

# Rencontre du 14 janvier 2018

## Mouvement éco-citoyen

### Compte-rendu

Présent·e·s : (variable au fil de la journée)

#### 1. **Accueil**

Sarah et Pascal accueillent l'assemblée et singulièrement celles et ceux qui nous rejoignent. A neuf mois des élections, nous poursuivons la construction de notre offre de participation aux liégeois·e·s, motivé·e·s par un projet ambitieux pour la ville. Chacun·e est invité·e à parler autour de soi de l'existence de notre mouvement et de la manière dont les choses se passent. Le Cercle d'Animation expose les étapes du travail qui jalonna la journée.

#### 2. **Le nom de la liste**

Remerciements sont adressés à celles et ceux qui ont gardé le secret, depuis le 12 décembre. « Ecolo » et « Demain », dans leurs instances respectives, ont tout récemment marqué leur accord sur le nom élaboré au sein du Cercle de Communication et qui a recueilli l'assentiment de l'assemblée précédente. Tant Demain qu'Ecolo font des observations concernant la « *baseline* » et les slogans de campagne.

Nous pouvons donc célébrer du nom que nous donnons à la liste que déposer notre mouvement : « **Vert Ardent** » !

Les outils de communication actuels et la préparation des outils de campagne vont donc pouvoir s'aligner sur ce nom.

Une conférence de presse présentera l'ensemble le mercredi 17 janvier.

#### 3. **Le profil de fonction**

3.1. Déterminer ce qu'est pour nous la fonction de conseiller·e-communal·e et les qualités requises est une étape importante pour l'étape de désignation des têtes de liste. Le Cercle d'Animation présente un dispositif d'élaboration collective qui valorise à la fois :

- les personnes peu au fait de la quotidienneté de l'action politique locale, tant durant la campagne qu'au sein du Conseil Communal, appelés « néophytes »
- les personnes expérimentées en la matière, appelées « aguéri·e·s ».

Les premières sont invitées à énumérer les qualités requises, et les secondes sont invitées à identifier des situations concrètes qui peuvent être rencontrées par les (futur·e·s) mandataires. Une liste indicative de qualités est mise à disposition. (Voir ANNEXE 1)

Trois temps sont aussi distingués :

- durant la campagne électorale ;
- durant la législature, dans l'opposition ;
- durant la législature, dans la majorité.

3.2. Au terme de ce travail, temps par temps, les néophytes et les aguéri-e-s s'échangent leurs réflexions pour élaborer un document concerté. Ces trois rapports sont rassemblés.

#### **4. Points d'information**

##### **4.1. L'organigramme du Cercle de Coordination**

Pierre présente la manière dont le Cercle de Coordination s'est organisé, en se répartissant une série de champs. Chacun-e dans le mouvement peut ainsi savoir quel est son interlocuteur, thème par thème. Le tableau ci-dessous en fait la synthèse.

<b>Thématique</b>	<b>Qui</b>	<b>Coordonnées</b>
Com externe, R.S.	Assia, ...	
Com Externe, site Web	Pierre, Renaud	
Com Interne	Assia, Renaud	
Com Externe, presse	Rémi	
Elargissement	Sarah, Véronique, Pierre	
Budget	Assia, Rémi	
Gestion BdD, secrétariat	Renaud ...	
Bureau de Campagne	Véronique, Rémi	
Coordination des Cercles	Renaud ...	
Coordination du CdC	Rémi	

Les « ... » représentent les tâches qui étaient celles d'Olivier Bierin, dont les nouvelles responsabilités ne lui permettent plus de faire partie du CdC, avec la disponibilité que cela exige. Le CdC fera une proposition pour veiller à son remplacement, le 06 février prochain.

