou de politiques managériales humaines et responsabilisantes.

En prenant comme année de référence 2019, dernière année de référence connue avant effets de la période Covid-19, le taux d'absentéisme dit médical (composé de la maladie ordinaire et des accidents de service, mais aussi de la longue maladie et maladie professionnelle) atteint un taux moyen de plus de 11% en 2019 contre 7.8 % de moyenne nationale dans les communes de + de 350 agents (Etude FNCDG Indicateurs Repères RH).

Plus spécifiquement, Ce sont, en moyenne par agent permanent, près de 28,7 jours d'absence dite compressible (maladie ordinaire et accident de travail) qui sont comptabilisés en 2019, alors que la moyenne nationale est de 18 jours sur la même année.

Surtout, le taux moyen d'absentéisme médical de la Ville cache de fortes disparités par secteur ou selon les périodes de l'année :

- Sur 2020, le taux d'absentéisme médical est ainsi monté à plus de 13% sur certains mois, des secteurs pouvant connaître des pics mensuels à 15% ;
- Certains secteurs d'activité ont enregistré des taux moyens à plus de 12% voire 16% sur 2021.

Cet absentéisme a en effet d'importantes répercussions à l'échelle globale, sur le fonctionnement interne et la qualité des services publics, et à l'échelle individuelle, tant pour les agents venant à déclarer des absences que pour leurs collègues confrontées à ces dernières.

L'exécutif souhaite par conséquent repenser et renouveler aujourd'hui les actions préexistantes menées sur cette thématique afin d'apporter des solutions pérennes aux équipes. Dans cette perspective, le plan de prévention et de lutte contre l'absentéisme est structuré autour de 3 orientations fortes :

AXE 1 : MIEUX COMPRENDRE ET RESPONSABILISER CHAQUE ACTEUR

- **Des données pour comprendre et mieux agir**

Si l'absentéisme est devenu une problématique commune à de nombreuses collectivités, il est essentiel de s'adapter aux spécificités de chaque structure et ainsi comprendre, analyser et suivre finement l'évolution de l'absentéisme sous ses différentes formes, pour mieux identifier les actions à mettre en place et suivre leurs effets.

Aussi, des outils d'analyse quantitatifs et qualitatifs, un pilotage fins et réguliers de l'absentéisme au global, par Pôle, métier (distinction des types d'arrêts maladie et suivi des accidents de travail, fréquence, gravité) seront mis en place ainsi que des indicateurs de suivi des différentes actions.

- **Des leviers pour responsabiliser chaque acteur et « piloter »**

Plusieurs actions sont à construire et développer avec les Pôles, afin de renforcer l'implication de l'ensemble de la chaîne managériale et des collectifs de travail dans un souci de renforcement de la qualité de vie au travail.

AXE 2 : PREVENIR ET RENFORCER LA QUALITE DE VIE ET DES CONDITIONS DE TRAVAIL

Il s'agit de renforcer les actions liées à la prévention des risques professionnels *stricto sensu*, mais aussi d'envisager plus globalement les différentes facettes concourant à la qualité de vie au travail, dans un objectif commun de réduire l'usure professionnelle, physique et mentale, et ainsi de limiter la survenance d'arrêts de travail et de maintenir les agents dans l'emploi dans les meilleures conditions possibles.

Dans ce cadre, certaines actions sont déjà initiées :

- **Des actions à destination des managers et des agents pour renforcer la qualité de vie au travail.**
- **La formation des managers** sur la gestion des risques professionnels et la désinsertion professionnelle, volet central de cette approche de prévention.
- **Une offre d'accompagnement pluridisciplinaire renforcée** des managers pour gérer les situations complexes.
- **L'expérimentation de nouvelles méthodes pour améliorer les conditions de travail** : temps managériaux incontournables à renforcer (réunions d'équipes, entretiens individuels, entretiens d'évaluation ...), groupes d'analyses de pratique à renforcer, espaces de discussion sur le travail à expérimenter.

