

VOEUX DU MAIRE AU PERSONNEL

Mesdames et Messieurs les Adjointes

Mesdames et Messieurs les Conseillers municipaux

Mesdames Messieurs les agents municipaux

Comme le veut la tradition, avant la cérémonie des vœux à la population dimanche prochain, il me revient de vous présenter à tous mes vœux les plus sincères pour cette nouvelle année.

A vous Monsieur le DGS donc et à votre équipe de direction, ainsi qu'à tous les agents de la collectivité présents ou non en ce lieu. Que cette nouvelle année puisse voir aboutir vos projets personnels et professionnels participants à notre objectif commun : satisfaire au mieux les Héninois et Beaumontois .

A vous chers collègues élus, que cette nouvelle année renforce notre cohésion. Que chaque jour soit consacré au redressement de cette ville, à la préparation de son avenir, parce que cette ville mérite un destin plus grand que celui qu'elle a connu.

Monsieur le directeur général, lors de votre allocution, vous avez principalement parlé des agents comme d'une « ressource », entendue dans le sens positif des « savoirs faire » et de leur implication dans l'action

publique.

Vous avez également posé le cadre d'une fonction que je connais bien, que j'ai exercé moi-même dans ma carrière, qu'il m'arrive de pratiquer encore aujourd'hui en tant que premier magistrat, qui est la plus importante, la plus noble et la plus difficile, celle de « responsable » ou de « manager » comme l'on dit aujourd'hui. Son rôle consiste à animer, à « mettre en mouvement » notre organisation, à prendre en compte son histoire, son environnement et les objectifs qui lui sont assignés ;

A charge pour l'encadrement de suivre la contribution de chacun à la réalisation des objectifs et à proposer les aménagement rendus nécessaires.

Les démarches d'entretien professionnel et de progrès (CAF), sur lesquelles vous aurez Monsieur le DGS l'occasion de revenir afin de les expliciter, se mettront progressivement en place à partir de cette année en partenariat avec le CNFPT, avec les représentants syndicaux mais avant tout, avec vous, les agents territoriaux puisque ce type de démarche est, par définition, participative.

Vous avez qualifié Monsieur le Directeur Général la démarche d'entretien professionnel de « révolution ». Elle

sera en tout cas une rupture au sens littéral du terme.

Nous voulons mettre en place une politique d'attribution du régime indemnitaire plus juste, qui reposera sur trois leviers distincts.

Le statut : cadre A,B,C,
le métier exercé,
et la façon d'exercer ce métier.

Nous pensons que la reconnaissance des mérites respectifs justifie à elle seule la modulation d'une part du régime indemnitaire suffisamment attractive pour être motivante.

Si l'on ne sanctionne pas l'absence de qualité de service d'une manière ou d'une autre (la voie indemnitaire est celle qui a l'effet le plus immédiat mais le rythme d'avancement d'échelons et de grades seront intégrés dans ce dispositif), c'est une sorte de déni de justice pour celles et ceux qui effectuent correctement leur travail et, au bout du compte, cela engendre une démotivation collective.

Il s'agit là d'un enjeu majeur. Bien entendu l'entretien ne se résumera pas à une appréciation plus ou moins subjective des compétences d'un agent. La notation actuelle doit laisser place à un entretien d'évaluation

basé sur des principes et règles claires, lié à des possibilités d'évolution de carrière. Ce qui suggère que les évaluateurs seront formés à l'évaluation.

Donc loin de moi la vision selon laquelle vous auriez été recrutés sans avoir les « savoirs faire ou compétences » suffisants, puis remis au centre de gestion parce que vous ne répondriez pas aux besoins de la collectivité.

Au contraire, nos valeurs républicaines écartent les solutions de rejet et reposent sur le principe selon lequel vous devez, pour être plus efficaces, trouver à la fois la sécurité à laquelle vous aspirez et des perspectives de développement personnel, quelles que soient vos différences.

Mais vous savez qu' une municipalité territoriale ne gère pas que le présent mais doit également préparer l'avenir. Ces démarches, qui marquent notre volonté de changement de gestion, s'inscrivent dans une logique de performance.

Performance retrouvée, d'ailleurs, dans notre maîtrise budgétaire qui nous a permis de restaurer l'équilibre financier . Nous retrouvons en 2011, après plus de 10 ans de dérives, une capacité d' investir assise sur des bases pérennes.

Nos recettes fiscales seront appelées à baisser. En tous cas, nous mettrons à plat notre fiscalité en prenant en compte les mécanismes de solidarité intercommunale existants et leur évolution.

En dehors des gros nuages, comme ceux liés à la gestion de la dette, c'est à dire les emprunts souscrits par l'équipe précédente, qui font peser un risque financier important, que fort heureusement nous circonscribons par la négociation ou/et le contentieux avec les banques, je peux vous assurer que la charge du personnel ne servira pas de variable d'ajustement à l'équilibre budgétaire.

C'est pourquoi nous avons pris le parti de miser sur l'intelligence des agents territoriaux et vous nous prouvez au fil des mois que nous avons raison de croire en vous.

L'exemple cité par Monsieur Thibaut qui concerne les espaces verts est à ce titre tout a fait édifiant. Sur le marché des espaces verts un différentiel de 410 000 € entre les exercices 2008 et 2011 est à mettre à l'actif des agents de ce service, à leur implication, à la mobilité interne, à la réorganisation des services, aux investissements en matériel. Cela correspond au coût de

13 postes.

J'en profite encore une fois pour tordre le coup aux plus folles rumeurs qui identifiaient de 40 à 80 agents remis au centre de gestion

Une autre caractéristique de la structure du personnel : celle-ci est marquée par un sous encadrement seulement 2 % de cadre A.

Lille est à + de 30 % et nous devrions être au dessus de 10 % pour les villes de 27 000 habitants.

Vous comprendrez qu'il est impossible de conduire le changement sans un encadrement suffisant.

Après les trois cadres recrutés en 2010, nous continuerons à le renforcer

Des cadres A seront donc recrutés mais ces recrutements se feront à budget constant, c'est-à-dire en transformant des postes.

Chaque fois que nous ferons le constat que la démarche de progrès entreprise ne suscite pas le succès escompté et qu'il nous faut, pour répondre à la qualité du service public, recourir à des moyens complémentaires, nous le ferons toujours à budget constant.

Cette décision est prise en toute sérénité, au nom de l'intérêt général, afin que cette ville puisse à la fois bénéficier des investissements nécessaires à son avenir et recevoir la qualité de service que les contribuables et usagers du service public sont en droit d'attendre.

Dans ce cadre, vous avez été témoins de l'acquisition de matériel pour les services techniques et nous continuerons ainsi à doter les services en matériel moderne, afin d'améliorer la qualité du service rendu. Un magasin verra le jour afin d'optimiser la réactivité des services.

Pour moderniser nos services administratifs , un plan d'investissement massif en moyens informatiques sera mis en œuvre dès 2011.

C'est parce que je crois en l'homme, que j'ai confiance

C'est parce que je crois en vous, que j'ai confiance en notre réussite, qui ne pourra être que collective .