

GESTION DE LA VILLE ET DE SES RH

“Pour une ville qui protège le pouvoir d’achat, agit au plus près des quartiers et avance avec une gestion rigoureuse, en redevenant un employeur public exemplaire.”



Nos 5 engagements phares

1. Protéger le pouvoir d’achat en garantissant la stabilité fiscale
2. Financer les projets sans alourdir les impôts grâce à une chasse aux subventions structurée et une gestion rigoureuse
3. Mettre la proximité au cœur de l’action municipale en donnant plus de pouvoir d’action aux adjoints de quartier
4. Moderniser la mairie de l’intérieur en lançant un audit RH , en simplifiant les procédures et en accélérant les recrutements
5. Prendre soin des agents et retrouver l’attractivité en faisant de la santé mentale une priorité, en déployant un plan Diversité–Inclusion et en préparant les transitions



L'ALLIANCE DES
COLLECTIFS CITOYENS

ose Orléans
Solidaire
Ecologique

Axe 1 — Une gestion rigoureuse au service du pouvoir d'achat et d'une mairie efficace

Notre objectif : protéger les ménages, maintenir la capacité d'investissement et rendre l'administration plus réactive. Cela passe par une stabilité fiscale, une recherche active de financements externes, et une politique RH pilotée avec précision, pour que chaque euro dépensé se traduise en service rendu. Elle doit également garantir que les services disposent des bonnes compétences pour tenir les engagements dans la durée.

→ Ce que nous ferons une fois élus

● Stabilité fiscale : pas d'augmentation des taux d'impôt

Nous nous engageons à **ne pas augmenter les taux d'impôt pendant le mandat**. Cette stabilité fiscale protège le pouvoir d'achat, en particulier dans une période où de nombreux foyers sont déjà sous pression. Elle impose en contrepartie **une gestion rigoureuse** : prioriser, mesurer l'utilité des dépenses, réduire les coûts évitables et concentrer les moyens là où l'impact est concret. C'est un choix de clarté : **tenir la trajectoire budgétaire sans transférer l'effort sur les contribuables**. Cet engagement suppose de rendre les arbitrages plus lisibles : ce que l'on fait, ce que l'on reporte, et pourquoi, pour tenir l'objectif sans renoncer à l'essentiel.

● Investir haut, mais utile : maintenir l'investissement avec une vraie politique RH

L'investissement municipal ne se résume pas aux chantiers : il dépend aussi de la capacité des services à préparer, conduire, livrer et faire fonctionner durablement les projets. Une politique RH solide en est la condition : **équipes dimensionnées, compétences au bon endroit, encadrement outillé, continuité dans l'exécution**. Investir "haut" a du sens si la ville peut tenir les délais, garantir la qualité, puis assurer l'entretien et l'exploitation au quotidien. Une RH bien organisée, c'est du temps gagné, des erreurs évitées et un service public plus fiable. C'est aussi **une façon de sécuriser la dépense** : moins de retards, moins de surcoûts, et une meilleure qualité d'exécution.

● RH : lancer un audit au lendemain des élections

Dès le lendemain des élections, un audit RH sera lancé pour établir **un état des lieux factuel et partagé**. Il ne s'agit pas de pointer des personnes, mais d'identifier les mécanismes qui ralentissent l'action et démobilitent : circuits de décision, chaînes de validation, répartition des responsabilités, procédures internes, articulation entre directions et services, charge administrative.

L'audit documentera aussi **les conditions de travail** (tensions, irritants du quotidien, manque de lisibilité), ainsi que les pratiques managériales et les outils disponibles pour piloter. Il fera le point sur le recrutement, souvent jugé trop long au regard des besoins, et sur les difficultés d'attractivité dans certains métiers.

Enfin, **il objectivera les marges d'optimisation possibles** : ce qui peut être simplifié, ce qui doit être clarifié, et ce qui mérite d'être renforcé pour sécuriser le service rendu. Il prendra en compte des situations très concrètes du quotidien : documents rédigés dans l'urgence puis bloqués plusieurs jours dans le circuit de validation, décisions attendues alors que la délégation n'est pas claire, ou encore empilement de procédures qui éloigne les équipes du terrain. L'audit permettra de **distinguer ce qui relève d'un manque de moyens, de règles mal calibrées, ou d'une organisation à ajuster**.

