



-
Commission 1 « Une ville juste et solidaire »

-
Compte rendu des travaux 2011 – 2013

Au moment de commencer ses travaux, la commission a posé quelques définitions.

Dans une « ville juste et solidaire », « juste » consiste à décliner localement les grandes politiques sociales, à les concrétiser, à les compléter. Il s'agit, pour la collectivité locale, de faire ensembler, de monter les partenariats.

Dans une « ville juste et solidaire », « solidaire » implique la mixité (avec toutes les acceptions du terme) pour faire le lien, pour contribuer à une équité sociale et territoriale.

Dans une « ville juste et solidaire », « ville et territoires » signifie, au-delà des quartiers, villages, de travailler tout ensemble les réseaux, les fonctions, les services, l'habitat, etc.

➔ D'autre part, au fur et à mesure de ses travaux, la commission a constaté que, pour quelque politique publique locale que ce soit, sont valables des principes identiques de réflexion et d'action. C'est pourquoi un chapitre spécifique est consacré ci-après à ces principes, avant même d'entrer dans le vif de chaque sujet abordé.

I. Toute action publique locale

A. Le référentiel : les valeurs, les principes

Il s'agit d'enrichir (en permanence et de manière récurrente) la connaissance des élus pour éclairer l'action municipale. On attend de l'action municipale transparence, information de bas en haut et de haut en bas, rendu compte.

B. Le cadre dans lequel s'inscrit notre réflexion

Nous vivons dans une société très médiatisée, dont les effets portent aussi sur la vie

municipale, en bien ou non...

Les élus locaux sont les dirigeants politiques les plus proches de la population et son premier interlocuteur, quel que soit le sujet abordé, même s'il ne ressort pas des compétences de la commune ou de l'intercommunalité. Les élus locaux sont ainsi une référence incontournable pour la population, ce qui leur octroie un rôle d'exemplarité particulièrement fort.

C. Objectifs, intentions : constats, analyses, supports de propositions

Il s'agit là d'adopter une méthode qui s'appliquera à toute politique publique locale : observer, écouter, rassembler les informations issues de la population (de diverses sources), diagnostiquer puis analyser, et enfin décider. Ensuite, expliquer la mise en œuvre, et, finalement, évaluer.

D. pistes et outils , actions, propositions concrètes

Pour écouter, il convient d'organiser une écoute systématique des personnels municipaux (et/ ou délégués) en lien, en contact direct avec la population, de poursuivre et développer le service public municipal de recueil des remarques, réclamations, plaintes, de mobiliser régulièrement le tissu associatif (pourquoi pas une journée annuelle autour d'une thématique locale?).

Pour observer, il s'agit de rassembler périodiquement (une fois tous les 6 mois ou une fois par an) les éléments de contexte (démographie, emploi, faits de société, indicateurs économiques, etc) à l'échelle de la ville ou de l'agglo, et, quand c'est possible, des quartiers.

Il s'agit aussi de faire du bench marking¹ et de développer des outils partagés utilisables par tous (ville, agglo, « satellites » comme office HLM...)

Pour diagnostiquer, analyser, décider, il faut diligenter des analyses croisées, multicritères, réactualisées périodiquement, lier les principes programmatiques d'origine et le(s) plan(s) concret(s) d'action, et, enfin, communiquer et expliquer les décisions.

Pour communiquer il est nécessaire de mobiliser des moyens multiples, diversifiés et évolutifs. Par exemple, et ce n'est pas exhaustif, penser à mobiliser le personnel municipal de tous niveaux (notamment celui en contact direct avec la population) pour mener cette explication.

Évaluer entend systématiser un dispositif d'évaluation pour toute politique publique, prévoir ce dispositif dès la mise en œuvre de la dite politique, comme de faire connaître le

¹ *méthode qui consiste à étudier et analyser les techniques de gestion, les modes d'organisation des autres organisations de même nature afin de s'en inspirer et d'en retirer le meilleur. C'est un processus continu de recherche, d'analyse comparative, d'adaptation et d'implantation des meilleures pratiques pour améliorer la performance des processus dans une organisation*

dispositif², sa méthode, son calendrier, ses résultats, par tous moyens appropriés (cf ci-dessus).

