



CENTRE DE GESTION DE LA
FONCTION PUBLIQUE TERRITORIALE

Village des Collectivités Territoriales
1 avenue de Tizé - CS 13600 - 35236 THORIGNÉ-FOUILLARD CEDEX - Téléphone 02 99 23 31 00 - Télécopie 02 99 23 38 00 - www.cdg35.fr - E-mail : contact@cdg35.fr

DÉLIBÉRATION N° 22-96

Conseil d'Administration du 08/12/2022

« CONSEIL ET DÉVELOPPEMENT » évolution de l'organisation du service

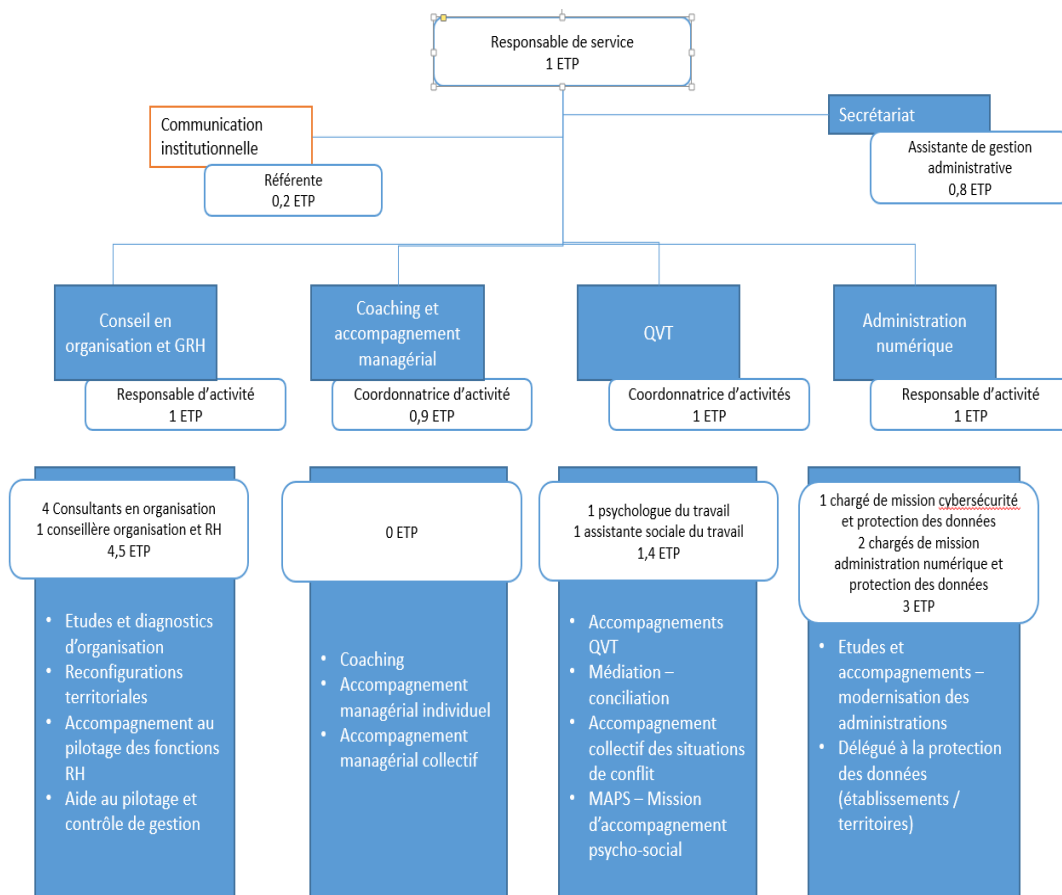
CONSEIL ET DÉVELOPPEMENT

• Nombre de membres en exercice :	35
• Nombre de membres présents :	13
• Nombre de pouvoirs :	12
• Nombre de suffrages exprimés :	25
• Votes POUR :	25
• Votes CONTRE :	0
• Abstentions :	0

Madame Chantal PÉTARD-VOISIN, Présidente, informe les membres du Conseil d'Administration qu'une évolution de l'organigramme du service Conseil et Développement a été soumise pour avis au Comité technique lors de sa séance du 5 décembre 2022.

