

CHARTRE D'ENGAGEMENT DES ÉLU·E·S

Pourquoi une charte des élu·e·s ?

Exercer un mandat municipal, c'est engager une responsabilité publique.

La loi rappelle que les personnes élues exercent leur mandat dans le respect de la Charte de l'élue local·e (Code Général des Collectivités Territoriales, article L.1111-1-1).

La présente charte municipale s'inscrit dans ce cadre légal mais propose d'aller plus loin.

Elle précise nos règles de fonctionnement nos engagements concrets et notre manière de faire.

Elle donne une identité collective et un cap clair pour toute la mandature.

Elle protège les habitant·es, les agents, les élu·es pour restaurer la confiance dans la démocratie.

Cette charte est un document engageant. Chaque élu ou élue qui la signe doit la respecter. Il ou elle doit aussi l'utiliser en cas de doute. Cet engagement constitue un cadre commun pour la responsabilité et la redevabilité.

Cette charte sera présentée en Conseil municipal et évoluera en fonction du bilan de fin de première année de mandat.

Notre démarche est :

- citoyenne et participative : elle promeut l'initiative des habitants et agit à leur service ;
- sociale et solidaire : elle respecte et prend soin de toutes et tous, à la mesure de leurs besoins ;
- écologique : elle s'engage pour une sobriété environnementale réelle, afin de préserver notre environnement et, si possible, le régénérer ;
- humaniste et laïque : elle vise l'épanouissement de tous les habitants et œuvre pour le vivre-ensemble dans le respect des convictions de chacun ;
- transparente : guidée par un cadre clair et connu de toutes les personnes qui s'y engagent
- ouverte à la diversité des personnes et des points de vue ;
- ancrée dans le territoire : la ville de Crest et l'ensemble de la vallée de la Drôme ;
- inscrite dans les valeurs de la République : liberté, égalité, fraternité.

Article 1 – Cumul des mandats, disponibilité et engagement réel

Les élu.e.s s'engagent à limiter le cumul des responsabilités, afin de garantir leur disponibilité au service de la commune.

Ils rendent publiques l'ensemble de leurs fonctions électives, exécutives ou non exécutives.

Le cumul de mandats ou de responsabilités extérieures ne doit pas entraver l'exercice du mandat municipal, ni altérer la qualité de l'engagement, de la présence et du travail attendu au sein de l'équipe municipale.

Chaque élu.e s'engage à évaluer régulièrement sa capacité à assumer les responsabilités qui lui sont confiées et à ajuster son engagement si nécessaire, dans un esprit de responsabilité et de loyauté envers la collectivité.

En cas d'absences répétées et injustifiées, l'élu ou l'élue concernée devra renoncer à ses indemnités, si les discussions en amont ne permettent pas d'obtenir une solution satisfaisante.

Article 2 – Délégations, responsabilité et partage du pouvoir

Les délégations sont attribuées sur des critères transparents et non discriminants, tenant compte :

- des compétences ;
- de l'expérience ;
- des centres d'intérêts ;
- du temps disponible ;

avec le souci de la cohérence, de l'efficacité et de l'équité.

La municipalité favorise des binômes ou trinômes d'élus, afin de croiser les regards, partager les responsabilités, prévenir l'isolement et renforcer l'intelligence collective.

En cas de réélection, l'attribution des délégations sera à nouveau débattue dans les mêmes conditions.

Le fonctionnement municipal repose sur le principe de la délégation en confiance. Toute mission confiée à un.e élu.e ou à un groupe d'élus-es est conduite avec autonomie, rigueur et sens des responsabilités, dans le respect du cadre collectif, des orientations définies, du mandat donné pour chaque mission.

L'autonomie attachée à une délégation implique un partage d'information suffisant, régulier et loyal, permettant d'assurer la lisibilité des actions menées, la continuité du service public et la responsabilité collective de l'équipe municipale.

