

VILLEBON AVEC VOUS

Les agents municipaux, première richesse du service public

Au 1^{er} janvier 2024, ce sont 371 femmes et hommes qui apportent aux Villebonnais de tous les âges les services publics nécessaires aux différentes étapes de la vie.

C'est grâce à leur travail que fonctionnent chaque jour les crèches municipales, les cantines et l'accueil périscolaire des écoles maternelles et élémentaires, les équipements sportifs et culturels, le secteur jeunesse, le Centre de loisirs, notre Mairie, le Centre Technique Municipal, le Centre Communal d'Action Sociale (CCAS), sans oublier la Résidence pour Personnes Âgées (RPA).

C'est grâce au savoir-faire de nos agents que notre espace public est entretenu et embelli.

C'est grâce à nos policiers municipaux que notre tranquillité est préservée, notamment lors des manifestations publiques et des entrées-sorties d'école.

C'est au sein des services municipaux que certains de nos jeunes découvrent le monde professionnel, en tant qu'employés saisonniers (40 postes) et en tant qu'apprentis (4 postes, dont un nouveau en 2024, au sein de la RPA, des cuisines des crèches, des espaces verts et des services techniques).

Enfin, les conseils des agents sont indispensables pour permettre aux élus de mettre en œuvre concrètement leurs engagements de mandature.

Les agents municipaux représentent donc la première richesse du service public villebonnais.

Pourtant, chaque année, lors des débats budgétaires, la minorité municipale pointe, avec une forme de dédain, l'augmentation des effectifs et des dépenses qui y sont associées, sans pour autant pousser la cohérence

jusqu'à identifier les postes ou les coûts qui lui sembleraient superflus.

Cette critique politicienne, bien qu'inconsistante, n'est pas sans conséquence : elle tend à remettre en cause l'utilité des agents qui sont en fonction.

La majorité municipale n'accepte pas cette critique injustifiée, moins encore dans un contexte où les personnels sont confrontés à un climat croissant d'incivilité, voire de violences.

Pour sa part, elle assume pleinement sa grande vigilance au bien-être des agents.

Cette vigilance est d'autant plus nécessaire que la majorité des effectifs est affectée à des secteurs exposés à des formes de pénibilité, à savoir l'action sociale, la petite enfance, l'éducation, les services techniques et l'entretien des locaux.

Ainsi, depuis plusieurs années, de multiples actions de prévention des risques professionnels sont mises en œuvre afin d'améliorer les conditions d'emploi et de diminuer les risques de maladies ordinaires et d'accidents du travail, qui sont la cause de plus de 65 % de l'absentéisme global. À titre d'exemple, la Ville est en partenariat avec le Centre de Gestion de la Grande Couronne pour bénéficier de services liés à la médecine professionnelle, recourir à un psychologue du travail ou encore à un agent chargé de la fonction d'inspection (ACFI).

Dans la même logique, la Ville est soucieuse de permettre autant que possible les reclassements d'agents vers des postes compatibles avec leur état de santé et leurs aspirations.

Et, quand cela est nécessaire, la Ville pro-

cede à des recrutements, de sorte que les ressources humaines évoluent en cohérence avec les besoins des Villebonnais et la technicité croissante des tâches.

L'ensemble des politiques en soutien au personnel communal est intégré depuis octobre 2022 dans un Projet d'administration, qui a été coconstruit pendant deux ans avec les agents, les encadrants et les élus et qui formalise les ambitions partagées pour la qualité du service public municipal.

En prenant soin de ses agents, la Commune se donne les moyens d'offrir aux Villebonnais un service public de qualité, accueillant et bienveillant.

Elle se donne aussi les moyens d'avoir des agents dont l'expertise permet parfois de détecter les erreurs des prestataires extérieurs de la Ville, notamment dans les opérations de maîtrise d'œuvre ou de travaux.

En outre, par cette politique, la Commune est un employeur attractif. Et, cette attractivité sera indispensable dans les prochaines années : un peu plus de 40 % des effectifs permanents pourraient partir en retraite dans les 12 prochaines années. Il faudra donc recruter de nouvelles personnes pour les remplacer, dans un contexte où de nombreuses offres d'emploi ne trouvent pas preneur et où la concurrence entre collectivités est rude.

Enfin, on relèvera que cette attention au personnel communal n'entraîne pas de dérapage budgétaire. Au contraire, grâce à une démarche d'optimisation permanente des coûts, à laquelle les agents sont pleinement associés, la dette de la Commune va continuer à se réduire en 2024, pour la dixième année consécutive.