Au-delà, les agents sont une cible importante du plan de prévention :

- **Pour les accompagner dans leurs mobilités et transitions professionnelles, des parcours de mobilités et de formation** seront structurés prioritairement pour les agents dont les métiers sont reconnus à usure professionnelle.
- **Pour mieux les accompagner dans leur quotidien de travail, les actions visant à une meilleure conciliation entre la vie professionnelle et la vie personnelle seront à expérimenter.**
- **Pour maintenir le lien au travail et faciliter le maintien dans l'emploi, un Pacte de solidarités entre Pôles et agents est en cours de formalisation.**
- **Pour assurer la protection que la collectivité doit à ses agents** dans le cadre de situations conflictuelles, des dispositifs d'accompagnement viennent d'être lancés, que ce soit en interne avec une procédure de gestion et d'analyse des signalements de violence ou harcèlement, ou en externe avec la prévention des agressivités et des risques liés au travail isolé.
- **Des actions de prévention des risques professionnels pour améliorer l'environnement de travail**
- **Un renforcement de la politique de prévention des risques professionnels** (notamment avec le fonds interne de prévention, avec une enveloppe de 160 000 € : 100 000 € pour la Ville et 60 000 € pour la Métropole ou encore avec les postes de conseillers de prévention).

Au-delà, des actions de prévention plus ciblées seront à déployer, notamment pour la prévention des accidents de travail.

- **L'accompagnement des agents dans leurs parcours de santé**

De manière très volontariste, l'exécutif souhaite apporter un accompagnement global à ses agents, notamment dans leurs parcours de santé (sensibilisations globales sur l'accès aux soins ou sur certaines pathologies comme les cancers ou les addictions).

Enfin, afin de déployer une palette complète des actions visant à prévenir l'absentéisme, l'exécutif souhaite aussi agir par des mesures de contrôle des abus. En effet, dans l'objectif clairement affiché de promouvoir un juste équilibre entre soutien de l'employeur en faveur de la prévention et de l'amélioration des conditions de travail et engagement des agents, l'exécutif réaffirme la volonté d'instaurer des dispositifs concourant à **l'équité de traitement entre agents et à la lutte contre les abus**, dénoncés par un certain nombre d'entre eux.

Dans ce cadre, a été instauré par délibération en mars 2022, une proratisation du régime indemnitaire en cas d'absence au-delà d'une franchise de 10 jours annuels.

A l'issue d'un premier bilan de ce dispositif sur lequel l'exécutif s'engage, cette mesure pourra évoluer pour être, le cas échéant, mieux plus ciblée. Plusieurs autres mesures complémentaires seront travaillées dans le sens de cette équité entre agents :

- Le renforcement des modalités de contrôle lors de la visite d'embauche afin de déceler en amont du recrutement certaines inaptitudes ou invalidités, notamment sur les métiers à risque, afin de déceler en amont du recrutement certaines inaptitudes ou invalidités, notamment sur les métiers à risque,
- Le renforcement et la structuration d'un dispositif de contrôle des arrêts maladie, (notamment des arrêts de courte durée, pour lequel un recours à un prestataire externe sera examiné) ;
- Un contrôle renforcé et sanctionné des cumuls d'activités exercés pendant les arrêts maladie ;
- Une collaboration plus forte entre la médecine de ville et la médecine du travail pour mettre fin aux arrêts de complaisance (un partenariat avec le Conseil national de l'Ordre des médecins pourrait être initié) ;
- Enfin, un examen systématique des situations anciennes d'agents en arrêt ou sans affectation en raison de problématiques de reclassement sera lancé.

Le Plan de prévention : une méthode de travail pragmatique et participative

Ce plan de prévention, qui s'inscrit nécessairement dans le temps et qui sera doté de moyens dédiés, en cohérence avec l'ambition qui lui est donnée, sera travaillé de concert entre les différents Pôles, les organisations syndicales, le Comité social territorial et sa section spéciale dédiée à la santé au travail ainsi que les conseillers et techniciens de prévention.