Quand un élu ou une élue reçoit une délégation, il ou elle doit rendre compte de son travail. Il ou elle peut demander de l'aide au groupe en cas de problème. Il ou elle doit aussi accepter les ajustements nécessaires pour le bien de la communauté.

Article 3 – Déontologie financière et transparence

1 – Principes généraux

La gestion des moyens publics repose sur des principes de sobriété, d'équité, de transparence et de responsabilité.

Les élus s'engagent à utiliser les ressources publiques exclusivement dans l'intérêt général et à rendre lisible leur usage pour les habitants.

La transparence financière a pour intention la compréhension des choix, la prévention des soupçons et le renforcement de la confiance démocratique.

2 – Indemnités des élus : cadre, équité et responsabilité

Les indemnités des élus sont discutées collectivement et rendues publiques avec les explications nécessaires permettant de comprendre leur distribution dans l'équipe municipale.

3 – Frais, avantages et déplacements

Les frais engagés par les élus dans l'exercice de leur mandat obéissent à des règles claires, encadrées et connues.

Seuls les frais strictement liés à l'exercice du mandat peuvent être pris en charge, dans le respect :

- des délibérations en vigueur ;
- des plafonds réglementaires applicables ;
- du principe de sobriété.

Les déplacements effectués dans le cadre d'un mandat, notamment à l'étranger, font l'objet :

- d'une délibération préalable du conseil municipal ;
- de remboursement conformes aux règles de droit commun fixées par les textes et le cadre défini par délibération du conseil municipal.
- et d'un bilan annuel présenté au conseil municipal.

4 – Cadeaux, invitations et avantages

Un élu peut être confronté à la remise d'un cadeau à l'occasion de son mandat. Dans une telle hypothèse, le cadeau sera refusé dans tous les cas s'il est associé à une contrepartie attendue de l'élu par celui qui l'offre.

Dans la mesure où il n'est pas associé à une contrepartie attendue, tout cadeau, invitation ou avantage peut être accepté, à titre exceptionnel, jusqu'à un montant de 30 euros (montant préconisé par l'Agence Française Anticorruption). L'élu déclare, dans un registre tenu par la collectivité territoriale, les dons, avantages et invitations dont il a bénéficié en raison de son mandat.

Au-delà du plafond de 30€, le cadeau est refusé ou remis à la collectivité. Les invitations, voyages ou avantages acceptés en qualité d'élu, au-delà du plafond fixé, font l'objet d'une information au conseil municipal. Les cadeaux protocolaires sont remis à la collectivité.

5 – Transparence du train de vie de la collectivité

Dans une logique de transparence de la vie publique et de responsabilité démocratique, un bilan annuel relatif au train de vie de la collectivité est présenté au conseil municipal.

Ce bilan indiquera les dépenses des élus. Il sera présenté de manière claire et compréhensible, avec du respect pour les personnes, pour que les élus et les habitants puissent voir comment les ressources publiques sont utilisées.

Article 4 – Relation avec les agents

Les agents municipaux sont reconnus comme des piliers du service public.

La municipalité respecte leur neutralité, valorise leurs rôles et veille à leurs bonnes conditions de travail.

Un dialogue social constructif et régulier, entre élus et agents, est recherché et mis en place par des règles de gestion des ressources humaines appropriées.

La distinction entre l'orientation politique portée par les élus et la mise en œuvre assurée par les agents est clairement établie, dans un esprit de respect mutuel, de coopération et de reconnaissance des compétences de chacun.

Article 5 – Gouvernance partagée : relation avec les habitants, inclusion et participation citoyenne

1 - Gouvernance partagée et posture des élus

La vie municipale s'inspire de méthodes de gouvernance partagée, fondées sur l'égalité des citoyens, les débats publics, les ateliers participatifs, en lien avec des sujets appropriés, qui seront identifiés en amont.

Dans ce cadre, la posture de l'élue évolue : elle n'est pas uniquement une posture de décision, mais d'abord de facilitation de la vie municipale, garante du cadre, du dialogue et de la coopération.

