

## Table ronde N°2: Impulser une dynamique nouvelle au travers d'une démarche participative

*Intervention de Sonia HASNI, DGA Ressources et Modernisation de l'Action Publique, Ville de Saint-Ouen*

*Mardi 5 décembre 2017*



# Plan de l'intervention

- 1. Dans quelle mesure un projet d'administration favorise-t-il une dynamique nouvelle?**
- 2. Une approche participative support de la démarche**
- 3. Les enseignements: le pari de la créativité**





MAIRIE DE  
SAINT-OUEN-SUR-SEINE

# 0 Introduction

# Un contexte favorable à la mise en place d'un projet d'administration

**Une ville en pleine mutation**

**Une bascule politique majeure**

**Des évolutions antérieures inachevées**

**Une forte contrainte budgétaire**



# Les agents au cœur de la démarche

**Trouver un projet plus fédérateur que la seule contrainte budgétaire -> le pari d'un projet innovant intégrant les agents au cœur de ces évolutions:**

Les objectifs induits par le projet:

- ✓ **Mieux valoriser les compétences de chacun**
- ✓ **Ouvrir de nouvelles perspectives professionnelles**
- ✓ **Gommer les inégalités de situation entre agents de différents services**
- ✓ **Apporter plus de dialogue et de transversalité entre services**
- ✓ **Permettre à ceux qui le souhaitent de monter en compétences et d'évoluer**