● **Piloter finement les RH : maîtriser la masse salariale pour mieux agir**

La masse salariale est à la fois **le premier poste budgétaire et le moteur du service rendu**. La maîtriser ne signifie pas “faire moins”, mais piloter mieux : anticiper les départs, organiser les remplacements, ajuster les effectifs aux besoins réels, et sécuriser les compétences critiques. Un pilotage fin permet **d’éviter les à-coups, de limiter les surcharges et les heures supplémentaires subies, et de mieux répartir l’effort entre services.**

C’est aussi une condition de **soutenabilité** : tenir la stabilité fiscale tout en améliorant la qualité du service public. Ce pilotage doit **s’appuyer sur des indicateurs simples et partagés** (vacances de postes, temps de recrutement, absentéisme, heures supplémentaires, pyramide des âges), afin d’anticiper plutôt que de subir. En bref : une masse salariale maîtrisée, c’est la capacité de **financer les priorités, d’améliorer l’organisation, et de donner de la visibilité aux équipes.**

● **Proximité : donner plus de pouvoir d’action aux adjoints de quartier**

Nous donnerons **plus de pouvoir d’action et plus d’importance aux adjoints de quartier**, pour en faire de véritables piliers du lien entre habitants et exécutif municipal. Leur rôle doit être concret : **présence, écoute, relais, capacité à faire avancer des solutions avec les services, et suivi des situations jusqu’à leur résolution.**

Quand la proximité est incarnée et outillée, **la réponse publique devient plus rapide, plus lisible et plus juste.** C’est aussi un levier de priorisation : remonter les urgences, arbitrer au bon niveau, et adapter l’action aux réalités de chaque quartier. Donner du pouvoir d’action, c’est notamment clarifier les interlocuteurs, accélérer les retours des services et assurer un suivi régulier des demandes. La proximité ne doit pas être un simple principe : **elle doit produire des résultats observables, avec des délais de réponse améliorés.**

● **Chasse aux subventions : une stratégie structurée pour financer sans alourdir impôts ni dette**

Nous mettons en place une stratégie structurée de “chasse aux subventions”. Concrètement : **mieux repérer les guichets** (État, Europe, Région, Département, agences), **mieux préparer les dossiers, mieux coordonner les calendriers, et sécuriser le suivi jusqu’au versement.** Aller chercher les financements là où ils existent est une condition pour maintenir l’investissement, sans augmenter les taux d’impôt et sans alourdir la dette.

C’est une méthode : **de l’ingénierie, de la rigueur, une organisation claire et une capacité à monter rapidement des projets finançables.** Cette stratégie vise aussi à professionnaliser la réponse aux appels à projets : calendriers anticipés, cofinancements sécurisés, capitalisation des dossiers réussis, et meilleure circulation de l’information entre services pour ne pas laisser passer les opportunités.



Pourquoi c’est utile et gagnant

● **Un pouvoir d’achat protégé, sans renoncer à l’essentiel**



Pas d’augmentation des taux d’impôt : c’est **un signal clair pour les ménages**. Cela donne de la visibilité aux familles comme aux entreprises. La rigueur oblige à concentrer l’argent public sur ce qui est vraiment utile. La chasse aux subventions permet de financer des projets sans alourdir la facture locale. L’investissement peut être maintenu, mais mieux sécurisé et mieux tenu dans le temps. Moins de dette, c’est aussi moins de charges futures qui pèsent sur le budget municipal. **Au final, une ville qui avance sans faire payer davantage ses habitants.**

● Des réponses plus rapides et plus justes dans tous les quartiers

Des adjoints de quartier avec plus de pouvoir d'action, c'est **un interlocuteur identifié**. Les problèmes du quotidien remontent mieux, et se traitent plus vite avec les services. **Moins d'allers-retours et de blocages, donc une action publique plus lisible**. Une politique RH mieux pilotée, c'est des équipes plus stables et mieux organisées. Des recrutements et remplacements mieux anticipés évitent les "services en tension" qui durent. Des projets mieux conduits, ce sont aussi moins de retards et moins de nuisances prolongées. Résultat : **un service public plus efficace, au plus près des besoins réels**.