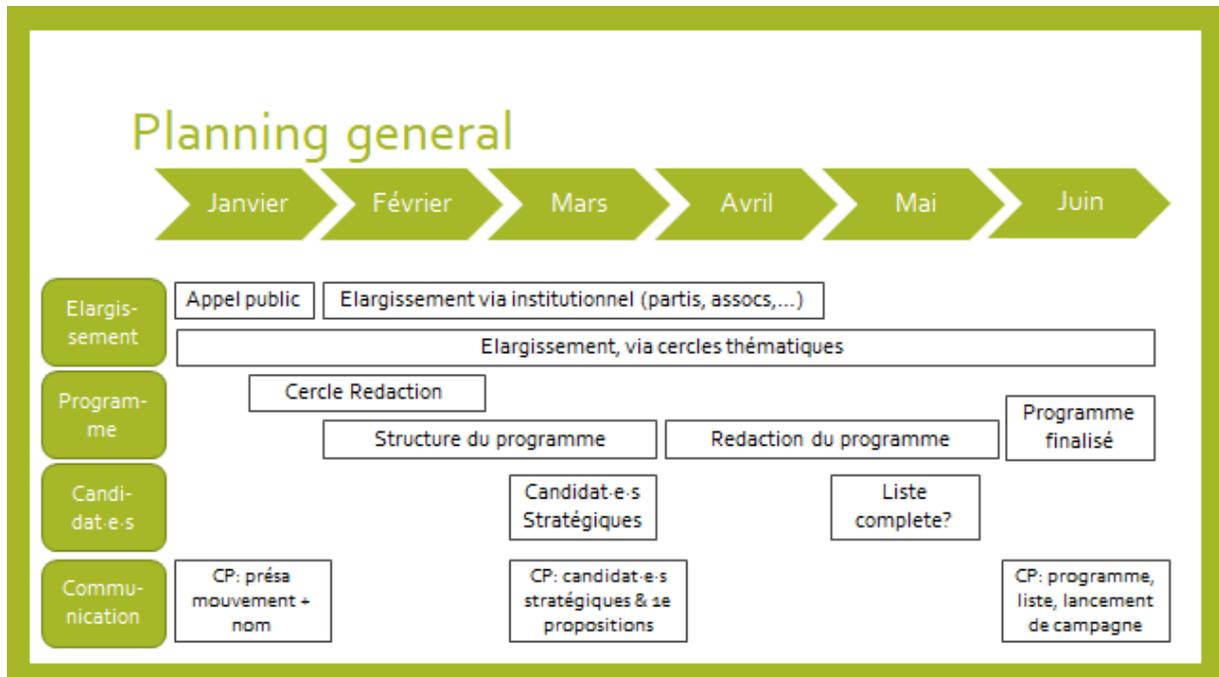
##### **4.2. Complément au ROI : règlement financier**

Rémi signale que le Cercle Fonctionnement est occupé à élaborer une proposition de « règlement financier », venant compléter le ROI, de manière à le présenter à l'approbation de l'assemblée, lors de sa prochaine réunion.

#### 4.3. **Le planning des prochains mois.**

Rémi présente six grandes thématiques qu'il s'agit de baliser et coordonner dans le temps, pour les six prochains mois : Elargissement – Communication – Programme – Fonctionnement - Candidat·e·s – Campagne.

Le schéma de synthèse repris ci-dessous en rend compte.



#### 5. **Organisation des travaux de l'après-midi.**

On appelle des volontaires pour la rédaction d'un texte de synthèse des travaux du matin, sur le profil de fonction, à présenter à l'assemblée en fin de journée.

On présente sommairement le programme des travaux de l'après-midi ainsi que l'organisation matérielle de l' « Auberge espagnole » du temps de midi, permettant des rencontres conviviales avant la reprise des travaux.

#### 6. **Valoriser les travaux des cercles « existants »**

6.1. Après une activité destinée à renforcer la connaissance entre les personnes, les Cercles existants sont invités à se composer, avec pour tâches d'extraire de leurs travaux des mois précédents des propositions programmatiques claires et attrayantes, destinées à présenter prochainement nos propositions à la population liégeoise.

6.2. Une mise en situation, proposée par le Cercle d'animation, permet de formuler, tester, évaluer et reformuler ces propositions. L'activité débouche aussi sur la préparation de prochaines actions et/ou événements de précampagne ainsi que l'énumération des acteurs liégeois avec lesquels il importe d'avoir des contacts.

6.3. Les cercles s'organisent pour mettre ces travaux à disposition de l'ensemble du Mvt et recueillir ainsi de nouvelles contributions.

