

questionnaire à l'attention des candidat.e.s aux élections municipales de la ville de Meyzieu

Madame, Monsieur,

A l'approche des prochaines élections municipales, les agents ville et CCAS, que nous représentons ici, désirent connaître le positionnement des candidats sur plusieurs sujets qui impacteront, dans la prochaine mandature, **la vie interne de notre collectivité** et qui donneront une vision plus précise de l'orientation politique que vous souhaitez défendre et des positions que vous adopterez sur plusieurs sujets.

Nous vous indiquons que **cette démarche sera rendue publique** notamment par la publication du questionnaire et des réponses des différents candidats sur le site internet des syndicats ainsi que via nos différents canaux de diffusion aux agents de la collectivité.

Afin de faciliter la diffusion de vos réponses, merci de rester le plus concis possible et de nous retourner le document ci-joint complété. Nous ne diffuserons ni tract ni réponses apportées sous un autre format que le document joint.

Nous attirons votre attention sur la date limite de retour de ce questionnaire. Si vous souhaitez nous retourner ce questionnaire complété, nous fixons la date du mardi 10 mars à 19h. Toutes les réponses reçues après ce délai ne seront pas communiquées à nos collègues.

Restant à votre disposition pour tout complément d'information, nous vous remercions de l'attention que vous porterez à notre sollicitation.

QUESTIONNAIRE :

Issam BENZEGHIBA - Liste Meyzieu Ensemble

Nous sommes très attachés aux valeurs du service public et à la qualité du service rendu à la population.

Pour vous quelles valeurs du service public sont importantes et comment voyez-vous l'évolution de nos services sur la prochaine mandature ?

Je suis profondément attaché aux valeurs fondatrices du service public : continuité, égalité d'accès, neutralité, laïcité, adaptabilité et primauté de l'intérêt général.

Il garantit à chaque habitant, quels que soient ses revenus, ses origines, son âge ou son quartier, un accès équitable aux droits essentiels. Il protège les plus fragiles, renforce la cohésion sociale et prépare l'avenir.

Mais le service public, ce sont d'abord des femmes et des hommes engagés au service de l'intérêt général. Les respecter, les écouter, reconnaître leur travail et leur donner des conditions d'exercice dignes est pour moi une exigence politique et morale.

C'est cette vision d'un service public humain, exemplaire et profondément républicain et laïc que je souhaite porter.

De nombreuses collectivités qui avaient externalisé des missions se rendent compte que le coût que représente cette externalisation est finalement trop important, pour un service souvent inférieur et parfois mal maîtrisé.

Que pensez-vous du fait d'externaliser certaines missions ?

Je n'ai pas d'approche dogmatique sur cette question. Chaque situation doit être examinée objectivement selon trois critères principaux :

- la qualité du service rendu aux habitants,

- le coût global réel pour la collectivité,
- l'impact sur les compétences internes et les conditions de travail des agents.

Lorsque la collectivité dispose des compétences nécessaires et peut assurer un service de qualité en interne, je privilégierai le maintien ou le renforcement des moyens propres.

L'externalisation ne doit jamais être un outil de contournement du dialogue social ni entraîner une perte de maîtrise stratégique.

Depuis déjà de nombreuses années, les fonctionnaires participent à l'effort financier collectif avec, notamment, le gel du point d'indice, bloquant leur rémunération alors même que tout augmente... créant une baisse importante de leur pouvoir d'achat.

Comment vous positionnez-vous sur la question des tickets restaurants ? et plus largement, comment pensez-vous pouvoir augmenter à la fois l'attractivité de notre collectivité en matière de recrutement mais aussi en matière de valorisation des agents de la collectivité ?

L'attractivité des métiers de la fonction publique territoriale est un enjeu majeur pour l'avenir de nos collectivités. Nous ne pourrions garantir un service public de qualité que si nous savons attirer, fidéliser et motiver des professionnels compétents et engagés.