➔ Les principes généraux de la conduite d'une politique publique locale étant posés, la commission a abordé plus précisément quatre sujets, sachant que cette liste n'est pas exhaustive et que les travaux seront à poursuivre (cf plus loin, « conclusion ») : une action publique locale pour les enfants et les jeunes, une action publique locale tous services confondus, la Ville et le domaine économique (les relations aux entreprises), la Ville un employeur exemplaire.

2 Une note technique relative à l'évaluation des politiques publiques peut être mise à disposition de toute personne qui en ferait la demande à DSN

II. Une action publique locale pour les enfants et les jeunes

Observation liminaire

Compte tenu de la nature des participants, ce thème a occupé la commission à plusieurs reprises et très longuement.

A. Le référentiel : les valeurs, les principes

La politique enfance jeunesse est d'ores et déjà une constante forte de la ville de Saint-Nazaire. Pour autant, il ne faut pas s'endormir sur ses lauriers et tirer enseignements des dysfonctionnements (inévitables) que l'on constate aujourd'hui.

Pour cela, être à l'écoute des besoins des citoyens, poursuivre et développer en la matière une politique dite de redistribution, favoriser l'accès pour tous, veiller à une équité de traitement (social et territorial), mais aussi, là encore, communiquer, expliquer...

B. Le cadre dans lequel s'inscrit notre réflexion

Des membres de la commission estiment que les tarifications sont aujourd'hui peu cohérentes, voire injustes. La commission dit aussi rencontrer des jeunes ou des familles qui se sentent exclus («ce n'est pas pour nous») sans que leurs difficultés économiques ou matérielles soient rédhibitoires.

C. Objectifs, intentions : constats, analyses, supports de propositions

Il s'agit maintenant, et c'est difficile et complexe, d'adapter, de prioriser l'action municipale (aller ou non sur tous les fronts), de choisir autour de quelle articulation répartir le financement de l'action municipale entre le contribuable et l'utilisateur...

Il s'agit aussi de pouvoir articuler harmonieusement une action pérenne et durable (ex : encadrement des apprentissages) et action éphémère même si elle est récurrente (ex : rugbymania).

Il faut enfin raisonner sur tout le territoire, car Saint-Nazaire est très étendue, peu dense, constituée de quartiers hétérogènes aux histoires diverses.

D. pistes et outils , actions, propositions concrètes

Pour adapter et prioriser l'action municipale, ont été proposés, pêle-mêle, des cahiers de doléance, des modes diversifiés de communication, la mobilisation systématique de relais...

Pour articuler le pérenne et l'événementiel, il faut choisir (ou équilibrer...) entre solvabilisation des familles par l'aide à la structure, ou l'aide à la famille. Dans ce cadre, la cohérence tarifaire voudrait un seul mode de calcul pour les activités municipales et les activités concédées aux associations.

Pour raisonner sur tout le territoire, il faut penser l'accès aux services comme un tout (les contenus, les tarifs, la communication, les transports et la circulation, etc). Il faut aussi éviter l'étanchéité entre les services municipaux, penser « et/et » et non « ou/ou », anticiper de façon concertée et collégiale toutes les actions³.

3 *Au moment des travaux de la commission, la refondation de l'école et ipso facto des rythmes scolaires était de forte actualité.*

III. Une action publique locale (tous services)

Observation liminaire

Un sentiment général d'incomplétude.

A. Le référentiel : les valeurs, les principes

Au-delà de ce qui a fait Saint-Nazaire toutes ces dernières années, les infrastructures (« bâtie pour bâtir »), penser maintenant aux fonctionnalités des services, analyser les tendances sociétales, anticiper, et pour cela, la souplesse et la réactivité sont nécessaires. Travailler dans un esprit d'ouverture et d'écoute, tenir compte des diversités, trouver dans la population les convergences et les points communs (accord ou désaccord!!).