1) Organisation actuelle

Le service Conseil et Développement du CDG 35 est dirigé par une responsable de service et est composé de quatre activités, chacune étant gérée par un responsable d'activité ou un coordonnateur.



a. Motivations à l'origine de l'évolution de l'organisation actuelle

Différents constats conduisent à proposer une évolution de cette organisation :

- **La nécessité d'adapter l'organisation afin d'intégrer et de développer les nouvelles missions du service / renforcer certaines activités en tension**
 - SIRH Neeva
 - Enquêtes administratives
 - Contrôle de gestion
 - Dispositif de signalement
 - Appui aux collectivités dans des situations critiques (*décès, accidents, violences...*)
 - EPME / égalité professionnelle femmes-hommes, prévention des violences sexuelles ou sexistes, lutte contre les discriminations
 - MAPS en tension
 - Charte de gouvernance
 - Co-développement
 - Cybersécurité
 - AMO numérique
 - Relance de l'accompagnement « modernisation des administrations »

- **L'existence de difficultés rencontrées en matière de coordination entre activités et le souhait ou non de répondre à de nouvelles attentes des collaborateurs**
 - Difficulté à dégager du temps des intervenants des différentes activités et à planifier les interventions inter-activités
 - Difficulté à flécher certaines missions dans l'une ou l'autre des activités
 - Multiplicité des intervenants sur certaines missions, et mobilisations sur des « micro-temps »
 - Questionnement des volumes d'ETP alloués aux missions, besoin de regrouper ces volumes (*moins de dispersion sur de multiples postes*)
 - Souhait des intervenants de maintenir la transversalité (*interventions partagées entre activités qui permettent de s'enrichir au contact des autres expertises*)
 - Intérêt perçu par les intervenants de se spécialiser (*développer et maintenir leur expertise*) tout en conservant la polyvalence actuelle ; ne pas s'enfermer dans des spécialités, pouvoir évoluer
 - Éclatement des missions de certains postes

- **Le souhait de clarifier le positionnement du management fonctionnel**
 - Ne pas avoir à la fois des responsables d'activité avec équipe, coordonnatrice avec équipe, coordonnatrice sans équipe dédiée
 - Avoir des responsables d'activité avec équipe et le cas échéant, des référents

b. Méthodologie employée

Face à ces différents constats, la responsable de service a souhaité recueillir l'avis de ses collaborateurs en effectuant des entretiens exploratoires au sein du service (*remontées des agents sur les points forts et limites, recueil de leurs souhaits et propositions*) : entretiens individuels avec les responsables d'activité et coordonnatrices, entretiens collectifs avec les équipes.

Cela lui a permis d'identifier 3 scénarii possibles, qui ont fait l'objet d'échanges avec la Direction et les Ressources Humaines. Ces différents scénarii ont ensuite été présentés aux responsables d'activité / coordonnatrices puis le scénario retenu a été présenté aux équipes afin de recueillir leur avis. Un échange a également eu lieu avec les agents concernés par les changements (*principalement la coordinatrice coaching et accompagnement managérial qui intègre l'équipe QVT*).