➔ Axe 2 — Prendre soin des agents, renforcer la prévention en santé mentale

Notre objectif : **Faire de la prévention en santé mentale un réflexe collectif. Reconnaître le sujet, lutter contre la stigmatisation et donner aux agents des repères concrets pour repérer, écouter et orienter, avant que les situations ne se dégradent.**

➔ Comment nous procéderons une fois élus

● Reconnaître la santé mentale comme un enjeu majeur

La santé mentale est **un enjeu central dans les environnements professionnels, y compris dans la fonction publique**. À Orléans, le sujet commence à être mieux pris en compte, mais il reste à consolider cette dynamique. La prévention suppose d'en parler clairement : **reconnaître les troubles psychiques comme un enjeu de santé publique et de société, et sortir des non-dits**. Elle doit aussi aider chacun à identifier les facteurs de risque, notamment face au burn-out, et à mieux protéger son équilibre au travail.

● Sensibiliser et former au "secourisme en santé mentale"

Dans la continuité des démarches engagées dans la fonction publique, la sensibilisation peut prendre des formes accessibles : débats, conférences, tables rondes, temps d'échange. **L'objectif est d'informer, de dédramatiser et de donner un langage commun**. Cette sensibilisation doit pouvoir déboucher sur une formation au secourisme en santé mentale : **repérer les signes de souffrance, communiquer avec bienveillance et orienter la personne vers l'interlocuteur adapté**, pour apporter un premier soutien au bon moment.



● S'appuyer sur des personnes ressources et diffuser la prévention

Pour que la prévention ne soit pas un "moment" ponctuel, elle doit s'inscrire dans la durée. **Un réseau de formateurs internes et de personnes ressources permet de maintenir des compétences disponibles au sein de l'organisation municipale**. L'enjeu est de faire vivre une culture de prévention au quotidien, et pas seulement lors de crises ou pour "remplir un indicateur". Cette approche peut aussi **inspirer des actions vers les jeunes**, par exemple via le Conseil municipal de jeunes : ateliers bien-être, lutte contre le harcèlement, comportements à risques ou addictions.



Pourquoi c'est utile et gagnant



Un service public plus fiable, tous les jours

Prévenir la souffrance au travail, c'est réduire les absences longues et les ruptures d'équipe. Moins d'imprévus, c'est plus de continuité dans les services rendus aux habitants. Accueil, démarches, propreté, petite enfance : **la qualité dépend d'équipes qui tiennent**. Des agents mieux accompagnés sont plus disponibles, plus stables, plus à l'écoute. **Cela améliore la relation avec le public, surtout dans les situations tendues**. On limite les retards de traitement et les dossiers qui "restent bloqués". Au final, les habitants gagnent du temps et de la qualité de service.



Une mairie plus humaine face aux situations de fragilité

La sensibilisation et le "secourisme en santé mentale" renforcent la capacité d'écoute à l'accueil. Les agents sont mieux outillés pour **repérer, apaiser et orienter vers les bons relais**. Un réseau de personnes ressources permet de réagir plus vite quand une situation se dégrade. La prévention évite que des tensions internes se répercutent sur la qualité d'accueil du public. En parallèle, **la diffusion d'actions vers les jeunes (bien-être, harcèlement, conduites à risque) renforce la prévention**. C'est une approche qui protège les individus avant que les problèmes ne deviennent des crises. Résultat : une ville plus attentive, plus solide, et plus protectrice au quotidien.



Axe 3 — Une mairie prête pour demain : numérique, écologie, démographie, management

Notre objectif : Préparer l'organisation municipale aux grandes transitions pour garantir, dans la durée, un service public fiable, moderne et proche des usagers. Anticiper les départs, accompagner les évolutions des métiers et donner aux équipes les conditions d'une innovation utile.



Ce que nous ferons



Anticiper la pyramide des âges et sécuriser les compétences

La démographie des équipes pèse directement sur la continuité du service public. **Renforcer la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences, c'est regarder en face la pyramide des âges, métier par métier** (ATSEM, espaces verts, encadrement...). Cela permet d'anticiper les départs, d'organiser la transmission des savoir-faire et de mieux adapter la prévention santé au travail. **Une collectivité qui prévoit évite les ruptures d'équipes, les compétences perdues et les recrutements subis dans l'urgence.**



Réussir la transition numérique sans opposer les pratiques

La transition numérique transforme déjà l'accueil des usagers et de nombreuses tâches administratives. Elle suppose d'**accepter que certaines façons de faire évoluent, parfois se remplacent**, et que d'autres collectivités ont pris de l'avance. Plutôt que d'opposer les méthodes, l'enjeu est de **se nourrir des retours d'expérience, puis de construire un modèle orléanais clair**. Cela demande un accompagnement fort à l'expérimentation, pour que les agents puissent tester, apprendre et progresser sans crainte.