## **7. Installer de nouveaux cercles**

7.1. De nouveaux cercles sont invités à s'installer, pour couvrir des matières jusqu'ici non traitées et pour aller ainsi à la rencontre de nouveaux acteurs. Les expériences acquises par les un.es et les autres dans les cercles existants seront aussi valorisées dans l'implication au sein de ces nouveaux cercles.

7.2. Sur base des consignes, les Cercles sont invités à se représenter une ville de Liège idéale, dans leur domaine, puis à atterrir dans les manières concrètes d'y arriver. Ils sont aussi invités à s'organiser pour la suite de leurs travaux, sachant que des lignes directrices pour les « livrables » arriveront prochainement.

7.3. Dans une forme « ludique », les Cercles sont enfin invités à produire des « slogans » concrétisant, dans leur domaine, les valeurs du « Manifeste ».

## **8. Adopter le profil de fonction**

8.1. Durant l'après-midi, trois « scribes » ont compilé les rapports issus des travaux du matin. (voir Point 3., ci-dessus) Leur synthèse est présentée. (Voir Ci-dessous, ANNEXE 2) Elle fait l'objet de commentaires, questions et remarques, auxquelles répondent les auteurs à qui cette délégation d'écriture a été faite. C'est sur l'ensemble de ces commentaires et réponses d'éclaircissement que le consentement sera finalement obtenu.

### **8.2. Elaboration du consentement**

*Questions d'éclaircissement et leurs réponses.*

- Le terme « expert », (3d), n'est à entendre dans un sens élitiste mais dans le sens d'avoir une « longueur d'avance » dans un domaine déterminé, en raison d'un intérêt et d'un engagement militant, d'études, de travail, d'exercice d'un mandat ou toute autre expérience.
- L'accent sur la maîtrise de la communication et les outils informatiques (2.b.iii) va de pair avec le fait que le mouvement s'engage à épauler les personnes qui en auraient besoin.
- La capacité à défendre ses opinions (3.f.i.) inclut le fait que c'est les positions et programme du mouvement qu'il s'agit de défendre.
- Le terme « Inattaquable » (4.i) est à entendre comme synonyme de solide, consistant informé, éthique...
- Les têtes de liste ne sont pas d'office les personnes qui vont mener les négociations. Une délégation de négociation sera désignée en son temps par l'assemblée, dont feront partie une part des têtes de liste et sans doute les deux premières personnes, mais pas seulement.
- Le texte présente une forme d'idéal inatteignable, comme le serait un profil de poste pour une embauche, sachant qu'aucune personne de serait en mesure de

correspondre parfaitement et en tout point à un tel profil, qui reste toutefois un aide à la décision.

- De plus, il comporte des exigences incompatibles entre elles (4c-4d) Quelqu'un de « nouveau » (par rapport à quoi ?) VS Ramener des voix (ce qui n'est guère prédictible autrement qu'à partir des scores de 2012, d'une personne forcément pas « nouvelle »...
- Un terme anglais est remplacé par « esprit d'équipe », qui doit toutefois signifier tout autant « jouer par et pour l'équipe ».
- ...

#### *Interpellations*

- Pourquoi faudrait-il renoncer à se présenter en 2019 pour faire du terrain communal une priorité absolue ?
- Le document semble avoir privilégié le temps de la campagne, négligeant de ce fait les six années de la législature et tout particulièrement dans le cas d'une participation à la majorité. En conséquence, le critère de la disponibilité (3.a) revêt une importance capitale. Etre en situation de prendre un congé politique, accepter de renoncer à son emploi, partiellement ou totalement, (échevin·e, voire bourgmestre...) fait donc partie des tous premiers critères.
- Dès lors, pour renforcer l'efficacité des décisions à prendre le 04 mars et éviter des pertes de temps (discuter longuement d'une personne qui, tout à la fin du processus, signifierait son impossibilité à se libérer à la hauteur du temps exigé par l'exercice d'une fonction scabinale), il est demandé que les personnes se sachant non disponibles, se signalent comme ne pouvant raisonnablement pas être candidates.
- ...

