

Comité Technique commun du 15 décembre 2017 RAPPORT (avis)

RENNES MÉTROPOLE **PÔLE RESSOURCES / DIRECTION DES RESSOURCES** **HUMAINES ET DE L'ORGANISATION / DIRECTION PROJETS** **COM'INTERNE ET DOCUMENTATION (COPROD)**

Ajustement de l'organisation de CoProD

Annexe 1 : organigrammes actuels et proposés de CoProd

*Annexe 2 : organigrammes actuels et proposés de la
direction des Ressources Humaines*

*Annexe 3 : organigrammes actuels et proposés de la
direction Générale des Services*

A. Contexte & enjeux

Les évolutions des demandes des services / CoProD, le contexte RH (départ en retraite, mobilités), les évolutions des modes de communication conduisent cette direction à réinterroger son organisation dans l'objectif de :

- ✓ Développer l'animation managériale (nouvelles formes de réunions, animation de séminaires, de temps collectifs...), accompagner les évolutions de méthodes (agiles, visuelles...) pour faciliter la participation des agents aux projets de service / politiques publiques
- ✓ Répondre aux sollicitations croissantes des services sur l'accompagnement de leurs changements, la mise en place d'outils, la communication interne....
- ✓ Développer le soutien en cas de climat dégradé, accompagner le développement des compétences des managers (plan de formation, coaching, médiation...)
- ✓ Accompagner la simplification des parcours usagers, des process, des indicateurs....
- ✓ Développer de nouvelles formes de com'interne liées au développement du numérique et aux nouveaux usages (lecture rapide, vidéos, partage...) et passer d'une gestion documentaire (« bibliothèque ») à une mise en réseau (connaissances partagées, flux)

Plus globalement, il s'agit d'optimiser l'organisation de CoProD pour contribuer, le mieux possible, à l'atteinte des objectifs du plan d'actions animation managériale piloté par la direction générale, dans un contexte RH contraint.

B. Méthodologie et concertation

Une réflexion de service a été lancée en mai 2017, à l'aune de la mobilité de 2 collègues et dans la perspective du départ en retraite d'un 3^{ème}. La responsable de service a rencontré chaque agent pour faire un point global sur ses missions et plus précisément sur ses points forts/envies. Ces temps individuels ont été suivis par des réunions de brainstorming pour envisager les changements de façon créative. Il en est globalement ressorti les points suivants :

- Globalement, des collègues satisfaits de leurs missions, de la polyvalence des postes, de l'appartenance à une direction perçue par les services comme innovante. La double approche (accompagnement du changement et communication) particulièrement pertinente (rares sont les organisations qui mixent ces deux dimensions)
- Le souhait des collègues de travailler (encore plus) en transversalité, en agilité/ souplesse, en croisant les regards, avec les services, les réseaux...
- L'évolution des missions : d'une approche « experte » (conseils, méthode, rédaction...), à des missions d'animation/d'impulsion/d'inspiration/de mise en réseau d'une culture managériale partagée
- La nécessité de simplifier nos activités pour augmenter les temps consacrés à l'animation de démarches innovantes, plutôt qu'à des activités de gestion (Intra, Kifekoi....), globalement assez peu appréciées par les collègues.

Après échanges sur un nouveau schéma d'organisation, la démarche s'est poursuivie via des ateliers : locaux, « detox » (ce qu'on arrête/ ce qu'on transforme/ce qu'on délègue/ce qu'on conserve), organisation et RH (fiches de missions, de poste)... Sur le dispositif de com'interne, une réflexion en lien avec l'agence de communication Alphacoms (marché ReMix) est engagée avec à la clé une simplification de la Une de l'Intra et de PiXel.

Il a été collectivement décidé de mettre en place dès cet été les simplifications rapides à fort impact (sur la charge de travail).

C. Propositions

Il est proposé un ajustement de l'organisation en 4 unités de travail avec des fonctions partagées :

- ✓ Le Service Relation usagers voit sa responsable prendre en charge le projet 'parcours usagers simplifié' dans la continuité du projet Gestion Relation Citoyen, suite à la mobilité de la chef de projet GRC
- ✓ Un chargé de projet deviendra en février 2018, à hauteur de 60% de son temps de travail, chargé de com'interne au sein de la rédaction en compensation du départ en retraite de l'un des 3 journalistes internes. Les missions de la rédaction évolueront : elle assumera toujours le pilotage du magazine papier ReMix, de Liaisons RH et gèrera également la page d'accueil de l'Intra à partir de novembre. Le magazine numérique Pixel se transforme pour devenir une newsletter de reprise des principales actus de l'intra.
- ✓ Une équipe est créée pour gérer la partie documentaire de l'intra (documents et pages intra...) et les missions du service Doc (panorama de presse, gestion des abonnements, ouvrages ...) par regroupement entre l'équipe Intra et la doc. Encadrée par l'ex-responsable Doc dont le poste évolue fortement, elle est composée de 4 assistantes (3,5 ETP). 2 d'entre elles assurent également des missions de secrétariat de rédaction pour le compte des journalistes.
- ✓ Pas de changement du côté de la gestion des événements.

2 missions transversales sont créées :

- Maîtrise d'ouvrage des outils (Intra, PMB, Kifekoi, Renz'o, Sphinx, Klakoon...). Fonction occupée par l'ancienne responsable de l'Intra qui rejoint l'équipe des chefs de projets.
- Visuels/graphisme/design de service par l'une des collègues arrivée récemment via la bourse de mobilité en lien avec une collègue Intra (selon le principe d'un référent graphique par dossier)

Pour compenser les départs et absence, un chef de projet devrait être recruté en 2018 suivant la décision du comité emploi.

Ces ajustements seront mis à œuvre à compter de la fin 2017 pour une période expérimentale de 6 mois. Un nouveau point sera présenté en Comité Technique à l'issue de cette période.

D- Rattachement hiérarchique

L'animation managériale et la communication interne étant pilotées par la direction Générale des Services, il est proposé un rattachement de CoProD à la DGS.

Les représentants du personnel du Comité Technique commun sont invités à émettre un avis sur les propositions contenues dans ce rapport.