2 - Relation avec les citoyens, inclusion et participation

La municipalité reconnaît les habitant·es comme des acteurs et des actrices à part entière de la vie démocratique locale.

Elle favorise l'implication et l'expression à travers des dispositifs de participation citoyenne ouverts, inclusifs et accessibles, dans un cadre clair et sécurisant. Ces dispositifs sont organisés sur des sujets identifiés.

Les relations avec les citoyens reposent sur la transparence de l'information, l'écoute, le respect et la reconnaissance de la diversité des points de vue. En collaboration avec les agents municipaux, les élus veillent à créer des espaces de dialogue permettant aux habitants de contribuer aux décisions qui les concernent, dans un esprit de partage du pouvoir, de coopération et de responsabilité collective. La municipalité encourage ainsi l'expression citoyenne, le débat constructif et la co-construction des projets.

Cette relation élus-citoyens doit être réciproque et respectueuse. Si des tensions surviennent, la majorité municipale doit organiser la gestion de la tension et l'élue concernée doit recevoir le soutien et la protection nécessaires.

3 – Droit d'interpellation

Les élus s'engagent à reconnaître un droit d'interpellation des citoyens, et à mettre en place un dispositif le permettant d'ici la mi-mandat.

Cela garantit que tous les citoyens ont un accès égal à la participation avec un cadre clair qui dépasse les simples échanges entre un citoyen et un élu.

La mise en œuvre d'un dispositif d'interpellation permet à tout citoyen de mettre au débat public un sujet non pris en compte par la municipalité et l'action publique, et de se voir apporter une réponse dans un délai connu.

Le champ d'application sera celui des compétences municipales et de l'intérêt général.

Les élus s'engagent à rendre publiques les interpellations et les réponses apportées. Ceci dans un souci de transparence, d'accès à l'information et de droit de chacun à participer au débat public.

4 – Analyse des pratiques démocratiques

L'élue en charge de la démocratie locale contribuera à la mise en place d'un espace d'analyse des dispositifs de participation citoyenne. Cette analyse sera à destination des habitant.es afin de garantir le respect du programme et des orientations politiques.

Cet espace d'analyse permettra de faire régulièrement un point sur les engagements réalisés et les améliorations à envisager.

Chaque bilan sera porté à la connaissance des habitant.es.

L'équipe municipale se chargera de définir qui participe à ce travail et pourra faire appel au tirage au sort pour définir un échantillon représentatif de la population de Crest.

Article 6 - Dispositif de prévention et d'accompagnement

Dans le souci de prendre soin de ses élus, la municipalité s'engage à mettre en place un dispositif de prévention, de médiation et de soutien en cas de difficultés, de tensions ou de conflits rencontrés dans l'exercice de leurs fonctions (entre élus, avec des citoyens ou du personnel municipal).

L'élue concernée par une situation difficile pourra faire appel à des référents désignés au sein du conseil municipal ou s'orienter vers des médiateurs externes préalablement référencés.

Le référent déontologue du centre de gestion de la fonction publique territoriale pourra également être sollicité.

Un bilan annuel anonymisé des situations de conflits pourra être rédigé à destination du conseil municipal dans un but d'amélioration continue.

Article 7 – Prévention du harcèlement et des violences

Le harcèlement moral ou sexuel constitue un enchaînement d'agissements hostiles, répétés ou non, tels que des gestes, paroles, comportements ou pressions, qui portent atteinte aux droits, à la dignité, à l'intégrité physique ou psychique des personnes, ou qui créent un environnement intimidant, hostile, dégradant ou humiliant.

Le harcèlement moral et le harcèlement sexuel sont des délits. Les sanctions administratives (notamment disciplinaires) et judiciaires peuvent se cumuler, conformément aux dispositions légales en vigueur.

La municipalité s'engage à prévenir toute situation de harcèlement ou de violence au sein de ses instances, de ses services et dans les relations avec le public. À ce titre, elle développe des actions de sensibilisation et de formation adaptées aux risques propres à la collectivité et à l'exercice du mandat d'élue.

