

# **Retour d'expériences sur l'organisation des ressources humaines**

## **Vals de Saintonge Communauté**

**Issue de la FUSION de 7 EPCI et  
de la dissolution d'un syndicat Mixte**

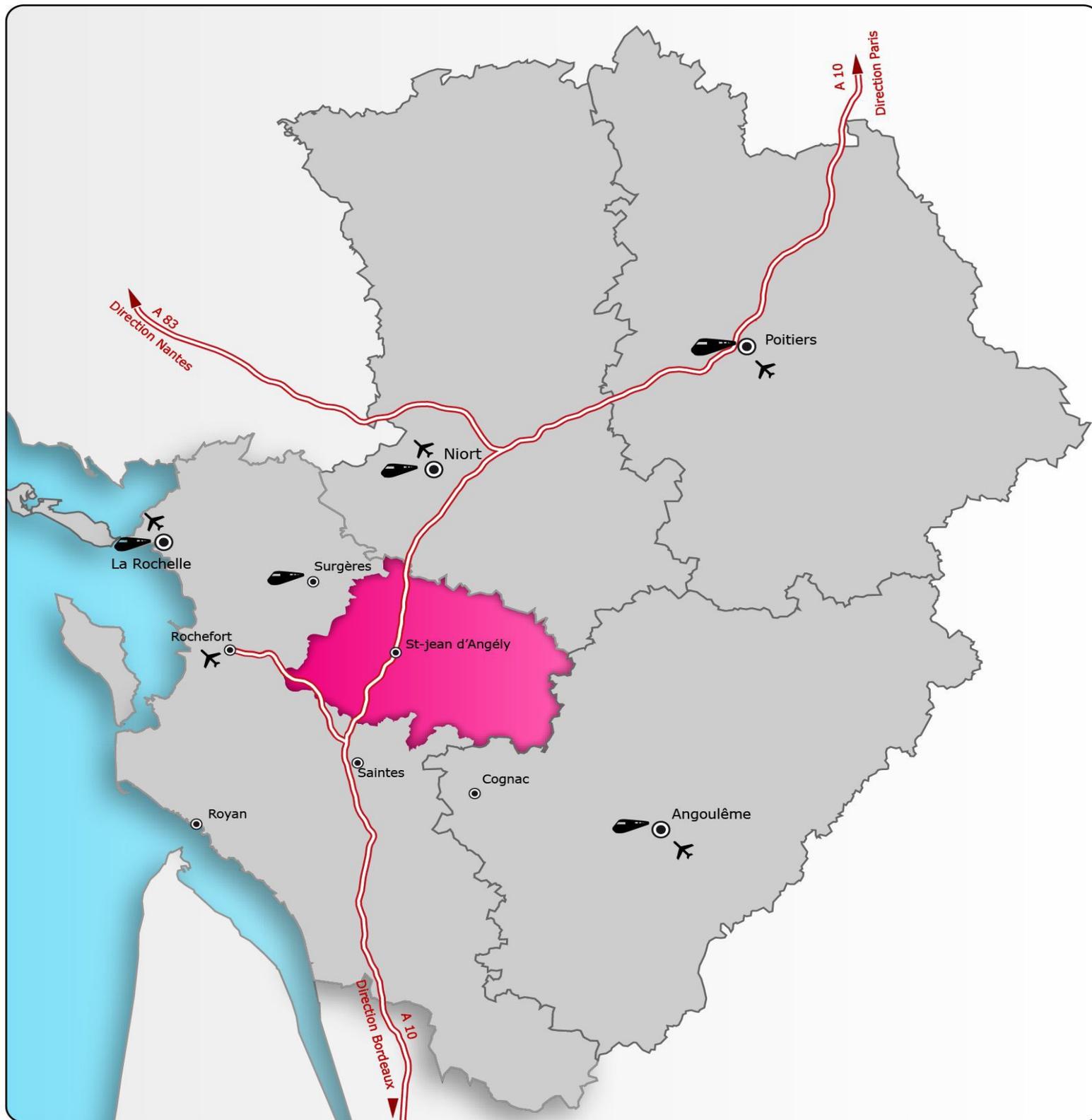
### Une communauté de communes imposée

- **2013** : « passer outre » du préfet car absence d'accord des communes sur le périmètre
- **31 mai 2013** : Arrêté préfectoral de fusion
- **1er janvier 2014** : Création de la nouvelle intercommunalité
- 

### Sur un vaste territoire

- **Nombre d'habitants** : 54 779
- **Superficie** : 1 459 Km<sup>2</sup>
- **Nombre d'habitants au Km<sup>2</sup>** : 38 habitants au km<sup>2</sup>
- **Nombre de communes membres** : 111
- **Nombre d'agents permanents** : 390

# Le territoire dans l'ex Région Poitou- Charentes



## Périmètre de fusion de la communauté de communes



Source : BD TOPO 2008 - © IGN - Réalisation : Syndicat Mixte du Pays des Vals de Saintonge -