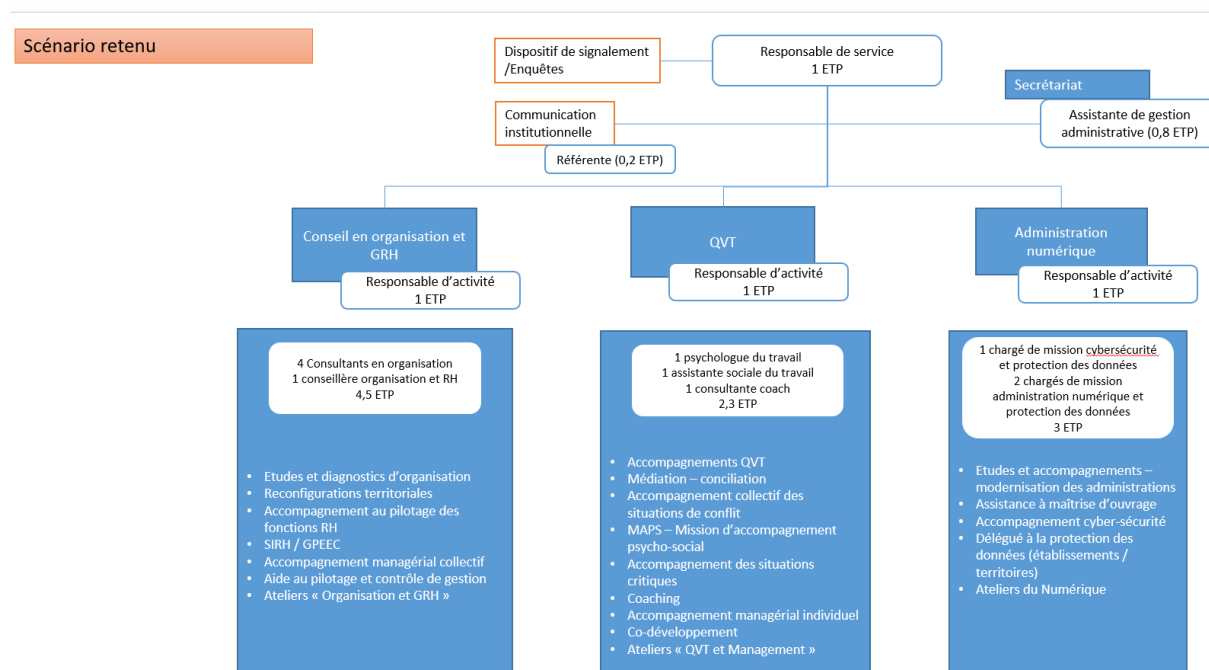
2) Organisation au 1^{er} janvier 2023

Après concertation, le projet d'organisation suivante sous forme de 3 activités principales a été validé :

- **Organisation et GRH**
- **Qualité de vie au travail**
- **Administration numérique**

L'activité actuelle "Coaching et accompagnement managérial" intégrera en majeure partie l'activité QVT (*missions de coaching et accompagnements individuels*). La coordinatrice coaching / accompagnement managérial intégrera donc l'activité "QVT", en qualité de consultante coach, sous l'autorité fonctionnelle de la responsable d'activité QVT. Ce changement de positionnement conduit à un changement de groupe RIFSEEP (*passage du groupe A3-Responsable d'activité / coordonnateur au groupe A4-Expert*) avec maintien de régime indemnitaire.

Une part mineure de cette activité, concernant les missions d'accompagnement managérial collectif, intégrera l'activité "Organisation et GRH" sous l'autorité fonctionnelle de la Responsable d'activité Conseil en organisation et GRH.



Une communication sera effectuée auprès du personnel sur l'organisation finalement retenue.

Les membres du Conseil d'Administration, après en avoir délibéré et après avoir pris connaissance de la proposition d'évolution de l'organisation du service Conseil et Développement et de l'avis du Comité Technique départemental du 5 décembre, à l'unanimité, par vote à main levée :

ADOPTENT

- la nouvelle organisation du service Conseil et Développement, à compter du 1^{er} janvier 202.

AR-Préfecture de Rennes

035-283503563-20221209-2-DE

Acte certifié exécutoire

Réception par le Préfet : 09-12-2022

Publication le : 09-12-2022



La Présidente du Centre
de Gestion d'Ille-et-Vilaine,

A handwritten signature in black ink, appearing to be "Chantal Pétard-Voisin".

Chantal PÉTARD-VOISIN