



# Bilan en cours de mandat

## CÉAS de la Mayenne

Centre d'étude et d'action sociale

29 rue de la Rouillère

53000 Laval

Tél. 02 43 66 94 34

Mél. [ceas53@orange.fr](mailto:ceas53@orange.fr)

Site Internet : [www.ceas53.org](http://www.ceas53.org)



# Maintenir la cohésion de l'équipe d'élus en place

## Mieux vaut prévenir qu'...« éclater » : une commune fait le point à six mois... et un an

**En 2008, avec un maire du sud-ouest mayennais, le CÉAS a lancé une expérimentation : réaliser à six mois un bilan sur le fonctionnement du conseil municipal.**

Ainsi, le CÉAS a élaboré un questionnaire, très simple à remplir, et chaque conseiller municipal a été invité à y répondre. La démarche a été strictement anonyme (questionnaires directement adressés au CÉAS et détruits après leur synthèse).

Sur une soirée, un temps de convivialité a réuni l'ensemble des conseillers municipaux. Le CÉAS a réalisé une restitution de l'enquête, puis un travail en sous-groupes a permis d'élaborer des pistes d'améliorations possibles et de définir des priorités.

Le diagnostic a identifié quelques réserves sur le fonctionnement, voire quelques « reproches » plus ou moins larvés. Cette commune, comme les 260 autres du département, n'était pas à l'abri de contestations à l'intérieur de son conseil municipal, et même de démissions. Mais le maire a eu le mérite de permettre l'expression de tous les conseillers municipaux sur le fonctionnement, ce qui a forcément suscité des réajustements.

Cette démarche n'est pas une assurance contre toute crise interne. En tout cas, au-delà des réserves ou « reproches » éventuels, chacun a exprimé sa satisfaction d'être conseiller municipal.

Suite à cette expérience, le maire a su tirer les enseignements de cette expérience originale : *« Avant les élections, on cherche des volontaires ; on est dans une démarche de "séduction" pour constituer sa liste, pour que des citoyens acceptent de s'engager pour au moins un mandat ; on met en avant l'intérêt de cet engagement, du travail en équipe, de la participation aux décisions et aux projets qui vont être réalisés au cours du mandat ; on souligne les satisfactions et l'enrichissement personnel que l'on pourra en retirer... »*

**En 2015, cette même commune, mais avec de nouveaux élus, a souhaité renouveler l'expérience en permettant la réalisation d'un bilan à un an auprès de tous ces conseillers.**

*Mais quand, après l'élection, vient le temps de l'action, il ne faut pas oublier ces promesses et ces engagements. Il faut veiller à mettre en place les conditions nécessaires à une bonne intégration, à une vraie participation des conseillers municipaux.*

*En effet, les nécessités de l'action, l'objectif d'efficacité que l'on recherche, conduisent "naturellement" à privilégier le travail au sein de la municipalité, c'est-à-dire le maire avec ses adjoints, conseillés et appuyés par les responsables administratifs de la commune (secrétaire général, responsable des services techniques). Le risque est insidieux mais bien réel d'une moindre implication des conseillers qui peuvent se retrouver mis à l'écart.*

*Notre bilan à six mois a bien mis en avant le besoin d'information "au fil de l'eau" des conseillers : ils doivent être prévenus, informés avant la mise en œuvre des décisions qui sont prises. C'est valorisant mais c'est aussi nécessaire pour leur permettre de répondre aux questions des citoyens, relayer l'information au quotidien dans leur entourage, au cours des simples conversations de tous les jours. Les meilleurs bulletins municipaux ne valent sans doute pas l'information en direct par l'ensemble des élus.*

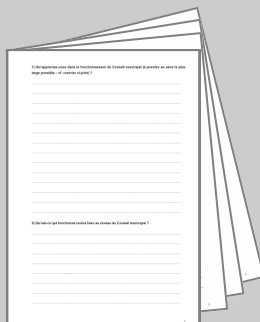
*Ce bilan a mis aussi en avant des contradictions entre les demandes des uns et des autres : l'un approuve le respect des horaires de fin de réunion, l'autre regrette le peu de temps donné à l'expression libre pendant les conseils...*