● Accélérer la transition écologique dans les métiers municipaux

La transition écologique est souvent mieux intégrée par les agents publics, mais **elle doit être consolidée dans l'organisation du travail** : nouvelles pratiques, outillage, articulation entre services.

Dans les espaces verts, la voirie, les bâtiments ou la commande publique, les contraintes climatiques deviennent la norme et appellent des méthodes plus sobres et plus robustes. **Préparer les métiers à ces évolutions, c'est garantir une ville mieux entretenue, mieux adaptée et plus résiliente.**

● Engager la transition managériale pour rendre l'innovation possible

Pour innover, **une organisation doit être solide** : la transition numérique et écologique ne tiendront pas sans une transition managériale. Elle repose sur une fonction RH robuste, expérimentée et curieuse, capable de soutenir des équipes proactives et innovantes.

L'objectif est de **consolider une organisation inclusive et sûre, guidée par des valeurs, qui investit dans les compétences et le développement professionnel**. Un employeur plus cohérent et plus attractif, c'est aussi un service rendu plus efficace pour les habitants.



Pourquoi c'est utile et gagnant

● Des services publics qui tiennent, même quand les équipes changent

Anticiper les départs et sécuriser les compétences, c'est éviter les ruptures de continuité qui pénalisent directement les habitants. **Quand une équipe est en tension ou qu'un savoir-faire se perd, ce sont des délais qui s'allongent, des demandes qui restent sans réponse, et des chantiers qui glissent.**

Une gestion prévisionnelle solide permet au contraire de maintenir la qualité : des remplacements préparés, des transmissions organisées, des métiers "critiques" sécurisés. Pour les habitants, cela se traduit par **plus de régularité dans l'entretien de la ville, des services plus stables et des projets livrés avec moins de retards.**

● Une mairie plus simple, plus moderne et mieux adaptée aux défis

Réussir les transitions numérique et écologique, c'est **rendre la mairie plus efficace au quotidien** : démarches plus fluides, traitement plus rapide, meilleure coordination entre services. C'est aussi expliquer et accompagner le changement pour éviter les blocages et les pertes de temps.

Une transition managériale réussie rend l'organisation plus capable d'innover : décisions plus claires, expérimentation possible, et agents mieux outillés pour agir.

Pour les habitants, cela veut dire une administration plus lisible, **des réponses plus rapides, et une ville mieux préparée aux contraintes climatiques comme aux nouveaux usages.**



Axe 4 — Une mairie exemplaire, un employeur attractif

Notre objectif : Renouer avec l'exemplarité pour attirer et fidéliser les talents. Nous installerons un cadre de travail inclusif, respectueux et cohérent, afin d'améliorer durablement la qualité du service rendu aux habitants.



Ce que nous souhaitons pour Orléans



Diffuser la culture de l'inclusion

Nous agirons pour prévenir les discriminations et déconstruire les stéréotypes par une politique continue de sensibilisation, de formation et de communication interne. **Nous ferons de l'égalité femmes-hommes, de la diversité et de l'inclusion des repères concrets, compris et partagés par tous, et pas seulement des principes affichés.**

Nous garantirons **un environnement de travail respectueux**, où chacun peut exercer ses missions sans crainte ni mise à l'écart, et nous clarifierons les règles : ce qui est attendu, ce qui ne l'est pas, et comment réagir quand une situation se présente. **Nous inscrirons cette culture dans la durée pour qu'elle devienne un réflexe collectif.**



Recruter et faire évoluer sans discrimination

Nous diversifierons les viviers de recrutement et nous sécuriserons les pratiques à chaque étape, pour garantir une égalité de traitement réelle.

Nous veillerons à la cohérence entre le poste présenté et la réalité du terrain, car les décalages abîment la confiance et fragilisent l'engagement dès les premières semaines.

Nous garantirons **un accès équitable à la formation, à la mobilité et aux opportunités d'évolution, afin que les parcours soient ouverts et lisibles**. Nous valoriserons les compétences et les trajectoires, et nous suivrons l'attractivité avec des indicateurs simples (postes vacants, délais de recrutement, stabilité des équipes, qualité des candidatures) **pour piloter dans le concret.**



Prévenir, détecter et traiter : une gouvernance dédiée

Nous renforcerons les dispositifs de signalement et nous outillerons les acteurs clés pour **repérer et traiter les situations rapidement, avec méthode et impartialité**. Nous exploiterons mieux les données RH pour **objectiver les écarts, mesurer les progrès et cibler les actions utiles, plutôt que de travailler "au ressenti"**.