Toute personne élue qui est témoin ou informée d'une situation de harcèlement ou de violence a un devoir d'alerte. Il ou elle s'engage à signaler les faits sans délai auprès des personnes ou instances compétentes (maire, médecin de prévention, service des ressources humaines ou cellule de régulation-médiation), dans une posture de protection des personnes concernées.

Les procédures mises en œuvre visent en priorité la sécurité, la protection et l'accompagnement des personnes, dans le respect de la confidentialité, de la présomption d'innocence et des droits de chacun.

Tout élu.e majoritaire doit avoir suivi avant ou pendant la première année de son mandat une formation sur les Violences Sexistes et Sexuelles (VSS).

Article 8 – Prévention et lutte contre les discriminations

Les discriminations constituent une atteinte grave aux valeurs de la République.

Les inégalités de traitement portent atteinte à la liberté, à l'égalité et à la fraternité, fragilisent la cohésion sociale et nuisent à la confiance démocratique.

La discrimination est un délit.

Les personnes élues s'engagent à lutter contre toutes les formes de discrimination, telles que définies par la loi, notamment l'article 70 de la loi n° 2017-256 du 28 février 2017, qui en recense les principaux critères.

Elles s'engagent à traiter toute personne avec respect, dignité et équité, en particulier dans l'accès aux services publics, aux droits, aux dispositifs municipaux et à la participation citoyenne.

La lutte contre les discriminations traverse l'ensemble de l'action publique municipale : politiques sociales, économiques, culturelles, éducatives, sportives, environnementales et démocratiques.

La municipalité veille à ce que ses pratiques, ses décisions et ses modes de fonctionnement ne produisent pas, volontairement ou non, des situations d'exclusion ou de traitement inégal, et s'engage à corriger collectivement toute dérive identifiée.

Les personnes élues s'engagent à favoriser et soutenir une participation pleine et effective des personnes à disponibilité contrainte (parents solo, aidants...).

La municipalité veille à adapter l'organisation de ses instances (horaires, formats de réunion, modalités de participation) afin de permettre la conciliation entre l'exercice du mandat électif et les responsabilités familiales.

Article 9 – Reconnaissance des élus minoritaires et pluralisme

La municipalité reconnaît pleinement la place, le rôle et la légitimité des personnes élues minoritaires. Le pluralisme politique est une condition essentielle du bon fonctionnement démocratique et de la qualité du débat public.

1 - Vice-présidence de la commission des Finances et du Budget

Le président de la commission municipale du Budget et des Finances pourra être assisté en séance par un ou une vice-présidente issue de la minorité municipale, afin de garantir un regard pluraliste sur les questions financières.

2 - Attribution d'une délégation

Dans le cas où une délégation serait attribuée à une personne élue issue de la minorité, il lui sera proposé de signer la présente charte.

3 - Expression libre de la minorité

Le droit d'expression des personnes élues de la minorité est garanti dans le bulletin municipal ainsi que dans le bilan intermédiaire de mandat. Le cadre d'expression est défini dans le règlement intérieur du conseil municipal.

4 - Représentation proportionnelle de la minorité

Le principe de représentation proportionnelle des personnes élues est proposé dans l'ensemble des commissions municipales.

Il s'étend également aux organismes, instances et structures dans lesquels la commune est représentée, dès lors qu'aucun mode de scrutin particulier n'est imposé par les textes.

Dans les commissions consultatives, conseils de quartiers et autres comités ouverts, une concertation avec les élus de la minorité sera mise en place pour leur représentation.

5 - Questions orales des personnes élues de la minorité

Les questions orales des personnes élues minoritaires peuvent être intégrées à l'ordre du jour des conseils municipaux, dans le cadre défini par le règlement intérieur du conseil municipal.

