

Management

Les agents proposent 427 solutions pour faire des économies

Ville, CCAS et CA d'Alès (Gard)
50 communes • 1 730 agents • 99 400 hab.

Alès s'est lancée dans une démarche de mobilisation de ses agents. Objectif: les inciter à proposer des solutions, puis étudier ensemble leur faisabilité.

Comment mobiliser les agents autour du défi que constitue la diminution du budget des collectivités, conséquence de la baisse des dotations de l'Etat? La communauté d'agglomération (CA) et la ville d'Alès, dont les services sont mutualisés depuis 2003, ont cherché à susciter une dynamique participative, pilotée par la direction générale des services (lire ci-contre).

RÉFLEXION COLLECTIVE

Première étape, en mai 2015: un questionnaire anonyme est diffusé à l'ensemble des agents, y compris à ceux du centre communal d'action sociale (CCAS), accompagné d'un exposé sur la situation budgétaire. Chacun d'entre eux était invité à donner son avis sur six «pistes

«Nous avons fait au plus simple pour que tous les agents puissent participer.»

Cédric Dehouck, chargé de mission

de réponses», «revoir l'offre de services», «trouver de nouvelles ressources financières», «réaliser des investissements qui rapportent», «mieux gérer l'exercice de nos compétences», «optimiser la gestion des ressources humaines», «améliorer

la richesse fiscale de notre collectivité». Les agents étaient, en outre, sollicités afin de participer à un travail collectif de réflexion. Plus de 50% de l'effectif a répondu. L'analyse des résultats a été largement diffusée.

Deuxième étape: la réunion des 130 encadrants en juin et juillet 2015 pour construire le processus de mobilisation des personnels. Cette troisième étape a été mise en œuvre dès l'automne 2015, consistant en un appel à émettre des propositions d'économies. La cellule «web» du service de la communication a ainsi créé une fiche numérique sur l'intranet. L'agent y indiquait son nom et son matricule, puis rédigeait une proposition, la sienne ou celle du groupe qu'il représentait. «Nous avons fait au plus simple pour que tous les agents puissent participer», souligne Cédric Dehouck, chargé de mission et pilote du processus.

Les encadrants ont organisé des temps de réflexion individuelle et collective pour faire éclore des idées. Et des postes informatiques ont été mis à disposition des agents qui n'en ont pas l'usage dans leur activité. Le traitement des fiches les a rendues anonymes, mais une traçabilité confidentielle a permis d'informer leur auteur du résultat.

Au total, 653 propositions ont émergé en octobre 2015. «Nous

TÉMOIGNAGE

«C'est un processus de prise de conscience et de mobilisation sur le long terme»



CHRISTOPHE RIVENCQ,
directeur général
des services

«Si mes décisions ne sont pas partagées pour réaliser des économies, cela ne marchera pas. Je crois à la coconstruction des idées. J'ai donc proposé aux directeurs de s'engager dans un processus de prise de conscience et de mobilisation sur le long terme. Nous avons d'abord adressé un questionnaire à tous les agents, avec des informations sur la collectivité et sa situation budgétaire, puis animé un séminaire avec les cadres pour créer de l'intelligence collective et élaborer ensemble le projet. Il s'agit d'inviter les agents à proposer des améliorations afin de réduire nos dépenses. Cette démarche a déjà permis des économies en 2015. Les agents sont plus conscients, plus responsables. Si la collectivité y gagne, elle pourrait réinvestir dans la santé au travail et envisager un retour financier pour les agents. Il faudra aussi évaluer les actions.»

avons alors appelé les agents à trier, eux-mêmes, les propositions, éliminer les moins pertinentes, les hiérarchiser et étudier leur faisabilité», précise Cédric Dehouck.

MISE EN ŒUVRE BUDGÉTAIRE

Environ 70 volontaires, de différents grades et services, réunis en groupes de travail, ont effectué ce tri de novembre 2015 à début 2016. Ils ont retenu 427 propositions. «Nombre d'entre elles étaient intéressantes, car les agents, sur le terrain, ont des solutions à apporter. Par exemple, des moyens techniques pour limiter l'arrosage des espaces verts. De mon côté, j'ai proposé d'harmoniser

les matériels électroménagers des crèches. Dans les groupes de travail, chacun a étudié, selon sa compétence, l'opportunité de chaque proposition», témoigne Dominique Fontanille, responsable du service des achats. La dernière phase s'est alors engagée: l'arbitrage entre les projets par la direction municipale et la préparation de leur mise en œuvre budgétaire, administrative, technique, etc.

«Au début, nous étions sceptiques sur ce projet auquel les syndicats n'ont pas été associés, commente Cédric Marrot, délégué CFDT. Mais, finalement, les agents se sont sentis libres de s'exprimer, le projet a du sens.»

Solange de Fréminville