*Dans tous les cas, il demeure important que les élus, en particulier les "nouveaux engagés", s'y "retrouvent", comme on dit bien souvent, trouvent un intérêt, des satisfactions à assumer leur mandat »...*

# Une démarche en cinq étapes...

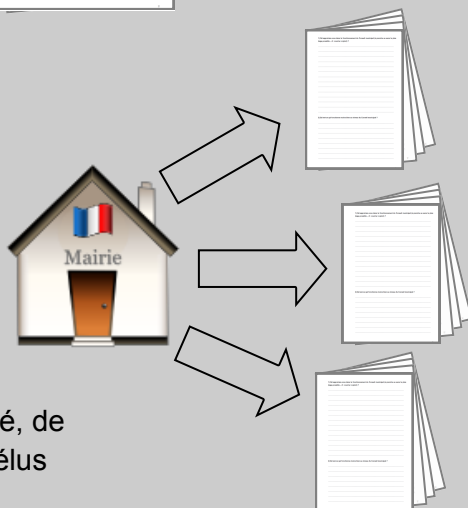
1

Préparation d'un questionnaire simple



2

Distribution, par la collectivité, de ce questionnaire à tous les élus



3

Chaque élu complète, anonymement, le questionnaire et l'envoi au CÉAS



4



Le CÉAS réalise une synthèse de l'ensemble des réponses...

5



... et en assure une restitution auprès de tous les élus de la collectivité.

Ce travail en commun permet de compléter la synthèse, de la valider, et d'élaborer des propositions pour améliorer le fonctionnement de l'équipe.

## Tarifs (tout compris)

Commune : 750 euros

Communauté d'agglomération ou de communes : 1 500 euros

Le CÉAS n'est pas assujéti à la TVA

(remise de 10 % pour les structures adhérentes au CÉAS)

## Le CÉAS, c'est aussi... un savoir-faire et des actions

- ✓ **Information et observation** : le CÉAS est un lieu-ressources pour l'information et les recherches documentaires. Il gère un site Internet de contenus et d'actualités. Il diffuse deux publications (mensuel / hebdomadaire). Il anime plusieurs observatoires départementaux.
- ✓ **Pôle Formation** : le CÉAS prépare au diplôme d'État d'auxiliaire de vie sociale (DEAVS) et répond aux demandes spécifiques de formation (professionnels des secteurs social, médico-social ou sanitaire), responsables associatifs, élus locaux, publics en difficulté...
- ✓ **Pôle Vie associative** : en tant que Centre de ressources et d'information pour les bénévoles (Crib), le CÉAS répond à toute demande émanant des associations (hors champ du sport) ; en tant que Tiers de confiance Urssaf, il accompagne les associations-employeurs dans l'édition des bulletins de salaire et les déclarations sociales.
- ✓ **Pôle Développement social et médico-social** : le CÉAS est habilité par l'Agence nationale de l'évaluation et de la qualité des établissements et services sociaux et médico-socials (Anesm) pour la réalisation des évaluations externes. Il a une forte expérience dans l'élaboration des projets de service ou d'établissement, sur l'analyse des besoins sociaux. Il accompagne des démarches de coopération. Il répond aux demandes les plus diverses dès lors qu'elles sont en cohérence avec ses valeurs et ses compétences.
  - **Approche globale** de la société et ancrage de l'action sur les réalités de terrain.
  - **Démarche participative** : implication des acteurs concernés dans l'élaboration des propositions.
  - **Dynamique d'acteurs** : décloisonnement, coordination et mise en réseau.
  - **Intégration des enjeux du développement durable** : prise en compte des effets de toute action, à court, moyen et long terme, sur l'environnement et les populations.