B. Le cadre dans lequel s'inscrit notre réflexion

Notre société est médiatisée, disions-nous en introduction, mais les nazairiens ne sont pas dans un îlot hors de l'espace et du temps.

Dans toutes les communes, il existe un écart entre les aspirations des populations et les actions publiques. Et Saint-Nazaire est une ville à la tradition « sociale » dont on attend beaucoup (trop?)...

C. Objectifs, intentions : constats, analyses, supports de propositions

Nous devons nous appuyer sur « l'ADN » de notre ville, sur ce qui nous rassemble, sur ce que nous sommes capables de faire ensemble, à l'écoute des habitants. Nous avons d'ores et déjà une ville bien dotée en équipements pour sa taille... Restent les questions de l'accès à ceux-ci en général, accès sous toutes ses formes, physiques ou immatérielles...

D. pistes et outils , actions, propositions concrètes

On ne part pas de rien. Il convient de développer la maison des associations, de favoriser le bénévolat, notamment des retraités actifs, d'organiser une rencontre annuelle des associations et une écoute systématique et croisée de l'analyse qu'elles ont de la population.

Pour notamment valoriser et re-dynamiser le centre ville, il convient de développer toutes les aménités urbaines et les dispositifs pour les jeunes (étudiants, actifs célibataires, couples avec enfants...), anticiper et prendre en compte le vieillissement de la population (arrivées liées au thalassotropisme, et, pour tous, là aussi, les aménités urbaines, les services, l'hébergement, etc), comme de prendre en compte le sentiment d'insécurité au-delà des statistiques factuelles...

Pour notamment tenir compte du brassage et de l'évolution de la population, on pourrait « inventer » un « pôle » culturel (de manière physique) regroupant les diverses fonctions

aujourd'hui éparpillées dans des locaux vétustes et exigus ... mais tenir compte aussi du patrimoine matériel et immatériel dans une ville au tissu lâche et étendu, et surtout, surtout, multiplier et diversifier les actions d' «aller vers ».

IV. La Ville et le domaine économique : relations aux entreprises

Observation liminaire

Un sentiment d'inachevé voire de gâchis.

A. Le référentiel : les valeurs, les principes

La commission suggère pour notre ville une entreprise solidaire, mais aussi une entreprise écoutée, reconnue, estimée.

B. Le cadre dans lequel s'inscrit notre réflexion

Il s'agit pour ce sujet-ci d'un cadre tout à fait local, dans lequel on trouve la place locale importante de l'industrie lourde voire des grands donneurs d'ordre, la mésestime locale des PME PMI et des commerces, etc... et la diabolisation du monde économique.

C. Objectifs, intentions : constats, analyses, supports de propositions

On souhaite donc des entreprises insérées dans le tissu local, participant à la formation initiale et permanente dont l'information et la formation des jeunes, mais aussi des entreprises (de toutes tailles) rencontrant en mairie un réel interlocuteur politique attentif.

D. pistes et outils , actions, propositions concrètes

Pour construire et consolider le lien entre les entreprises et la Ville, la commission propose de développer systématiquement l'image, l'histoire et la culture de la ville auprès des entreprises implantées et « potentielles », de présenter systématiquement aux entreprises implantées et « potentielles » la vision de l'avenir qu'a l'équipe municipale en place, de montrer systématiquement aux entreprises implantées et « potentielles » l'outil qu'est pour elles la collectivité locale (atouts naturels et culturels , aménités urbaines, politique de formation, fonction de donneur d'ordre...).

Pour que les entreprises aient une belle attache avec la Ville, faire en sorte que le Maire, un ensemble attentif, soit assisté d'un adjoint haut placé et entièrement dédié à l'économie et à la relation avec **toutes** les entreprises, et que ce dernier fasse vivre un lien étroit, systématique et permanent avec la Carene et les autres intercommunalités voisines (Saint-Nazaire n'est pas dans un isolat).