Un comité de pilotage sera créé et se réunira au printemps 2023 afin d'acter la priorisation des actions ainsi formalisées. La Collectivité réalisera enfin un suivi et un bilan annuel des différentes mesures présentées dans ce plan et de leurs ajustements éventuels.

3 - MONTPELLIER SOUTIENT LES INITIATIVES ASSOCIATIVES ET SOLIDAIRES

Le judo au coeur de la politique sportive de Montpellier : une aide de 7500 euros pour le judo amateur

► Affaire 5

La Ville de Montpellier vient d'accueillir cette semaine le Congrès International « Les enjeux des Jeux » et le Forum annuel et Trophées « Terre de jeux 2024 ». L'ensemble des collectivités et des acteurs du mouvement sportif labélisés, en présence de Tony Estanguet, se sont retrouvés une dernière fois à Montpellier pour clôturer le travail entrepris durant l'année et se projeter sur les temps forts à venir en 2023 et 2024. Le territoire Montpelliérain s'impose chaque année comme un lieu de prédilection des grands événements sportifs nationaux et internationaux.

A ce titre, en plus d'être le centre de préparation aux Jeux de l'équipe de France de judo pour les compétitions internationales comme les Jeux Olympiques d'été de 2024, **Montpellier accueillera en novembre 2023 les championnats d'Europe de judo avec près de 700 combattants présents.**

Montpellier s'inscrit également dans la **dynamique "1000 dojos" portée par la FFJ**. Elle a ainsi l'ambition de créer une dizaine de dojos dans les années à venir. Elle porte par exemple la transformation du Palais des sports Pierre de Coubertin quartier Hauts de Massane, salle multisports qui accueillera également des compétitions de judos à partir de janvier 2024.

La Ville de Montpellier souhaite accompagner ces actions qui concrétisent les valeurs du partage et participent à l'attractivité et à l'animation du territoire. Pour aider les associations de judo à mener à bien leurs activités et renforcer leurs projets, **une aide de 1500 euros sera attribuée à chacun des cinq clubs de judo suivants :**

- école de judo de Montpellier Agglomération
- MUC judo
- Jita Kyoei judo
- La maison du judo
- Montpellier judo olympic



Via une aide remise à l'OCCE 34, 13 écoles montpelliéraines partiront en classes rousses

► Affaire 25

Dans le cadre de sa politique de réussite éducative, la Ville de Montpellier soutient les écoles dans de nombreux domaines, notamment, en accordant une aide financière à l'Association Départementale de l'Office Central de la Coopération à l'Ecole (OCCE 34) et d'autres partenaires pour permettre aux élèves de partir en classes de découvertes.

Du 1 septembre au 16 décembre 2022, treize écoles ont profité des effets pédagogiques des classes de découverte. **Compte tenu de l'intérêt éducatif de ce projet, le Conseil municipal a décidé d'attribuer une subvention de 30 660 € à l'OCCE 34, qui la redistribuera aux écoles concernées.**

Les 13 écoles bénéficiaires de prochaines classes rousses sont les écoles Bernhardt, Bolivar, Boulanger, Carpentier, Dickens, Lamartine, Morisot, Painlevé, Prokofiev, Renaud, Schoelcher, Sévigné et Teresa.

Que sont les classes rousses ?

Les classes de découvertes, planifiées sur le temps scolaire, créent une dynamique de groupe, suscitent la curiosité, développent l'autonomie au quotidien, favorisent la solidarité et la citoyenneté. Elles permettent aux élèves de découvrir de nouvelles expériences tant au niveau du nouvel environnement de vie proposé, que des activités programmées durant le séjour. Elles permettent aux élèves de s'extraire de façon significative du contexte et de l'espace habituels de la classe.