6 - Moyens matériels des personnes élues de la minorité

Les personnes élues de la minorité disposent des moyens matériels prévus par les textes et le règlement intérieur du conseil municipal, ainsi que des possibilités de numérisation et d'impression.

7 - Bilan(s) intermédiaire

Lorsque la majorité municipale publie un ou plusieurs bilans intermédiaires de mandat, un espace est réservé à l'expression des personnes élues de la minorité.

Article 10 – Assiduité et responsabilité politique

Les personnes élues participent avec assiduité aux réunions du conseil municipal et aux instances dans lesquelles elles ont été désignées. Cette assiduité est rendue visible dans les procès-verbaux et compte-rendus des conseils municipaux et autres instances municipales.

Au-delà d'une obligation formelle, l'assiduité constitue un engagement politique fondamental : la participation régulière des élus aux séances du conseil municipal et aux instances de travail conditionne la qualité du débat démocratique, la solidité des décisions prises et la confiance accordée par les habitants.

Dans un esprit de responsabilité et de bienveillance, toute situation d'absentéisme répété fait l'objet, en amont de toute mesure, d'un échange de l'exécutif avec l' élu signataire concerné afin d'identifier d'éventuelles difficultés et de rechercher des ajustements ou des soutiens adaptés.

La municipalité s'engage à moduler le versement des indemnités en fonction de la participation effective aux séances plénières, conformément à l'article L2123-24-2 du Code Général des Collectivités Territoriales et au règlement intérieur du conseil municipal.

Article 11 – Confidentialité et transparence

L' élu.e bénéficie, pour lui-même et pour ses proches, du droit au respect de sa vie privée. Ce droit constitue un cadre protecteur légitime et n'entrave pas l'exigence de transparence liée à l'exercice des fonctions publiques.

L' élu.e s'engage à respecter strictement la confidentialité de toutes les informations relevant de l'intimité des personnes, des situations sensibles, des démarches de régulation, de médiation ou des procédures protégées. Lorsque cela est nécessaire, les comptes rendus et documents de travail anonymisent les éléments personnels afin de préserver les personnes concernées.

Cette confidentialité s'applique aussi aux documents qui ne peuvent pas être réglementairement diffusés dans le cadre des consultations et de la commande publique, notamment.

Cette exigence de confidentialité ne s'oppose pas à la transparence démocratique. Elle en constitue le cadre protecteur.

La municipalité organise la transparence par un compte-rendu clair et lisible de son action. Les décisions, critères, arbitrages et bilans sont rendus publics, sans exposition inutile des personnes, dans un souci de pédagogie démocratique et de compréhension par les habitants.

Conformément à la loi, les séances du conseil municipal sont publiques. La retransmission audiovisuelle des séances est mise en place et les enregistrements rendus accessibles, dans les conditions prévues par l'article L. 2121-18 du Code général des collectivités territoriales.

La municipalité veille à rendre compte régulièrement de son action par la publication de bilans et d'informations accessibles, notamment sur les grandes orientations, les décisions prises et leur mise en œuvre.

Article 12 – Redevabilité, humilité et retrait

L'élue reconnaît que l'exercice d'un mandat municipal implique une redevabilité permanente. À ce titre, il ou elle s'engage à rendre compte régulièrement de ses décisions, de ses postures et de ses pratiques, tant auprès du collectif municipal que des habitants, dans un esprit de transparence, de responsabilité et de dialogue démocratique : expliquer les arbitrages, accepter le débat et répondre aux questionnements légitimes.

L'élue reconnaît également que l'exercice politique peut générer des tensions, des erreurs, des limites ou des zones de fragilité. À ce titre, il s'engage à adopter une posture d'humilité et de responsabilité, consistant à savoir reconnaître ses difficultés ou ses manquements, et à solliciter, lorsque nécessaire, l'appui du collectif, des personnes ressources ou des instances de régulation et d'amélioration des pratiques prévues à cet effet.