Cela suppose d'abord une juste reconnaissance du travail accompli, y compris sur le plan salarial. Dans le cadre des textes en vigueur et de nos marges de manœuvre, nous examinerons ce qu'il est possible de faire juridiquement et financièrement, que ce soit sur la question des tickets restaurants que vous évoquez ou, par exemple, sur la déprécarisation de certaines catégories d'agents, confrontés notamment à des temps très partiels.

Mais l'attractivité repose aussi sur des perspectives d'évolution, un management respectueux, des conditions de travail dignes et un véritable dialogue social.

Depuis 2 ans maintenant, nous alertons régulièrement la collectivité sur le mal être des agents, lié à la fois à un contexte national incertain, à des discours sur les fonctionnaires souvent injustes, mais aussi en lien avec des situations locales parfois compliquées (management, communication, reconnaissance, ...).

En cas de mal être des agents comment envisagez-vous vous de traiter ce problème ?

Il est de la responsabilité de l'exécutif municipal de créer un cadre de travail respectueux, sécurisé et propice à l'engagement et à l'épanouissement de chacun.

Je serai un maire profondément attaché au dialogue social et aux conditions de travail des agents. Pour cette raison, je garderai à mon niveau les sujets des ressources humaines et du dialogue social et je serai, avec la direction générale des services, votre interlocuteur.

Dans les jours qui suivront mon élection, je recevrai les différentes organisations syndicales afin d'avoir un premier temps d'échanges, partager leurs doléances et définir notre méthode de travail en commun.

Ce temps d'échange, je l'aurai aussi avec l'ensemble des agents de la ville et du CCAS, en présence des différents adjoints. Cette rencontre qui aura lieu à l'espace Jean Poperen dès les premiers jours d'avril permettra de présenter nos priorités, notre méthode et le cap que nous nous sommes fixés pour ce mandat. Jusqu'à l'été, des rencontres sur les différents sites et auprès de chaque service permettront par ailleurs d'être à votre écoute, de recueillir vos attentes et les irritants auxquels vous êtes confrontés, dans un dialogue direct et transparent.

Sans vouloir anticiper cette phase d'écoute et de diagnostic partagé de la situation sociale, il pourrait être important :

- d'améliorer le plan de formation pour permettre aux agents de progresser et d'acquérir de nouvelles compétences,
- de simplifier et adapter nos procédures internes pour moderniser notre administration et faciliter la vie des agents,
- de favoriser la conciliation entre vie professionnelle et vie personnelle, en réfléchissant à de nouveaux rythmes de travail, susceptibles d'éviter le recours au temps partiel subi.

Un plan d'action sur la qualité de vie au travail, porté par la direction générale des services et qui reposera sur un dispositif clair et sécurisé de signalement et de traitement des situations individuelles, devra enrichir ces premières réflexions.

Il sera, enfin, indispensable – et j'y veillerai personnellement – de garantir une relation respectueuse du rôle de chacun entre les services et les élus municipaux. Les agents municipaux doivent pouvoir exercer leurs missions sans pression, ni injonctions contradictoires, ni revirements permanents.

Nous sommes convaincus qu'un agent du service public est plus efficace si l'exécutif partage avec lui sa ligne directrice à long terme pour se projeter plus facilement.

Comment voyez-vous la communication avec les agents ? Êtes-vous favorable à leur consultation en amont sur certaines décisions internes, mais aussi sur des projets liés aux citoyens ?

La démocratie ne saurait s'arrêter aux portes de l'hôtel de ville : elle doit aussi s'incarner dans son fonctionnement interne. Les agents ne sont pas de simples exécutants : ils sont les acteurs du service public et les premiers experts de terrain, aux côtés des habitants.

Une information régulière, transparente et assumée sur les orientations stratégiques, ainsi qu'une véritable consultation en amont des décisions qui impactent l'organisation et les missions des agents, sont indispensables. Pas une consultation de façade, mais un travail réel de co-construction lorsque cela est possible.

Associer les agents, c'est reconnaître leur compétence, prévenir les erreurs et renforcer la qualité du service rendu aux habitants. Une collectivité qui écoute ses agents est une collectivité plus forte, plus juste et plus efficace.

