



Les Entretiens de l'Innovation Territoriale

« Présentation de la démarche d'accompagnement des élus et agents concernant la mise en œuvre des chantiers de modernisation au Conseil Départemental des Pyrénées-Atlantiques »

Bordeaux 11 mai 2017

2017 : un nouveau modèle départemental



PLUS PROCHE,
PLUS SOLIDAIRE

- Présentation du processus global
- Focus sur la mise en œuvre opérationnelle des chantiers
- Les facteurs de réussite
- Les points de fragilité

Pourquoi un nouveau modèle départemental ?

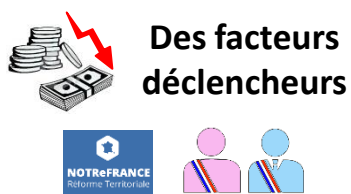
Adaptation du Département face :

- À la modification des périmètres des compétences des collectivités territoriales.
- À la modification des périmètres géographiques des Régions et des intercommunalités.
- Au contexte financier des Départements et plus largement des finances publiques.



**Repenser le rôle et la place du Département
dans un contexte financier contraint**

Une posture politique :
Faire face, s'adapter, se
moderniser



Entretiens élus et
séminaire

Projet Nouveau Modèle
Départemental

- Fixe la cap (ambition politique),
- Cadre la méthode et les principes

Fin 2015

Fév. 2016 → BP 2016

Avr. 2016

6 CHANTIERS



6 Pilotes nommés

- Participation 350 agents volontaires
- 119 Représentants les usagers
- Pilotage participatif DGA + élus

Adoption du Nouveau Modèle
Départemental

Mission de
préfiguration des 4
fonctions supports
(RH, SI, Bâtiments,
Achats)

ORGANIGRAMME

3 DGA préfigurateurs
nommés
(DGA, DGS, VP délégué)

Communication interne

Dialogue social

Communication externe

Oct. 2016

Déc. 2016 → OB 2017

Fév. 2017 → BP 2017

Avr. 2017

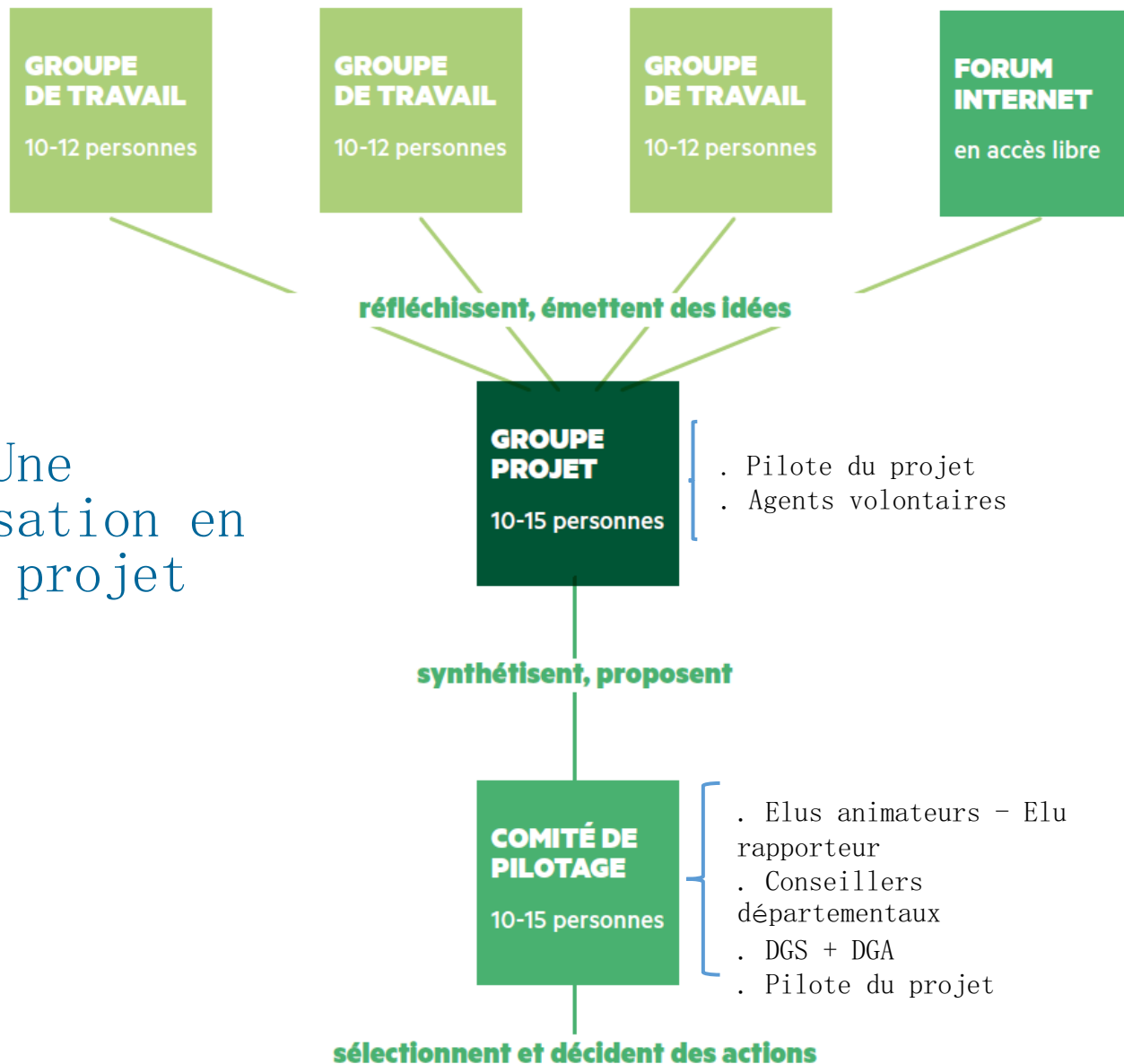
Mobilité : nouvelles fiches de postes + vœux des agents