➡ En réfléchissant à ce rapport Ville / entreprises, la commission s'est dit aussi que la ville se doit d'être un employeur exemplaire.

V. La Ville un employeur exemplaire

Observation liminaire

Un sentiment de manque de transparence, et de décisions opaques.

A. Le référentiel : les valeurs, les principes

Le maître mot est la transparence, la question celle de l'internalisation.

B. Le cadre dans lequel s'inscrit notre réflexion

Une commune est – de la part de la population - toujours l'objet d'un examen attentif et critique de sa propre politique d'emploi.

Une commune est – de la part de la population - toujours l'objet de fantasmes sur ses capacités d'employeur et de rêves secrets de sécurité d'emploi.

Il est des compétences techniques ponctuelles ou pérennes qui n'existent pas dans la nomenclature des fonctionnaires territoriaux.

C. Objectifs, intentions : constats, analyses, supports de propositions

Il s'agit alors d'éclaircir et éclairer les politiques d'embauche et de suivi des carrières, d'éclairer et d'encadrer les recrutements contractuels, les DSP, etc...

D. pistes et outils , actions, propositions concrètes

Pour éclaircir et éclairer les politiques d'embauche et de suivi des carrières, la commission suggère d'instaurer une charte du recrutement (diversité sociale et territoriale, transparence de l'offre, etc..), de multiplier les démarches « d'aller vers » pour les recrutements des personnels en catégorie C voire B, d'organiser des préparations à l'emploi, et, enfin, de développer et démultiplier les partenariats avec les structures d'insertion et/ou de jeunesse et/ou de quartiers.

Au préalable, il faut toutefois une analyse fine des besoins des politiques décidées, comme des besoins des populations, une définition fine et souple des postes à pourvoir (créés ou à renouveler), et s'appuyer sur les compétences et les capacités des candidats et pas seulement sur leurs diplômes.

Il faut aussi appliquer les méthodes ci-dessus (*toutes proportions gardées*) au personnel permanent comme au personnel saisonnier.

Ne pas hésiter à accentuer auprès des personnels la fierté de travailler pour le service public et accompagner ces personnels quand des changements structurels voulus par l'application des décisions du Conseil Municipal sont nécessaires.

Enfin, il est indispensable de développer l'information aux personnels de tous niveaux sur la politique suivie par le Conseil Municipal , et développer la formation au delà des contraintes

légales.

Pour éclairer et encadrer les recrutements contractuels, les DSP, etc, il faut déterminer les compétences et les réseaux plus pertinents en externe qu'en interne, opérer un suivi strict de la part conjointement du service des marchés et du service concerné, et former le personnel au suivi des délégataires et/ou de l'exécution des marchés.

Enfin, il s'agit de développer la clause d'insertion dans tous les marchés publics, pas seulement dans le BTP, en lien avec les « satellites », la Carene, voire avec les autres intercommunalités voisines.

VI. Conclusion ?

Il n'y a évidemment pas de conclusion. En effet, si les commissions ont permis à beaucoup de membres de « Demain Saint-Nazaire » d'œuvrer pendant plus d'un an, entre 2012 et 2013, elles laissent la main, en 2013/2014, voire ensuite, à des travaux plus transversaux, « brassant » les différents membres de DSN, anciens et nouveaux.

La commission « un », une ville juste et solidaire, en collaboration avec la commission « quatre », une ville belle et conviviale, propose maintenant à toutes les bonnes volontés de travailler les quelques sujets suivants :

- développer les clauses d'insertion dans les marchés publics (*penser aussi groupements de commandes*)
- les questions alimentaires (*restauration municipale et circuits courts, le bio, le soutien à une agriculture de proximité...*)
- les conseils « de » : de jeunes, d'anciens, intergénérationnels...
- ...
- ...