#### **8.3. Le profil de fonction**

Avec tous ces commentaires, le Profil de Fonction (ANNEXE 2) est adopté.

### **9. S'organiser pour les suites**

#### **9.1. *Ecriture du programme***

- Une date de réunion sera proposée sur « Loomio », invitant un.e représentant par cercle à une rencontre destinée à faire le point sur l'état d'avancement des cercles, en vue d'ordonner la suite du travail ;
- Un « cercle Ecriture du Programme » est à installer. Les personnes intéressées ont à se faire connaître auprès du Cercle de Coordination, pour le lundi 22 janvier au plus tard. Sur cette base, le Cercle de coordination fera une proposition à l'assemblée, le 06 février prochain.

#### **9.2. *Cercle de Coordination***

- Le Cercle de Coordination a procédé à l'évaluation de son fonctionnement.
- Il en fera retour à l'assemblée, en même temps qu'une proposition pour le remplacement d'un de ces membres.

9.3. Des points à l'Ordre du jour de la prochaine Assemblée

- Une méthode pour le choix des têtes de liste, à laquelle procéder le 04 mars ;
- Repères pour la construction du programme et le calendrier des actions (consignes aux Cercles)
- Installation d'un Cercle « rédaction du programme »
- Poursuite de nos travaux de construction de nos propositions pour Liège
- Complément au ROI : « règlement financier »
- Communication de l'évaluation du fonctionnement CdC et remplacement d'un de ses membres
- ...

## **ANNEXES**

### **ANNEXE 1 :**

## **Repères pour établir un profil de fonction en vue de la désignation des Têtes de Liste le 04 mars 2018**

### **Question inductrice :**

« Pour nous, un·e bon·ne conseiller·e communal·e, c'est... »

### **Tâches liées à l'exercice du mandat**

Le Conseil Communal est un organe représentatif de toute la population de la commune. Il est installé le premier lundi de décembre qui suit les élections, pour une période de six ans. Le conseil communal se réunit, sous la présidence du bourgmestre « toutes les fois que l'exigent les affaires comprises dans ses attributions, et au moins dix fois par an » (Art. L1122-11 du CDLD)

Un·e conseiller·e communal·e participe aux séances du Conseil Communal et aux commissions organisées autour des compétences des échevin·e s, aux réunions des organes de gestion où il/elle désigné·e, selon les mandats dérivés... Il/elle exerce son pouvoir de contrôle de la gestion de la commune, prend connaissance des documents utiles...

### **On peut distinguer trois cas de figure**

1. Pendant la campagne
2. Durant le mandat, dans l'opposition
3. Durant le mandat, dans une majorité

### **De possibles rubriques**

- Qualités humaines personnelles
- Les valeurs
- La motivation, l'engagement, la disponibilité
- L'expertise
- Les expériences
- Les liens avec des réseaux divers
- La notoriété
- ...

### **Exemples de qualités personnelles**

- Capacité à travailler en équipe
- Capacité à établir et entretenir un climat de confiance
- Capable de co-construire
- Empathie
- Tourné vers l'avenir
- Intégrité, fiabilité
-

## ***Autres considérations***

- Ne pas perdre de vue la suppression totale de l'effet dévolutif de la case de tête
- Se rappeler la législation (« tirette », alternance H/F...) etc.
- ...

## ***Qualités requises***

### % à la période électorale

- Disponibilité
- Capacité à présenter et défendre l'esprit et les propositions du « Mvt Eco-Citoyen »
- Expérience de la vie politique communale
- Capacité à affronter, en débats, les représentant.e.s des autres partis et notamment les têtes de listes :
  - Christine Defraigne
  - Willy Demeyer
  - ~~Raoul Hedebouw~~ Sophie Lecron
  - ...
- Recul critique, résistance à l'agressivité...
- Capacité à s'adresser à des publics les plus larges...
- 

### % négociation accord de majorité

- Compétences et vigilance stratégique
- Recul critique, résistance à l'agressivité...
- Capacité de relais avec le Mvt Eco-Citoyen
- ...