Les classes d'automne, également appelées « classes rousses », sont organisées de septembre à décembre. Elles permettent aux nouveaux élèves s'intégrer rapidement au sein de la classe et encouragent l'apprentissage des règles de vie de la classe dès le début de l'année scolaire.

Quelques exemples de classes rousses dont bénéficieront les 13 écoles l'année prochaine :

- Equitation : Centre équestre de Grammont
- Activités sportives : MCK
- Cirque : Balthazar
- Environnement : Passe Muraille
- Nature/Environnement : Centre nautique municipal Pierre Ligneuil
- Nature/Environnement : Planet Océan
- Nature/Environnement : Marc et Montmija



« Noël solidaire » : des rendez-vous chaleureux et fraternels pour les plus démunis à l'occasion des fêtes de fin d'année

► Affaire 8

En cette période où les fêtes sont synonymes de convivialité, Montpellier et les associations montpelliéraines n'oublient pas les personnes en très grande précarité, pour qui la fragilité et l'isolement se fait d'autant plus ressentir en cette fin d'année. Pour que Noël ne rime pas avec solitude et pour faire vivre les liens de fraternité et de solidarité, le dispositif « Noël Solidaire » a été reconduit cette année par la Ville et plusieurs associations avec notamment :

- un repas solidaire organisé **en partenariat avec l'Association Humanitaire de Montpellier (AHM)** à l'Hôtel de Ville pour le réveillon de Noël le 24 décembre, **soit 1000 repas cuisinés par la cuisine centrale**, à emporter sur le parvis de l'Hôtel de Ville ou à prendre sur place dans en salle des rencontres, agrémenté d'animations de distributions de cadeaux et de distributions de boissons chaudes.
- une cellule d'écoute téléphonique, **en partenariat avec le Service Départemental d'Incendie et de Secours de l'Hérault (SDIS 34) et avec l'association SOS Amitié**. L'Hôtel de Ville de Montpellier accueillera, le 24 décembre au soir, de 17h00 à 23h, des bénévoles formés à l'écoute, qui pourront répondre aux appels de personnes isolées reçus via le numéro vert :
04 67 34 70 00
- une programmation spécial "Noël solidaire" du 15 au 31 décembre 2022

Toute la programmation du "Noël solidaire 2022" est disponible sur montpellier.fr/noelsolidaire



3 - UN MOIS DE DÉCEMBRE

AXÉ SUR LA SÉCURITÉ

Présentation du Conseil pour les droits et devoirs de famille (CDDF)

► Affaire 11

Le Conseil pour les droits et devoirs des familles (CDDF) est un dispositif relatif à la prévention de la délinquance. Il a vocation à soutenir les parents d'enfants mineurs posant des troubles à la tranquillité, à la sécurité ou à l'ordre public. Il vise à poser les bases d'un cadre d'écoute et de dialogue en vue de mesures de soutien, ainsi que du suivi de leur mise en œuvre. L'ambition est donc de conseiller et de soutenir les parents dans l'exercice de leur autorité. Le CDDF complète, par la même, les outils et dispositifs initiés depuis le début du mandat en matière de prévention de la délinquance. Ainsi, dans cette perspective, un groupe de travail fédérant divers partenaires et acteurs de la Ville a été mis en place, dans le but de définir les modalités d'organisation et de fonctionnement de cette future instance.

Les travaux coopératifs mis en œuvre ces derniers mois ont permis l'élaboration de **deux documents réglant l'organisation du dispositif pour le territoire de la Ville de Montpellier.**

- **La « Charte de déontologie et de partage de l'information »** fixe les modalités de circulation des données à caractère confidentiel en lien avec les situations, précise la nature des informations partagées et identifie les principes de sécurisation. Le document se situe dans le prolongement de la Charte déontologique sur l'échange d'informations nominatives mise en œuvre dans le cadre du Conseil Local de Sécurité et de Prévention de la Délinquance (CLSPD) ;
- **La « Charte de fonctionnement »** précise, quant à elle, les situations pouvant justifier la saisine du dispositif et les publics concernés. Elle définit également les rôles et missions du « coordinateur du dispositif » émanant de la Mission prévention de la délinquance de la Ville, du « groupe de veille technique » et de « l'instance de représentation du CDDF » dans le schéma organisationnel. Le document fait du principe d'adhésion des familles, l'un des éléments fondateurs du dispositif.