- Cycle mobilité des A (mars avril)
- Cycle mobilité des B et C (mai juin)

2017-2018

Accompagnement prise de poste/Formation

Une organisation en mode projet



Focus sur la mise en œuvre opérationnelle des chantiers

- . **Entretiens par la DGS des conseillers départementaux** : définition des orientations stratégiques du nouveau modèle. Vote en session
- . **1600 agents rencontrés en 3 séances par le Président et le DGS** : présentation des orientations stratégiques et méthode de participation et d'élaboration du nouveau modèle
- . **309 agents volontaires** pour s'impliquer dans l'élaboration du nouveau modèle (45% A, 45% de B, 10% C)
- . **44 groupes projet et 129 groupes de travail en 6 mois.**
- . **119 usagers consultés** (chantier Action sociale)
- . Une **restitution** auprès des agents lors des cérémonies des vœux + vote du travail par les conseillers départementaux.

Les facteurs de réussite

- Un **portage politique fort**.
- Une **démarche inscrite dans un temps** long mais très resserré pour chacune des phases.
- Une **démarche menée en interne** par les agents (pas d'externalisation sauf l'accompagnement de la chaire Optima et de l'ODAS sur le chantier du social).
- La capacité à **s'ajuster au fil de l'avancement** de la démarche.
- La **définition** en amont des **rôles de chacun**
- Le choix des **6 pilotes** (cadre intermédiaire ou chargé(e) de mission).des chantier basé sur leur capacité à faire vivre un groupe et non sur leur expertise technique
- La **transparence** dans la commande, la méthode et « règles du jeu » de la participation, transparence dans la restitution des travaux et arbitrage des élus.
- Le **décloisonnement** des politiques, des services, des fonctions, des niveaux hiérarchiques, des compétences, des affectations géographiques : une participation libre des agents aux chantiers
- Une **communication** régulière dans un cadre maîtrisé mais souple.

Les points de fragilité

- Représentation des agents de catégorie C.
- Place et légitimité de l'encadrement intermédiaire et supérieur dans la démarche
- Place des syndicats dans un processus de changement et de transformation.
- La difficulté à faire entendre et partager que « tout n'est pas écrit ».