

Nouvellement nommé maître nageurs sauveteur saisonnier dans une collectivité, vous êtes soumis à une organisation spécifique liée au caractère particulier de votre employeur qui est au service de l'intérêt général. Il vous appartient de prendre connaissance des informations contenues dans votre livret d'accueil. Ce livret a pour vocation de vous donner toutes les informations utiles et recommandations nécessaires à votre emploi de MNS sur la commune de Vielle Saint Girons

*Afin que cette lecture réponde aux attentes de tous, ce livret d'accueil abordera de manière simple les différentes notions et renverra par des **liens internet** vers le site du Centre de Gestion des Landes pour ceux qui veulent approfondir certains domaines.*

*Vous êtes invités à consulter la version dématérialisée de ce document, téléchargeable sur le site de Vielle Saint Girons, afin de bénéficier des liens apparent **en surligné**.*

La commune de Vielle Saint Girons est une commune du littoral landais qui comporte trois plages océanes, la Centrale, la Lette Blanche et Arnaoutchot (plage naturiste) et une plage lacustre. Comme toute les communes, elle est administrée par un conseil municipal, composé de 15 conseillers municipaux. A sa tête, le maire, Bernard Trambouze, est le responsable de l'exécutif de la commune. Il est le chef hiérarchique de l'ensemble du personnel communal, il nomme et révoque aux emplois créés par le conseil municipal. Marie José Soulé et Frédéric Magno, directeurs généraux des services sont les principaux collaborateurs du maire.

La commune vous fournit un paquetage de vêtement à porter impérativement dans le cadre de vos fonctions. Au minima ce paquetage se compose de deux maillots de bain, de trois tee-shirt (manche courtes, manches longues), d'un lycra, d'un coupe-vent, d'un sweat, d'un pantalon de survêtement.

Pour votre hébergement, la commune met à votre disposition un emplacement pour caravane ou tente dans un camping situé sur le territoire. Le matériel de camping est à votre charge.

Je vous souhaite une bonne saison.

Le Maire

Sommaire :

- 1 Votre emploi de service public, des droits et des obligations
- 2 Vos instances représentatives
- 3 La défense de vos intérêts et l'amélioration de vos conditions de vie
- 4 Votre recrutement
- 5 Votre parcours professionnel
- 6 Votre temps de travail
- 7 Votre rémunération
- 8 Vos congés
- 9 Votre santé et votre sécurité au travail
- 10 Votre responsabilité d'agent public

1 Votre emploi de service public, des droits et des obligations

Les collectivités mettent en œuvre des missions de service public. Confrontées à une réglementation complexe, elles se doivent d'être le plus efficace possible en s'appuyant sur leur première ressource : le personnel.

Vous avez fait le choix de rejoindre une collectivité afin de contribuer à une mission dans l'intérêt général. C'est votre responsabilité de remplir vos fonctions avec un fort engagement personnel afin de participer à la progression du service.

Cet investissement personnel et la qualité du service qui en découlera contribueront à l'image de votre collectivité et à la préservation du statut de la fonction publique territoriale qui définit actuellement vos droits et obligations.

Vos droits découlent de votre triple qualité de citoyen, de salarié et d'employé de la collectivité publique.

En tant que citoyen vous bénéficiez de :

- La liberté d'opinion ;
- La liberté d'expression pour les fonctionnaires qui exercent un mandat représentatif politique, syndical professionnel ou corporatif.

En tant que salarié vous avez:

- Le droit à rémunération ;
- Le droit syndical ;
- Le droit de grève ;
- Le droit de participation par l'intermédiaire de délégués ;
- Les droits sociaux (congés, hygiène et sécurité dans le travail, formation permanente).

En tant qu'employé d'une collectivité publique votre employeur vous accorde:

- Le droit de protection contre les attaques dont vous pourriez être victime dans l'exercice de vos fonctions ;
- Le droit à la prise en charge de votre responsabilité en cas de faute non intentionnelle.