La municipalité reconnaît que la révocabilité des élus n'est pas prévue par le droit. Toutefois, les élus font le choix collectif et volontaire d'inscrire dans la présente charte un principe de retrait concerté, fondé sur l'ensemble des engagements moraux pris lors de la signature de ce document.

Il pourra s'agir de traiter de situations de conflits d'intérêt (cf. article 13), de tensions... auxquels cas le retrait concerté et volontaire sera adapté à la situation observée : retrait d'une mission ou d'une délégation pour une durée provisoire ou définitive.

Il pourra aussi s'agir, en cas de manquement grave, avéré et persistant aux valeurs et engagements de la charte, et après des tentatives de régulation, d'accompagnement ou de médiation, d'inviter un élu à remettre son mandat, dans une démarche respectueuse de la personne et du collectif.

Le dispositif de prévention (cf. article 6) pourra accompagner ce processus, ainsi que le déontologue du centre de gestion de la fonction publique territoriale, en garantissant une approche impartiale, confidentielle et respectueuse des droits de chacun.

La démarche de retrait concerté sera prise en charge par les élus majoritaires selon des règles de concertation qu'ils définiront et rendront transparentes (identification d'un binôme de référents par exemple, règles de saisine et de communication).

En cas de mise en examen par la justice, chaque élu·e s'engage à se mettre en retrait jusqu'à son jugement, et ce pour l'exemplarité et la sérénité de l'action publique.

Les retraits d'origine personnelle (pour maladie, pour l'accueil d'un enfant, pour aider un proche...) seront traités indépendamment de ceux concernant le respect de cette charte.

Article 13 – Conflits d'intérêts

Les dispositions de cet article s'inspirent de la charte de l' élu local figurant au Code général des collectivités territoriales ci-annexé.

1 - Prévention des conflits d'intérêt, Principes déontologiques

L'élue exerce ses fonctions avec impartialité, diligence, dignité, probité et intégrité. Il ou elle poursuit le seul intérêt général, à l'exclusion de tout intérêt personnel, direct ou indirect.

L'élue veille à prévenir ou faire cesser immédiatement tout conflit d'intérêts. Lorsque ses intérêts personnels sont en cause dans une affaire soumise à l'organe délibérant de la commune ou d'autres organismes au sein desquels il ou elle siège au nom de la commune, il ou elle s'engage à le déclarer avant le débat et le vote et à se déporter.

L'élue s'engage à ne pas utiliser les ressources et moyens mis à sa disposition pour l'exercice de son mandat à d'autres fins et à s'abstenir de prendre des mesures lui accordant un avantage personnel ou professionnel futur après la cessation de son mandat.

2 – Déclaration d'intérêts, prévention et déport

Les élus municipaux s'engagent à ne pas prendre part aux débats, aux travaux préparatoires ni aux votes de toute délibération concernant une affaire dans laquelle ils se trouvent en situation de conflit d'intérêts.

Cette obligation s'applique également à l'ensemble des réunions préparatoires du conseil municipal, notamment aux commissions, groupes de travail et instances assimilées.

Tout.e élu.e concerné.e s'engage à déclarer sans délai toute situation susceptible de créer un conflit d'intérêts, à demander conseil en cas de doute, et à se déporter strictement de l'ensemble des débats, travaux préparatoires et décisions correspondantes.

Ces engagements visent à garantir le respect :

- de l'article 432-12 du Code pénal, relatif à la prise illégale d'intérêts ;
- de l'article L. 2131-11 du Code général des collectivités territoriales, relatif à l'illégalité des délibérations auxquelles ont pris part des membres du conseil intéressés à l'affaire.

La municipalité met en place des modalités claires de déclaration des conflits d'intérêts, ainsi qu'un registre des déports, afin d'assurer la transparence, la traçabilité des décisions et la protection juridique des élus et de la collectivité.

Aucune délibération, validation collective ou décision formelle ne peut exonérer un élu de sa responsabilité personnelle en cas de manquement aux obligations légales et déontologiques.