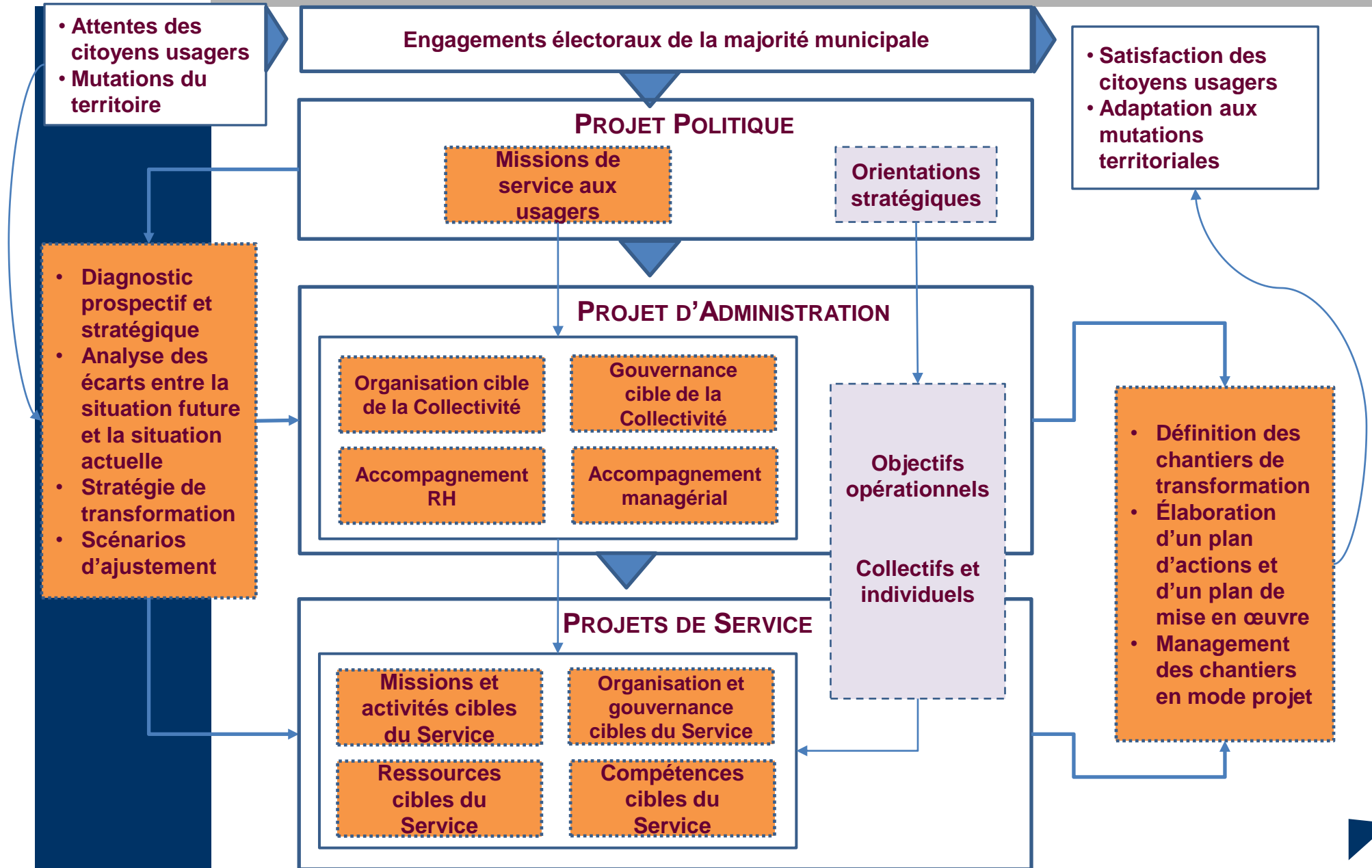


MAIRIE DE  
SAINT-OUEN-SUR-SEINE

# 1 Un projet d'administration, levier d'impulsion d'une dynamique nouvelle?

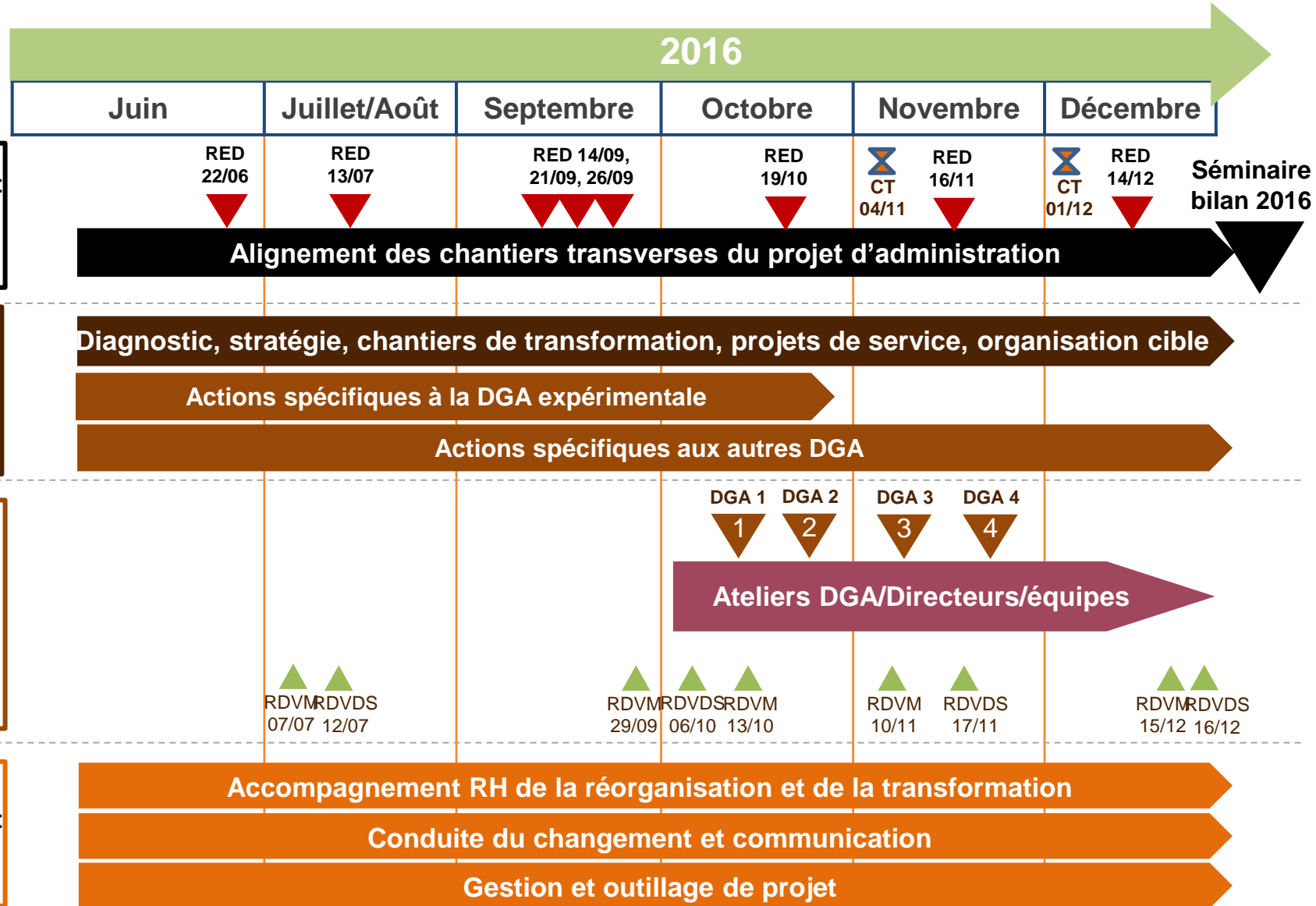


# La démarche d'élaboration du projet d'administration



# Un moment clé : la transition entre l'élaboration et la mise en œuvre du projet

Démarches expérimentales (DGA)







MAIRIE DE  
SAINT-OUEN-SUR-SEINE

# 2 Méthodologie retenue: **UNE APPROCHE PARTICIPATIVE** **SUPPORT DE LA DÉMARCHE**



# 1 projet d'administration, 4 volets

**1** Organisation cible de la Collectivité

**2** Accompagnement RH

**3** Accompagnement managérial

**4** Gouvernance cible de la Collectivité



# Le volet organisationnel: l'identification des grands enjeux de la collectivité

## 1. Animer la vie locale

- Promouvoir le sport
- Favoriser l'accès à la ville (culture, tourisme, international)
- Soutenir les commerces

## 2. Soutenir l'éducation et l'épanouissement des enfants

## 3. Accueillir les publics et délivrer des services administratifs

## 4. Développer et renforcer les solidarités

- Renforcer les solidarités
- Garantir l'accès au logement

## 5. Réduire les fractures sociales et territoriales

- Favoriser le développement social urbain
- Promouvoir le développement économique et l'emploi