Les obligations que vous devez respecter sont bien plus nombreuses que celles qui s'imposent aux salariés du secteur privé. Ces contraintes supplémentaires sont liées au fait que les fonctionnaires sont au service de l'intérêt général.

L'obligation de service : Le fonctionnaire consacre l'intégralité de son activité professionnelle aux tâches qui lui sont confiées. Il doit respecter la durée et les horaires de travail.

L'obligation de discrétion professionnelle : Le fonctionnaire doit rester discret sur son activité professionnelle pour tous les faits, informations ou documents dont il a connaissance dans l'exercice ou à l'occasion de l'exercice de ses fonctions.

2 Vos instances représentatives

Le préambule de la constitution de notre République précise que « tout travailleur participe, par l'intermédiaire de ses délégués, à la détermination collective des conditions de travail ainsi qu'à la gestion des entreprises ».

De nombreuses instances consultatives sont l'expression de cette coopération entre employeur et employés territoriaux. En ce qui concerne la commune de Vielle St Girons, elles sont gérées par le CDG 40 au niveau départemental.

Le comité technique (CT) départemental est compétent pour donner un avis avant la prise de certaines décisions par la collectivité territoriale et notamment sur les questions relatives:

- à l'organisation des services (modification de l'organigramme ou des attributions d'un service, transfert d'un service d'une commune vers un établissement public intercommunal...);
- au fonctionnement des services (horaires d'ouverture au public, durée et aménagement du temps de travail, régime des congés, modalités d'exercice des fonctions à temps partiel...);

Le comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT) départemental a notamment pour mission :

- de contribuer à la protection de la santé physique et mentale et de la sécurité des agents ;
- de contribuer à l'amélioration des conditions de travail,

Les commissions administratives paritaires (CAP) ont pour rôle de donner leur avis ou d'émettre des propositions, avant que l'autorité territoriale ne prenne sa décision, sur des questions d'ordre individuel liées à la situation et à la carrière des fonctionnaires. Ses avis ne lient pas l'administration, qui peut prendre une décision contraire.

Les domaines concernés sont divers : refus de titularisation, avancement, promotion interne, détachement, disponibilité, mise à disposition, changement d'affectation, reclassement pour inaptitude physique, temps partiel, cumul d'activités, licenciement pour insuffisance professionnelle...

3 La défense de vos intérêts et l'amélioration de vos conditions de vie

Les syndicats assurent la représentation et la défense collective et individuelle des intérêts des salariés, au niveau national et à l'échelle de la collectivité.

Grâce à leurs délégués, ils assurent un rôle de communication important au sein de la collectivité : en transmettant aux salariés les informations obtenues lors des réunions des instances représentatives diverses ou encore en informant les salariés sur leurs droits individuels.

En cas de conflit avec l'employeur, les syndicats défendent les intérêts des salariés. Les syndicats sont aussi des acteurs du dialogue social entre l'État, les employeurs et les salariés au conseil supérieur de la fonction publique territoriale (CSFPT).

10 organisations syndicales sont répertoriées dans le département des Landes.

L'assistance sociale

Le CDG 40 a développé un **service social** qui propose d'accompagner les agents confrontés à des difficultés financières dans leur vie privée (surendettement, difficultés d'accès au logement,...) et d'intervenir auprès d'organismes sociaux pour la mise en œuvre d'aides adaptées.

4 Votre recrutement

Les collectivités recrutent des agents relevant de différentes situations juridiques (fonctionnaire, contractuel...) en référence au statut de la fonction publique territoriale.

Votre situation statutaire

Contractuel: le statut de la Fonction Publique Territoriale prévoit la possibilité de recruter des agents non titulaires dans des cas limités (remplacement d'un titulaire momentanément absent, emploi à caractère occasionnel ou saisonnier...). Vous avez été en tant que contractuel pour une mission saisonnière.