Aucun rapport, étude, prestation, mission ou marché donnant lieu à rémunération ne peut être confié à un élu municipal, un membre de sa famille proche (parents, enfants, conjoints, frères, sœurs, oncles, tantes, liens d'affiliation naturelle,) ni à une entreprise, association ou organisme dans lequel l'élu ou un proche détient un intérêt direct ou indirect, personnel, familial ou professionnel.

Article 14 – Prévention des recrutements familiaux et des situations de favoritisme

Afin de prévenir toute situation de conflit d'intérêts, de favoritisme réel ou supposé, et de garantir l'égalité d'accès aux emplois publics, la municipalité s'engage à encadrer strictement les recrutements impliquant des proches d'élus.

1- Principe général

Aucun membre de la famille proche d'un.e élu.e municipal.e ne peut être recruté au sein d'un service de la commune sur un emploi permanent, s'il s'agit d'un service lié à sa délégation.

En cas de candidature d'une personne de la famille proche d'un élu et ce quel que soit le service de la commune concerné, l'élu en question est exclu du processus de recrutement et l'ensemble de l'équipe municipale veille à la transparence de la démarche de recrutement afin d'exclure toute situation de favoritisme dans le recrutement.

Est considéré comme membre de la famille proche d'un.e élu.e :

- son conjoint, partenaire lié par un pacte civil de solidarité ou concubin ;
- ses parents ou les parents de son conjoint, partenaire lié par un PACS ou concubin ;
- ses enfants ou les enfants de son conjoint, partenaire lié par un PACS ou concubin.

2 - Stages, emplois temporaires et contrats de courte durée

Les recrutements sur des contrats de courte durée, notamment de type emplois saisonniers ou emplois d'été ou stages, peuvent être autorisés à titre exceptionnel, sous réserve :

- qu'ils répondent à un besoin ponctuel et clairement identifié du service ;
- que la procédure de recrutement soit transparente, équitable et documentée ;
- que l' élu concerné ne participe ni au processus de recrutement, ni à la décision, ni à la hiérarchie fonctionnelle du poste ;
- que la situation soit déclarée et portée à la connaissance de l'exécutif ou de l'instance compétente.

Ces recrutements ou stages ne peuvent en aucun cas concerner des fonctions d'encadrement, de décision ou d'autorité.

3 - Relations avec les organismes subventionnés

Dans les organismes bénéficiant d'une subvention communale supérieure à 50 % de leur budget, une clause précisera que le bénéfice de cette subvention est conditionné à l'engagement de l'organisme de ne pas recruter, sur un emploi permanent, un membre de la famille proche d'un.e élu.e municipale, s'il s'agit d'un service lié à sa délégation.

De même, un membre de la famille proche d'un.e élu.e municipale ne peut faire partie de l'organe exécutif d'un organisme dans lequel la commune participe à plus de 50 % du financement, par l'octroi d'une subvention significative.

Article 15 – Formation continue, analyse des pratiques et accompagnement des élus

La municipalité reconnaît que l'exercice d'un mandat électif nécessite des compétences multiples, évolutives et exigeantes.

À ce titre, elle met en place un programme de formation continue à destination des élu.e.s, en particulier nouvellement désigné, mais également tout au long du mandat, incluant les formations proposées par l'État.

Ces formations peuvent porter notamment sur :

- le cadre réglementaire et institutionnel ;
- la déontologie et la prévention des conflits d'intérêts ;
- les règles d'urbanisme ;
- les finances locales ;
- la laïcité et les valeurs républicaines ;
- la prévention des discriminations, du harcèlement et des violences ;
- les outils de gouvernance partagée, de co-construction et d'animation démocratique ;
- la communication publique et la gestion des situations complexes,....
- les thématiques de sa délégation ou d'une autre dans laquelle il ou elle serait impliquée.

Les élus s'engagent à être demandeurs de formation, de soutien ou de montée en compétences lorsqu'ils en identifient le besoin, considérant cette démarche comme un acte de responsabilité au service de l'intérêt général.

