

Jacques Chaussat

Les questions de santé reposent aussi sur la responsabilité de l'encadrement. Comment chacun peut s'y prendre, dans son service, pour améliorer le bien-être au travail.

Si les gens ne sont pas bien, il y a peut-être une organisation ou les postes de travail à revoir.

Service public et organisation du travail

Alain Amedro

Nous voulons restaurer la confiance avec les agents, autour du contrat de mandature, dans un projet d'administration partagé.

Le rôle de la Direction générale sera moteur. Je veux insuffler de nouveaux modes de management, renforcer la coopération entre les services.

Les Aulnaysiens vont faire confiance à une nouvelle équipe municipale, qui devra à son tour faire confiance aux agents.

Par ailleurs, nous allons devoir nous atteler à la réduction de l'emploi précaire.

Bruno Beschizza

La structuration claire et lisible de l'organigramme et des prérogatives des uns et des autres (les élus et les administratifs), met chacun à sa place.

A partir d'objectifs clairs, chacun doit se retrouver grâce à sa fiche de poste.

Redonner un projet de services à la ville et à chacun des services, en correspondance avec le projet politique.

Jacques Chaussat

Il faut une confiance totale entre le Maire, les élus et la direction générale. Mais la délégation suppose contrôle.

Le Maire doit impulser, et parfois se trouver en première ligne. Le contrôle doit se situer dans le processus même de la décision.

Un système d'audit interne permanent doit être institué, au côté du contrôle de gestion que j'ai moi-même mis en place à Aulnay dans la précédente mandature. Il s'agit de vérifier que les procédures sont bien appliquées.

Un nouveau coup de balai ?

Alain Amedro

Il est indispensable de bannir toutes les méthodes du passé.

Notre seule référence pour l'évaluation des agents reste la compétence.

Le travail doit être fait, la loyauté respectée. Mais seule la compétence doit être prise en compte.

Bruno Beschizza

Je ne veux pas savoir de quel bord se trouve l'agent.

Le fonctionnaire n'est pas le serviteur du Maire, il est là pour rendre service aux habitants.

Que la DG soit en harmonie avec le Maire, c'est indispensable.

Pour l'ensemble des agents, le statut doit être protecteur.

Je veux rappeler que l'obligation de neutralité est aussi une protection pour l'agent.

Tout cela se fera en concertation avec le personnel et les organisations syndicales. Nous avons 15 mois pour faire entendre notre voix sur le statut des territoires et le sort des agents.

Pour certains, ce sera aussi une opportunité d'évoluer, un choix, une envie.

Ces changements devront être perçus par les agents comme une chance et non comme un déclassement.

Qu'est-ce que cela peut apporter à chacun, au service, à la ville ?

Ce pourra être l'occasion de remobiliser des agents dont les compétences ne sont aujourd'hui pas exploitées.

Bruno Beschizza

C'est un objet lointain et massif, dont pour être honnête, nous ne savons encore pas grand-chose.

Pour les agents et services de la ville concernés par le transfert de compétences, nous monterons un comité de pilotage local, représentatif du personnel, en faisant appel à des experts extérieurs, le cas échéant.

Les agents ne doivent pas être perdants (en ce qui concerne leur rémunération ou leur carrière).

Mais c'est aussi l'opportunité pour ceux qui le souhaitent, de développer des compétences dans une autre collectivité (le Grand Paris).

Jacques Chaussat

Aujourd'hui, la visibilité n'est pas suffisante sur l'organisation future.

Je suis partisan du Grand Paris, mais pas d'accord sur les modalités de « Paris-Métropole ».

Les accords locaux (pris dans le cadre des intercommunalités existantes) vont être bouleversés par cette hypercentralisation. On ignore à l'heure actuelle quelles sont les modalités d'organisation de cette mégastructure, mais il est clair que les communes vont être dessaisies de différentes responsabilités.

Si, pour la ville, dans le cadre de la mutualisation des moyens, des compétences devaient disparaître, et que certains personnels se retrouvent sans mission, nous devons réfléchir à un système de reclassement, avec les syndicats et demander leur avis aux agents.

En cas d'inadéquation, trouver des formations, poursuivre sur un autre métier. Faire du sur mesure. Je ne suis pas bien sûr pour une inflation de personnel. Nous devons étudier la variable laissée par les départements en retraite.

Réforme des rythmes scolaires

Alain Amedro

Cette réforme doit interroger plus largement les « rythmes de la ville ».

Les enfants seront finalement plus longtemps à l'école, et pas forcément mieux encadrés.

La complexité de la mise en œuvre de ce dispositif va nous amener à demander son report d'une année, car nous ne sommes pas prêts. Pour les agents municipaux concernés, comment mieux intégrer les ATSEM dans les écoles ? Et puis former les animateurs péri-scolaires, ce qui n'a pas été fait par cette municipalité.