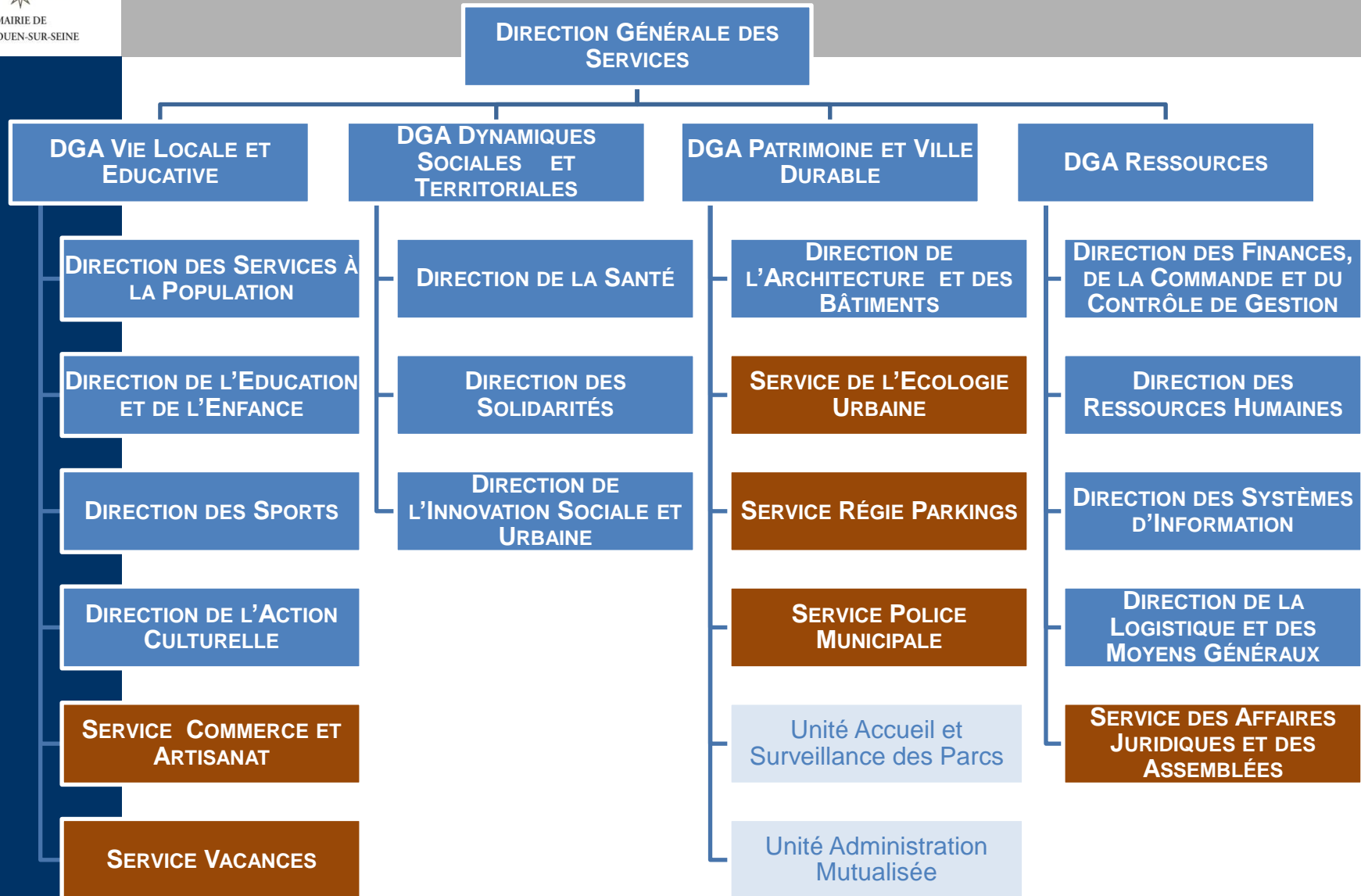
## 6. Garantir l'accès aux soins

## 7. Améliorer et développer un espace urbain durable

- Aménager l'espace urbain et maintenir le patrimoine
- Développer une ville durable
- Faciliter les déplacements
- Assurer la sécurité des Audoniens

## 8. Servir les services (fonctions support)

# Le volet organisationnel : un nouvel organigramme



# Le volet RH: une stratégie RH en 4 axes

## Axes politiques 2016-2020 induits par le projet

## Objectifs opérationnels RH 2016 – 2017

### Transparence et équité de traitement des agents

- Garantir l'équité dans l'attribution du RI (notamment mise en œuvre du RIFSEEP)
- Harmoniser les niveaux de fonction et les traduire dans l'organigramme
- Formaliser les processus recrutement et mobilité

### Optimisation et mutualisation de la gestion des ressources

- Accompagner par le volet formation la montée/adaptation en compétence des agents
- Partager et faire vivre des outils d'aide au pilotage budgétaire
- Initier la création d'une mission organisation et évaluation

### Garantie de la qualité de vie au travail et harmonisation des conditions de travail

- Accompagner les agents dans le processus de changement
- Garantir la qualité des conditions matérielles de travail
- Reconsidérer les pratiques en matière d'organisation et de temps de travail

### Amélioration de la Transversalité et partage de la gouvernance RH

- Développer une culture managériale commune
- Définir le périmètre d'intervention entre la DRH et le collectif de direction générale

# Le volet management: les rendez-vous managériaux

## Les rendez-vous managériaux

**Objectifs :** en faire de vrais temps de réflexion collective sur le management, responsabiliser les cadres

- Mensuels
- les principaux cadres
- espaces d'échanges, de travail et d'amélioration des pratiques