### % durée de la législature

- Compétences et vigilance stratégique
- Capacité de relais avec le Mvt Eco-Citoyen
- Capacité à s'insérer dans un travail d'équipe...

### Considérations relatives aux deux premières places

- Ces personnes vont être très sollicitées et exposées durant la campagne. Elles doivent incarner le projet du mouvement et savoir le présenter de manière attrayante aux liégeoises et aux liégeois, dans des circonstances diverses : marchés, porte à porte, débats publics, médias, etc.
- Ces personnes vont aussi être sollicitées durant la phase de négociation de l'accord de majorité, dès le soir des élections ;
- Ces personnes doivent enfin être « bourgmestrisables », c-à-d incarner l'autorité publique, présider un Collège et un Conseil communaux, représenter la Ville en diverses instances et circonstances...
- ...

## ***En général***

- L'ensemble de la liste devra présenter une large diversité équilibrée.
- Critères de diversité : Femme/Homme ; les quartiers de Liège ; origine culturelle ; âge ; compétences ; « encarté.e » / non « encarté.e » ; ...

## **ANNEXE 2 :**

### **Candidats Stratégiques « Vert Ardent 2018 »**

#### **1. La mission, la fonction :**

- a. Remporter les élections
- b. Représentation et représentativité (personnelle, collective et démarche).
- c. Visibilité assumée, revendiquée, permanente et omniprésente (information de base).
- d. Pédagogie dans l'expression (y compris adaptation au public).

#### **2. Les tâches**

- a. Moteur au sein de Vert Ardent :
  - i. Actifs dans GTs et suivi des autres GTs
  - ii. Bureau de campagne.
  - iii. Motivation/encadrement des équipes sur le terrain (candidats et militants)
- b. Communication :
  - i. Projets réalisables (terme de 6 ans) + futur qui ré-enchantent.
  - ii. Sur l'actualité (rebondir de manière pertinente et rapide).
  - iii. Bonne capacité d'expression (Radio, TV), concision dans le propos, porte-parole de la synthèse ou choix du groupe + réseaux sociaux.
- c. Participation aux débats (campagne) et présence (événements ET au quotidien).

#### **3. Les qualités requises pour les candidats stratégiques**

- a. Disponibilité importante : investissement interne/externe (cf 2.a) + personnelle (capacité de travail : document, dossier, recherche, délégation).
- b. Esprit d'équipe, en ce compris dans la capacité à se former/être formé les uns les autres et à être soudés entre eux (assumer la polyphonie, ne pas se déjuger, renvoyer vers d'autres candidats, etc...).
- c. Conviction de pouvoir aller chercher de l'ordre de 1000 voix (objectif atteignable).
- d. Crédibilité issue d'une expertise/excellence perso/pro/militante/associative reconnue.
- e. Analyse stratégique et tactique : objectif général et attitudes ponctuelles.
- f. Capacité à convaincre :
  - i. Ténacité et opiniâtreté, ferme sur ses convictions.
  - ii. Emporter l'adhésion : assertivité, com positive (écoute active/empathie).
  - iii. Capacité de répartie.
- g. Audace : capacité d'innovation, de proposer des actions nouvelles et créatives, etc...
- h. Gestion des outils de communication contemporains : presse, sites, RS.

#### **4. Compléments pour les deux premières places :**

- a. Personnalités positives et inspirantes : charisme et leadership évidents.
- b. Ticket : 1. profil fédérateur, rassembleur et rassurant + 2. profil offensif/disruptif.
- c. Un des membres du binôme doit être « nouveau ».
- d. Pourvoyeur de voix avéré (arithmétique électorale) : conviction de pouvoir aller chercher entre 2500 et 5000 voix (objectif atteignable).
- e. Polyvalence : généraliste, multi-public, capacité d'adaptation, d'identification.
- f. Résistance à la critique, la pression, l'adversité.
- g. Résilience notamment au sein du collectif.
- h. Priorité absolue pour 2018 = renoncer à un rôle en vue en 2019.
- i. Inattaquable sur grandes fonctions :
  - i. De la Cité : budget/finances, Police et sécurité, Travaux.
  - ii. Citoyennes : éthique + Social, Enseignement, Urbanisme, Participation.