Je demanderai à la direction générale des services d'agir en vertu de cette conviction.

Aujourd'hui, la collectivité a un comité des œuvres sociales propre, indépendant. Ce COS apporte des aides, des accès aux loisirs et à la culture, des séjours et journées abordables pour les adhérents et leurs familles.

Comment voyez-vous l'avenir de ce COS ?

J'accorde une importance particulière à la gestion des prestations sociales et à l'accès facilité aux loisirs, à la culture et aux vacances pour les agents et leurs familles. Ce sont des leviers importants pour le bien-être, l'épanouissement et la fidélisation des agents.

C'est en ce sens que je travaillerai avec les organisations syndicales afin de voir de quelle manière nous pourrions renforcer l'offre destinée aux agents.

Le fonctionnement d'une collectivité de presque 600 agents demande, au quotidien, une organisation et une communication à la fois efficace et exigeante.

Le fonctionnement actuel de notre collectivité, notamment en matière de vie interne, vous convient-il ? Envisagez-vous des changements ? Et si oui lesquels ?

Souhaitez-vous garder la structure actuelle de la collectivité (organigramme) et, dans le cas contraire, comment la verriez-vous ?

Sur cette question, comme sur d'autres, il m'est difficile d'apporter une réponse définitive, étant donné qu'en tant qu'élus de l'opposition, je ne dispose pas, à ce jour, de toutes les informations nécessaires.

Le premier changement que je compte impulser est un changement de méthode. La rencontre avec les organisations syndicales, puis tous les agents à l'espace Jean Poperen ainsi que les temps d'échange avec les différents services, sur les différents sites où ils travaillent, témoigneront de ma volonté et de celle de la majorité d'être à l'écoute des agents, de partager avec eux notre cap et nos priorités et d'entendre les difficultés qu'ils rencontrent.

Une collectivité de près de 600 agents nécessite clarté, coordination et confiance. Je souhaite d'abord m'appuyer sur les compétences existantes et évaluer objectivement le fonctionnement actuel. Si des ajustements organisationnels sont nécessaires, ils devront viser une meilleure lisibilité des responsabilités, une simplification des circuits décisionnels, un soutien renforcé aux encadrants intermédiaires, une amélioration de la circulation de l'information, ou une meilleure cohérence avec les priorités du mandat. Par exemple, la mise en place des conseils de quartier, un des éléments forts de notre programme, pourra nécessiter une évolution de notre organisation pour favoriser l'accompagnement des instances de démocratie locale par les services de la ville.

Quoiqu'il en soit, toute évolution de l'organigramme devra se faire en concertation étroite avec les agents concernés.

Nous souhaitons ajouter à toutes ces questions de nos collègues une question qui nous concerne plus particulièrement.

Les deux syndicats aujourd'hui représentés à Meyzieu sont des syndicats davantage de propositions que de contestations, à condition que leurs alertes soient entendues et travaillées.

Quelle méthode souhaitez-vous avoir avec les représentants du personnel sur la prochaine mandature ?

Comme évoqué précédemment, je suis très attaché à un dialogue social exigeant, respectueux et continu, fondé sur la confiance et la recherche de solutions concrètes. Preuve de cet attachement et de l'importance que revêt cet enjeu à mes yeux, je garderai cette responsabilité à mon niveau, comme je l'ai indiqué précédemment.

Je m'engage à instaurer des rencontres régulières et formalisées, à garantir une écoute réelle des alertes et à rechercher des solutions concertées. La transparence sur les contraintes budgétaires et organisationnelles sera indispensable pour construire et nourrir ce dialogue responsable, qui suppose respect mutuel, écoute et volonté de progrès commun.

Vos réponses permettront aux agents ville et CCAS de se projeter avec plus de facilité sur leur avenir professionnel.

Pour notre part, en tant que représentants du personnel, vos réponses constitueront aussi une base de discussions/d'échanges autour de ces thématiques...

Nous vous remercions par avance pour vos retours.

L'intersyndicale de la ville de Meyzieu et du CCAS.