Nous prendrons en compte **toutes les formes de discriminations** — liées notamment à l'origine, l'âge, l'état de santé, la diversité sociale, l'orientation ou l'identité de genre — et nous garantirons aussi le respect des droits, y compris face aux risques de discriminations liées à l'engagement syndical.

Nous installerons **une gouvernance dédiée et un suivi régulier, associant les partenaires sociaux, pour améliorer en continu.**



Pourquoi c'est utile et gagnant



Un service public plus régulier, parce que la mairie fidélise ses compétences

En améliorant l'attractivité, **nous réduirons les postes vacants qui ralentissent les réponses aux habitants et fragilisent la continuité du service.** En limitant le turn-over, nous sécuriserons les équipes : les dossiers avancent plus vite, les interlocuteurs restent identifiés, et les engagements sont tenus avec davantage de constance. **Nous améliorerons aussi l'accueil et le traitement des demandes,** parce que des agents stables, reconnus et mieux accompagnés sont plus disponibles, plus efficaces et plus à l'écoute. En apaisant le climat interne, **nous éviterons que des tensions ou des incompréhensions finissent par se traduire au guichet ou dans les délais.** Concrètement, les habitants gagnent du temps, de la clarté et un service plus fiable.



Une ville plus crédible, qui inspire confiance et attire des profils utiles

En affichant une mairie exemplaire et en tenant cette exigence dans le quotidien, **nous renforcerons l'image d'Orléans** : une ville qui respecte celles et ceux qui la font vivre. Cette crédibilité facilitera l'arrivée de profils qualifiés, notamment dans les métiers en tension et les fonctions d'encadrement, là où la qualité du service dépend fortement des compétences.

Nous renforcerons le collectif **par l'inclusion, et une organisation qui travaille mieux ensemble répond mieux aux réalités des quartiers.** En rendant les recrutements plus transparents et plus cohérents, nous réduirons les déceptions et nous consoliderons l'engagement des nouveaux agents. Au final, une mairie plus sereine **s'adapte mieux, innove davantage et devient un partenaire plus fiable pour les habitants, les associations et les acteurs économiques.**



Mot des colistiers référents



Ludovic BOURREAU

Conseiller municipal et métropolitain d'Orléans

Président de Vivement Orléans! et colistier

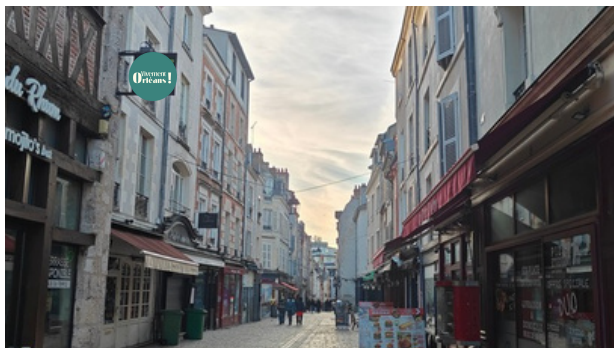


Francine MORONVALLE

Colistièrre Vivement Orléans!

Nous sommes des membres de **Vivement Orléans!**, un collectif qui a rejoint OSE en cours de campagne car que nous nous sommes reconnus dans ses valeurs : **la proximité, la confiance dans le service public, et l'exigence d'une gestion rigoureuse au service des habitants.** Contrairement à d'autres thématiques du programme, il n'y a pas eu ici de groupe de travail constitué dès le départ. Nous avons donc choisi une méthode simple : **écouter, confronter les constats, et contribuer utilement.**

Au fil de réunions, de rencontres, de retours de terrain et d'échanges avec des agents et des habitants, nous avons voulu apporter notre pierre à l'édifice : **un cap clair pour une mairie plus efficace et plus humaine**, où l'on prend soin de celles et ceux qui font fonctionner le quotidien, et où l'organisation est suffisamment solide pour répondre mieux et plus vite. Ce livret n'a pas la prétention de tout dire : il fixe **une direction, des priorités, et des engagements qui devront être complétés**, une fois élus, par l'expertise des services et un dialogue social exigeant et respectueux, pour transformer l'intention en résultats concrets.



Rue de Bourgogne