Vos missions et votre position dans la collectivité sont expliquées dans votre fiche de poste jointe à ce livret.

5 Votre parcours professionnel

Les collectivités landaises se sont concertées afin de garantir une évolution de la situation administrative des saisonniers recrutés pour la surveillance des plages. Ceci vous permettra d'avoir une reconnaissance financière de votre ancienneté.

Vous avez été recruté sur le grade d'éducateur des activités physiques et sportives qui est répertorié en catégorie B de la fonction publique territoriale.

Selon votre ancienneté vous êtes classé sur un échelon duquel découle votre rémunération.

1er échelon pour les sauveteurs ayant 1 ou 2 années d'expérience *Indice brut 348 majoré 326 Salaire brut mensuel: 1509,47 €*

2ème échelon pour les sauveteurs ayant 3 ou 4 années d'expérience *Indice brut 352 majoré 329 Salaire brut mensuel: 1523,36 €*

3ème échelon pour les sauveteurs ayant 5 ou 6 années d'expérience *Indice brut 356 majoré 332 Salaire brut mensuel: 1537,25 €*

4ème échelon pour les sauveteurs ayant 7 ou 8 années d'expérience *Indice brut 360 majoré 335 Salaire brut mensuel: 1551,14 €*

5ème échelon pour les sauveteurs ayant 9 années ou plus d'expérience *Indice brut 374 majoré 345 Salaire brut mensuel: 1597,45 €*

6ème échelon pour les adjoints aux chefs de poste *Indice brut 393 majoré 358 Salaire brut mensuel: 1657,64 €*

7ème échelon pour les chefs de poste *Indice brut 418 majoré 371 Salaire brut mensuel: 1717,83 €*

6 Votre temps de travail

La **durée légale du travail** est de 1607 heures par an (soit 35 heures par semaine) dans les collectivités territoriales, ce qui permet une grande souplesse dans l'organisation.

Le temps de travail peut être organisé selon **différentes modalités** en fonction du poste de travail (annualisation, horaires saisonniers...).

Le dépassement de votre temps de travail ouvrera droit à récupération ou indemnisation. L'indemnisation s'effectuera selon les modalités des heures complémentaires jusqu'à 35 heures travaillées par semaine ou supplémentaires au-delà de 35 heures hebdomadaires.

7 Votre rémunération

La rémunération est encadrée par les textes liés à la fonction publique mais peut être différente d'une collectivité à l'autre, en fonction des primes que l'employeur décidera de verser en complément. La rémunération est votre gratification financière en contrepartie du travail que vous effectuez et peut donc être modulée entre les agents.

L'élément principal de votre rémunération, le **traitement de base**, dépend de votre indice qui découle de votre échelon dans votre grade.

Le taux de l'indemnité pour travail le dimanche et jours fériés dans la fonction publique territoriale est fixé à 0,74 € de l'heure.

Les cotisations sociales apparaîtront toutes sur votre **bulletin de salaire**. Celles à la charge de l'employeur n'ont pas d'incidence sur votre paye. Celles à votre charge se déduiront de votre salaire brut pour former votre salaire net. Pour la retraite, vous relevez de la caisse nationale d'assurance vieillesse et d'une caisse complémentaire l'IRCANTEC

Le service paye de votre collectivité est en mesure de vous aider à décrypter votre bulletin de salaire.

8 Vos congés

Les droits à **congés annuels** sont calculés du 1^{er} janvier au 31 décembre et représentent 5 fois les obligations hebdomadaires de service, soit en principe 25 jours par an pour un temps complet.

A l'occasion d'événements familiaux (mariage, naissance, maladie d'un enfant, décès) ou de la vie courante (rentrée scolaire), l'autorité territoriale peut vous accorder des **autorisations spéciales d'absence**.