## Des temps de formation

**Objectifs :** développer une culture managériale commune au sein de la collectivité

- Formation – action au management
- Formation à l'élaboration d'un projet de service



# Le volet Gouvernance: une revue complète de la gouvernance de la collectivité

## 1ère démarche: amélioration de la transversalité et animation du collectif

## 2ème démarche: une nouvelle gouvernance pour Saint-Ouen

- groupe N°1: « lien entre le politique et l'administration »
- groupe N°2: « la revue des procédures »
- groupe N°3: « la clarification du système décisionnel »
- groupe N°4: « le développement des logiques transversales »
- groupe N°5: « la communication et la vie du collectif »

**FINANCES/COMMANDE PUBLIQUE**

- Engagements/ bons de commande
- Rattachements / reports
- Traitement des factures
- Demandes budgétaires
- Viréments de crédits
- Marchés par catégorie
- Lien entre services techniques et commande publique
- Cycle de validation de la commande

**RESSOURCES HUMAINES**

- Autorisation d'absences, congés
- Utilisation du CET
- Recrutement (de la fiche IB au CREM)
- Formalités d'arrivée dans la collectivité
- Interruption de carrière
- Déclaration de co-activité
- Besoin de formation
- Télé-travail

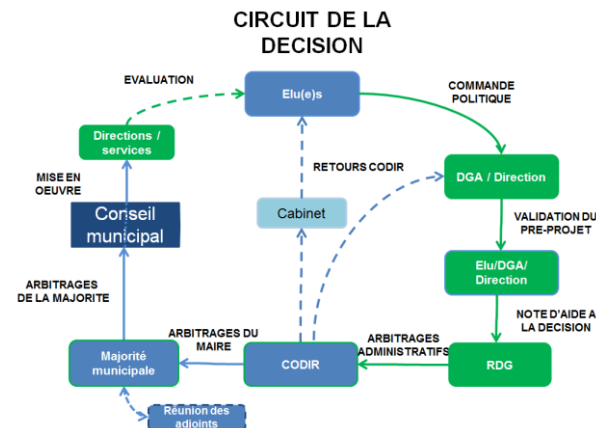
**PROCEDURES CLÉS**

**INFORMATIQUE**

- Demandes techniques (7777)
- Condition d'attribution des matériels
- Prêt et restitution de matériel
- Formations informatiques
- Recensement des besoins

**COURRIER ET LOGISTIQUE**

- Circuits du courrier (départ / arrivée)
- Accès à mail manager et gestion des droits
- Charte graphique
- Intervention des ateliers
- Prêt / utilisation des vhl
- Déménagements
- Interventions pour manifestations





MAIRIE DE  
SAINT-OUEN-SUR-SEINE

# 3 Les enseignements à retenir: **FAIRE LE PARI DE LA CRÉATIVITÉ**







MAIRIE DE  
SAINT-OUEN-SUR-SEINE

# Les enseignements de la démarche audonienne

- **Faire confiance à la force du groupe**
- **Assurer le ruissellement des méthodes nouvelles au sein de la collectivité**
- **Valoriser et reconnaître les avancées réalisées à tous les niveaux**
- **Favoriser les espaces et les temps de créativité**





MAIRIE DE  
SAINT-OUEN-SUR-SEINE

*« C'est folie de mettre en place toujours les mêmes choses et d'attendre des résultats différents »*

*Albert EINSTEIN*



# Les règles de l'intelligence collective

## les règles de l'INTELLIGENCE COLLECTIVE



ÉCOUTER avec **ATTENTION**



PARLER avec **INTENTION**



ÊTRE **BIENVEILLANT**



SE FAIRE **CONFIANCE**



RESPECTER le **CADRE**

# Programme de travail 2018

- **La bienveillance au travail**
- **Comment prévenir et / ou gérer les conflits au travail - L'accueil des usagers**
- **La reconnaissance au travail**
- **Le contexte financier contraint: comment faire différemment?.**





MAIRIE DE  
SAINT-OUEN-SUR-SEINE

*Seul, on va plus vite,  
Ensemble on va plus loin*

**Proverbe africain**