SCoT du Pays des VALS DE SAINTONGE

# Fusion de 7 Cdc et dissolution du Syndicat de Pays pour constituer une seule Communauté de communes

# Communauté de communes des Vals de Saintonge



- **Construire un projet d'organisation des services sans volonté et sans projet politique**
- **Construire une nouvelle administration dans un délai très court**
  - **Avec la reprise intégrale des compétences et de l'ensemble des personnels en présence**
  - **Dans un contexte budgétaire de raréfaction des moyens**
- ✓ **Donner du sens au projet**
- ✓ **Faire adhérer les agents**

# Développer l'interconnaissance : constitution de groupes de travail



- **Comité de pilotage** : Présidents des EPCI fusionnés
  - **Qui travaille sur les différentes problématiques de la FUSION et pilote le projet politique d'organisation :**

## **4 groupes thématiques** : Élus du territoire

- **Qui travaillent sur les différentes problématiques de la FUSION**
  - Groupe 1 : Compétences – Projets
  - Groupe 2 : Démocratie – Gouvernance
  - Groupe 3 : Finances – Patrimoine
  - Groupe 4 : Ressources Humaines

## **Un comité technique** : DGS des EPCI fusionnés

- **Qui assure l'accompagnement technique du projet et l'accompagnement des équipes techniques et administratives**

## **Des réunions d'informations :**

Avec les conseils municipaux : Assemblée territoriale

Avec le personnel des CdC/Pays

# Transmettre une communication positive et commune : un pilotage technique



**Vals de  
Saintonge**  
Communauté

## Désignation d'un coordonnateur technique des travaux :

- Coordonner et suivre les travaux
- Garantir et sécuriser le processus juridique, administratif et comptable
- Construire une méthode d'animation territoriale du projet
- Veiller à faire partager, le plus largement possible, le projet de FUSION afin d'assurer la cohésion des équipes en place
- Assurer l'interface entre le comité technique et le comité pilotage

## Instance d'appui : le comité technique

- le socle du travail technique sous une forme collégiale :
  - Adhérer, faire comprendre aux agents le sens du projet
  - Favoriser l'expression des agents dans un esprit commun
  - Rassurer et valoriser les opportunités professionnelles

# Créer les conditions d'adhésion et de réussite : poser un état des lieux



- Repérer les outils nécessaires au bon fonctionnement de la nouvelle administration :
  - Logiciels paie, finances
  - Site internet, logo, charte graphique
  - Capacité transport
  - ....
- Faire un diagnostic des organisations actuelles
- Réfléchir au positionnement des équipes sur le territoire (siège et territoire)
- Définir un organigramme avec la connaissance des personnes en responsabilités des services

**Se focaliser sur le service à rendre au 1er janvier  
en s'accordant le droit à l'expérimentation**

# Démystifier la Fusion : organiser un travail participatif



- Organisations de réunions d'information très régulières auprès des agents sur l'avancée des travaux
    - Transmettre un message harmonisé auprès des équipes relié par les DG
    - Positiver le projet par des approches d'évolution de métier, de carrière
  - S'intéresser aux problématiques des agents
    - Changement de résidence administrative
    - Accompagnement au changement de pratiques de travail
    - Perte ou non d'avantages sociaux
- ➔ Un questionnaire a été lancé auprès de l'ensemble des agents

# Démystifier la Fusion : poser une organisation où chacun à sa place



1ère organisation structurée en « râteau » avec 8 grandes Directions thématiques et une Direction générale :

- Finances
- Administration générale et gestion des ressources
- Enfance, jeunesse et sport
- Éducation
- Projets, appui aux communes et aux politiques sociales
- Économie, tourisme
- Patrimoine, culture, animations locales
- Urbanisme et aménagement

➔ Bâtie sur un principe évolutif et provisoire

➔ Organisation nécessaire pour apprécier l'ampleur des champs d'intervention sur le nouveau territoire et bien connaître l'ensemble des agents en présence

# Démystifier la Fusion : aller à l'essentiel



Vals de  
Saintonge  
Communauté

- Mettre en place les services essentiels pour le bon fonctionnement de l'administration au 1er janvier :
  - Ressources humaines
  - Finances
  - Informatique
  - Communication
  - Accueil
  - Service administratif

# La gestion des ressources humaines : une harmonisation progressive



Vals de  
Saintonge  
Communauté

**Des pratiques sociales et salariales très hétérogènes : une remise à plat et une harmonisation progressive**

- **Congés et temps de travail**
- **Régime indemnitaire**
- **Autorisations d'absence**
- **Action sociale: tickets restaurant, CNAS, garantie maintien salaire**

# Après Fusion : une organisation toujours en mouvement



Un important défi de structuration de l'organisation administrative et humaine du fait de l'importante hétérogénéité des pratiques sociales et salariales

Deux ans pour construire une culture commune de travail avec la mise en place d'outil informatique harmonisé, une charte graphique, un règlement intérieur unique et une harmonisation des gestions des services.

L'organisation administrative, comptable étant posée, la connaissance fine des services et l'appréciation des compétences et savoir-être de chacun étant mieux appréhender, il est possible, aujourd'hui, de penser une organisation en gestion plus transverse des équipes

# Après Fusion : une organisation toujours en mouvement



**« Dans le processus de conduite du changement, il est illusoire de penser qu'il y aurait une organisation idéale. La construction de Vals de Saintonge Communauté est une succession d'ajustements permanents ».**