En cas de maladie attestée par un certificat médical vous avez droit à des **absences pour raison de santé**. Pour en bénéficier, vous devez adresser à votre employeur les volets n° 2 et 3 de l'avis d'arrêt de travail dans les 48 heures à compter de la date d'établissement de l'arrêt de travail.

En cas d'accident du travail, tous les frais médicaux seront pris en charge par votre employeur.

Vous bénéficiez des dispositions générales de la sécurité sociale pour les congés de maternité, d'adoption et de paternité.

Votre planning de travail est établi par votre chef de poste, c'est auprès de lui que vous devez déposer vos demandes de congé.

9 Votre santé et votre sécurité au travail

Le nombre d'années passées au travail augmente régulièrement. La préservation de votre santé est un enjeu important dont la responsabilité est partagée entre votre employeur et vous. L'engagement et la volonté de chacun sont indispensables pour faire progresser la prévention des risques.

Chaque poste a ses spécificités avec des risques et des incidences sur la santé qui sont évaluées dans le **document unique d'évaluation des risques**.

La prise en compte des risques par votre employeur vous permet de bénéficier d'interlocuteurs dans la collectivité ou rattachés à elle.

Vous avez été examiné par le médecin dans le cadre de votre recrutement. Outre votre état de santé, le médecin sera également attentif à vos conditions de travail.

Votre chef de poste sera votre interlocuteur de proximité sur toutes les questions liées à la sécurité au travail.

10 Votre responsabilité d'agent public

La responsabilité auprès de votre employeur : la discipline

En cas de manquement à vos obligations, ou d'une conduite incompatible avec le fonctionnement du service, vous pouvez faire l'objet de **sanctions disciplinaires**. Elles sont graduées selon la gravité des fautes commises.

C'est l'autorité qui vous a nommé qui dispose du pouvoir disciplinaire. Votre employeur doit cependant suivre une **procédure spécifique** et parfois recueillir l'avis du conseil de discipline.

La responsabilité envers les tiers

La responsabilité envers les tiers n'est reconnue pour l'agent qu'exceptionnellement, compte tenu de la nature des fonctions administratives et des liens qui unissent l'agent à l'administration. C'est toujours la responsabilité de l'administration qui sera substituée à celle de l'agent, sauf s'il y a eu une faute personnelle de l'agent.

Il n'y a faute personnelle que lorsque :

- La faute est commise en dehors du service et peut être considérée comme concernant la vie privée de l'agent dans la mesure où elle est dépourvue de tout lien avec le service.
- La faute, pendant le service, est intentionnelle (malveillance, vengeance) ou particulièrement grave, elle est alors considérée comme « détachable des fonctions ».
- La faute personnelle est parfois commise en dehors des fonctions tout en étant « non dépourvue de tout lien avec le service ». Tel est le cas d'un accident provoqué par un agent de l'administration alors qu'il avait effectué un détour d'itinéraire à des fins personnelles.

En cas de négligence d'un agent, le juge examinera en priorité si aucun manquement n'est révélé dans l'organisation du service afin de sanctionner prioritairement l'administration.

Vous bénéficiez d'une obligation de protection juridique de la part de la collectivité pour les faits de ses agents, commis dans le cadre de leurs fonctions. C'est en particulier le cas pour la prise en charge des frais de justice (frais d'avocats nécessaires à l'agent pour assurer la défense de ses intérêts). S'il est avéré que les faits sont volontaires, la collectivité pourra vous demander le remboursement des dépenses occasionnées.

Il n'est pas indispensable de contracter une assurance auprès d'une fédération sportive de sauvetage ou d'un autre organisme pour vous garantir dans le cadre de votre travail.

Intervention des MNS en dehors des horaires de surveillance

Votre position et vos missions de MNS durant le temps de surveillance des plages est déterminée par votre fiche de poste. Il se peut que vous soyez sollicités par un tiers, différent de votre employeur, pour intervenir et porter assistance ou secours à une personne en dehors de votre temps de travail.