Article 16 – Protection fonctionnelle

La commune peut accorder la protection fonctionnelle aux élus lorsqu'ils sont victimes ou mis en cause à l'occasion de faits liés à l'exercice de leurs fonctions, dans les conditions prévues par les textes et selon délibération.

Article 17 – Indépendance vis-à-vis des partis et primauté du projet municipal

La majorité municipale n'entretient aucune affiliation à un parti ou mouvement politique. Chaque personne peut adhérer à titre individuel à un parti ou mouvement, mais s'engage à porter en priorité le projet collectif au service des Crestoises et Crestois.

Article 18 – Sobriété écologique

L'élu adopte une attitude éco-responsable dans l'exercice de ses missions et privilégie les choix les moins émetteurs de gaz à effet de serre tout en préservant la biodiversité.

La municipalité recherche la sobriété dans l'organisation, les déplacements, les achats et les événements.

Article 19 – Fin de mandat, transmission et continuité démocratique

À l'issue du mandat, les élus s'engagent à assurer une transmission loyale, rigoureuse et organisée des dossiers, informations et éléments nécessaires à la continuité de l'action publique et du service rendu aux habitants.

Cette transmission vise à préserver la mémoire institutionnelle, à faciliter la reprise des responsabilités par les équipes suivantes et à garantir la continuité démocratique, indépendamment des alternances politiques.

Les élus sortants veillent à transmettre les informations de manière accessible, sincère et complète, dans le respect des règles de confidentialité applicables et de l'intérêt général.

Conclusion : Une charte engageante au service du projet municipal

La présente charte constitue un engagement politique, éthique et humain pris par chaque élu.e au service de la commune, de ses habitants et du collectif municipal.

Elle ne prétend ni à l'exhaustivité ni à la perfection, mais pose un cadre clair, partagé et évolutif, destiné à guider les pratiques, prévenir les dérives, soutenir les élus dans l'exercice de leur mandat et renforcer la confiance démocratique.

En la signant, chaque élu.e reconnaît que l'exercice du pouvoir implique exigence, responsabilité, humilité et capacité à se remettre en question, au service du bien commun.

Engagement des élu.e.s

Nom-Prénom	Statut-Délégation	Signature
Samuel L'ORPHELIN	Délégué à la transition écologique et à la démocratie locale	
DUCORD Morgane	déléguée jeunesse et culture à l'enfance et enfants	
Simon PELLETIER	Adjoint Education Enfance, CPTS et Boire au Berceau	
Anne ARNAGAT	Adjointe Social, culture et bien vieillir	
Athénais KOUORI	Maire	
Philippe ASTRUC	Adjoint URBA et ST	
Stahilde IMER	Adjointe commerce, économie, jeunesse	
Thierry BONTÉ	Conseiller municipal, délégué à la culture	
Samuel BONNEFOI	CM délégué mobilité, EV, esp publics	
Laura PEZAUT	Adjointe Sport, Santé, Vie Asso	
Sarah FEYT	CM Voirie, Cadre Social & Handicap	
Naia Levanneur	Adjointe prévention, sécurité, marchés, droits humains, lutte contre les discriminations	
CABEZAS Rodrigue	Délégué à l'animation et aux festivités	
Nichèle Panizza	CM Déléguée au personnel municipal	
ROMAIN BELLET	Délégué Logement, Rénovation, énergie	
Patrick DENÉ	N° Adjoint Finances / Trésorerie	
Mailys BOURLIER	CM déléguée Eau et assainissement	
Lactitia DA COSTA	CM déléguée Biodiversité - Environnement - Climat	
Danièle Charrie-Pérez	CM déléguée aux affaires culturelles	
Hugues VERNIER	CM Adjoint aux affaires juridiques	
Thibault Chautependule	CM délégué aux Anciens Combattants et aux	
Adrien VANDERLYNDEN	Sapeurs - Pompiers CM Patrimoine Numérique et jumelages	