Le « groupe de veille technique » est l'instance qui, dans le schéma organisationnel, sera chargée d'identifier les actions pouvant figurer dans le « parcours » proposé aux parents et aux mineurs concernés une fois le coordinateur du dispositif saisi sur une situation. Il pourra, par ailleurs, préconiser l'audition des parents par l'instance de représentation du CDDF.

Il est proposé que le groupe de veille technique soit composé de la façon suivante :

- Le coordonnateur du CDDF ;
- Un représentant du Programme de réussite éducative (CCAS) ;
- Un professionnel de la Direction de l'éducation de la Ville ;
- Un professionnel de la Protection judiciaire de la jeunesse ;
- Un cadre de la Maison départementale des solidarités (Conseil Départemental) ;
- Un cadre éducatif de l'association APS 34 ;
- Un représentant des services de l'Éducation nationale ;
- Un délégué du Préfet ;
- Un membre de « l'Équipe mobile ado » du CHU.

L'auteur de la saisine pourra, en fonction des situations, également être associé aux réunions techniques.
« L'instance représentative du CDDF » est celle qui recevra les parents pour les écouter, les informer sur leurs droits et devoirs et leur adresser des recommandations afin de prévenir des comportements susceptibles de causer des troubles à autrui voire de mettre l'enfant en danger.

L'ambition sera donc :

- D'entendre et de permettre l'expression de la famille sans formalisme ;
- De vérifier le niveau de conscience des parents sur la gravité de la situation et des risques encourus ;
- De mesurer leur volonté et leur capacité à vouloir surmonter leurs difficultés ;
- D'obtenir l'adhésion des parents aux solutions préconisées par le CDDF ou leur accord de la saisine des autres autorités compétentes ;
- D'orienter les parents vers des dispositifs plus appropriés et/ou de les informer d'une transmission aux autorités compétentes.

La proposition est que l'instance représentative soit composée du Conseiller municipal délégué au CDDF ou de son suppléant (animateur de séance) et de deux représentants de l'État nommés par le Préfet. Le secrétariat et la préparation des séances seront assurés par le coordinateur du dispositif répondant de la Mission Prévention de la délinquance de la Ville de Montpellier, dans le cadre du CLSPD. Les contenus de la « Charte de fonctionnement » et de la « Charte de déontologie et de partage de l'information » ont été techniquement entérinés par les acteurs ayant participé aux travaux coopératifs. Ces derniers ont été favorisés par la qualité du dialogue entretenu avec les services de l'État et du Département.

CONTACTS PRESSE

Laure CHAZOILLER
Attachée de presse
Montpellier Méditerranée Métropole
Ville de Montpellier
Tél. 04 67 13 49 19 / 06 02 09 11 38
l.chazouiller@montpellier3m.fr
montpellier3m.fr - montpellier.fr

Sophie PEROUX-LEPAGE
Attachée de presse
Montpellier Méditerranée Métropole
Ville de Montpellier
Tél. 04 67 13 69 78 / 06 99 60 09 18
s.lepage@montpellier3m.fr
montpellier3m.fr - montpellier.fr

Malika FARHI
Attachée de presse
Montpellier Méditerranée Métropole
Ville de Montpellier
Tél. 04 67 13 49 47 - 06 21 73 19 77
m.farhi@montpellier3m.fr
montpellier3m.fr - montpellier.fr



newsroom.montpellier3m.fr