A noter que si c'est votre employeur qui vous sollicite, votre intervention serait considérée comme celles que vous effectuez durant vos heures de service et comptabilisée. Dans ces conditions, les précisions qui suivent sont sans objet.

Les circonstances

Ceci peut s'envisager à plusieurs titres et notamment :

- Par un particulier qui vous reconnaît ou qui dispose vos coordonnées personnelles
- Par un établissement qui fait appel à vous
- Parce que vous constatez une situation qui vous incite à intervenir

Le cadre de votre intervention

En dehors de vos heures de service, la décision de porter assistance à un tiers vous appartient au regard des obligations dévolues à tout citoyen. Il est rappelé que la non-assistance à personne en danger est sanctionnée par le code pénal.

Lorsqu'une personne peut secourir quelqu'un qui court un risque pour sa vie et qu'elle n'intervient pas, elle peut être poursuivie pénalement sur ce fondement. Il faut néanmoins préciser que cette obligation d'assistance à une personne en danger ne s'entend que pour un tiers qui lui-même ne risque pas sa vie s'il vient en aide à une autre personne.

C'est donc de votre propre initiative que vous décideriez d'intervenir, la municipalité ne donne aucune consigne à ce sujet. Il serait inutile de solliciter une quelconque autorisation d'intervenir auprès de votre hiérarchie, elle ne se prononcerait pas et vous laisserait la responsabilité de ce choix. C'est l'objet de ce document de déterminer le cadre des responsabilités de la commune et de chaque agent dans un contexte extérieur au service.

Si vous souhaitez intervenir

Il est rappelé qu'il est nécessaire, dans la mesure du possible, de prévenir les services de secours habituels : n°112, ou CROSSM en milieu marin

La commune dispose de moyens spécifiques qui sont utilisés dans le cadre de la surveillance des plages. Si vous décidez d'intervenir pour porter assistance ou secours à un tiers, vous êtes autorisé à utiliser ces moyens en véhicule et matériel, sous réserve :

- D'une intervention dans les limites du territoire de la commune de Vielle Saint Girons
- Que vous utilisiez ces moyens en respectant les consignes d'utilisation du service et qu'ils ne soient pas dévoyés de leur vocation initiale

- Que les moyens utilisés soient remis à disposition du service aux horaires habituels de fonctionnement, sauf circonstances exceptionnelles
- Que, dans la mesure du possible et dans les meilleurs délais, vous informiez votre responsable ou un membre du service susceptible de relayer l'information
- Que vous fassiez un rapport écrit à votre employeur sur les circonstances et conséquences de votre intervention et sur l'utilisation des moyens que vous avez mobilisés

Les frais relatifs à l'utilisation normale des moyens municipaux seront pris en charge par la commune. Toute utilisation de ces moyens municipaux dans un autre cadre pourrait faire l'objet de sanctions.

Votre situation juridique dans ce cas

Le matériel communal est couvert par une assurance et votre responsabilité ne sera pas recherchée pour un éventuel dommage accidentel et non intentionnel subit dans le cadre de l'utilisation du matériel (dégradation des biens, accident de la circulation...).

Vous interviendriez de votre propre initiative pour porter assistance ou secours à un tiers, aussi, si vous subissiez un dommage corporel, dans le cadre de cette intervention uniquement, vous seriez considéré comme « collaborateur occasionnel du service public » car vous vous seriez substitué à la mission de secours aux personnes dévolue aux pouvoirs publics. Ceci vous permettrait d'être indemnisé pour vos dommages si vous faisiez une demande d'indemnisation auprès du service que vous avez remplacé.

Il est toujours possible, mais peu probable, que la personne secourue (ou ses ayants-droits) intente une action contre son « sauveteur ». Sans présager du peu de chance de succès de ce type d'action, il est précisé que l'obligation de protection juridique de la part de la collectivité s'appliquera. Dès lors, la commune vous assisterait dans cette affaire.