

**COMMUNAUTE URBAINE
CREUSOT MONTCEAU**

**EXTRAIT DU REGISTRE
DES DECISIONS DU BUREAU
COMMUNAUTAIRE**

**SEANCE DU
16 MARS 2023**

**RAPPORT N° I-3
23SGADB0017**

**Nombre de conseillers en exercice :
25**

**Nombre de conseillers présents :
21**

**Date de convocation :
10 mars 2023**

**Date d'affichage :
17 mars 2023**

**OBJET:
Direction des Ressources Humaines
- Réorganisation - Suppression et
créations d'emplois**

**Nombre de Conseillers ayant pris
part au vote: 25**

**Nombre de Conseillers ayant voté
pour : 25**

**Nombre de Conseillers ayant voté
contre : 0**

**Nombre de Conseillers s'étant
abstenus : 0**

Nombre de Conseillers :

- **ayant donné pouvoir : 4**
- **n'ayant pas donné pouvoir : 0**

L'AN DEUX MILLE VINGT-TROIS, le 16 mars à quatorze heures trente le Bureau communautaire, régulièrement convoqué, s'est réuni en séance Château de la Verrerie (Salle à manger) - 71200 LE CREUSOT , sous la présidence de **M. David MARTI, vice-président.**

ETAIENT PRESENTS :

Mme Isabelle LOUIS - M. Jérémy PINTO - Mme Monique LODDO - M. Guy SOUVIGNY - Mme Montserrat REYES - M. Philippe PIGEAU - M. Georges LACOUR - M. Jean-Claude LAGRANGE - Mme Evelyne COUILLEROT - M. Yohann CASSIER - Mme Frédérique LEMOINE - M. Daniel MEUNIER - M. Jean-François JAUNET

VICE-PRESIDENTS

Mme Jeanne-Danièle PICARD - M. Jean-Paul BAUDIN - M. Sébastien GANE - M. Jean-Paul LUARD - M. Roger BURTIN - M. Bernard FREDON - M. Gérard GRONFIER -

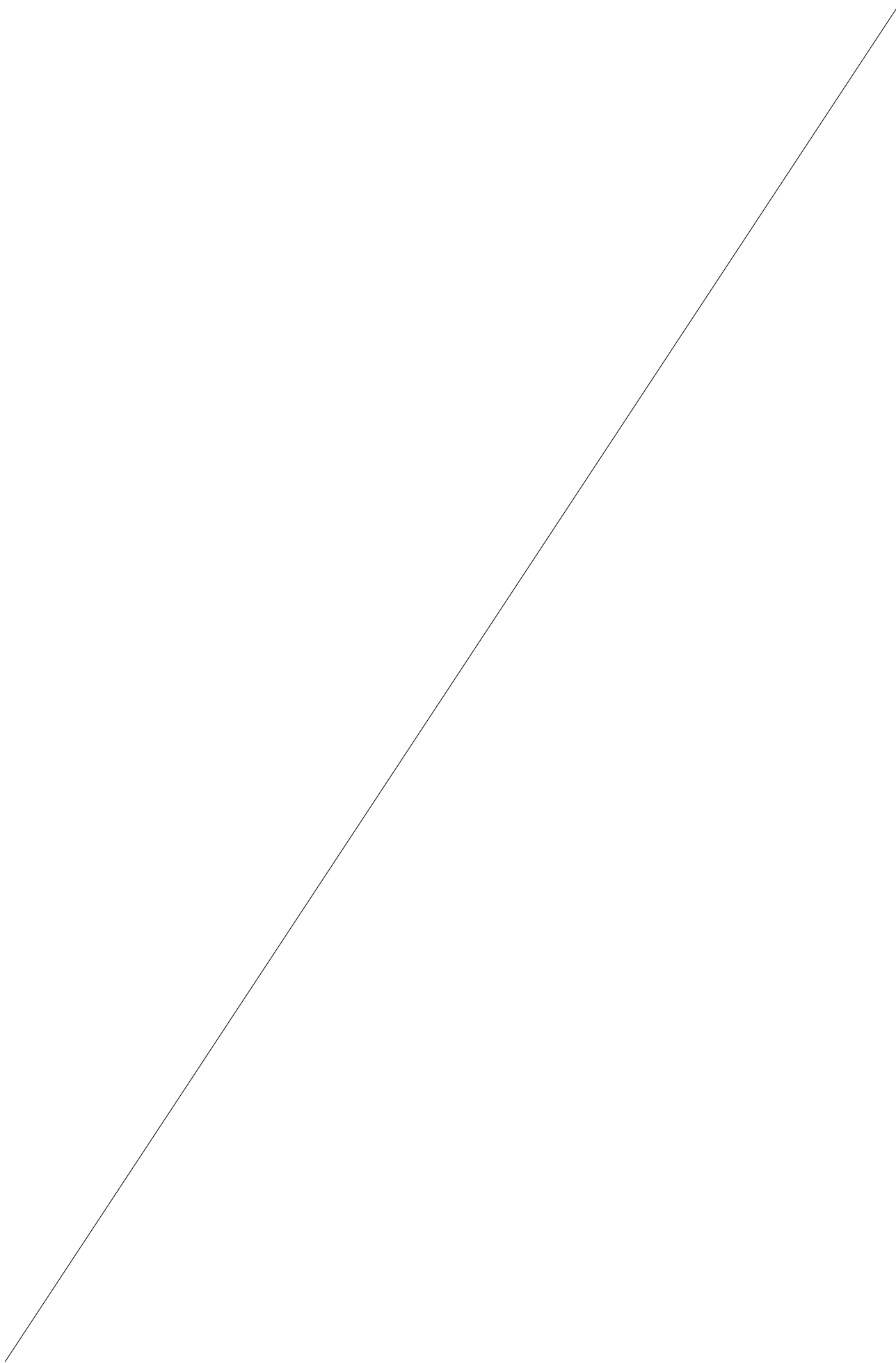
CONSEILLERS DELEGUES

ETAIENT ABSENTS & EXCUSES :

M. DURAND (pouvoir à Mme COUILLEROT)
M. FRIZOT (pouvoir à Mme LEMOINE)
M. GOMET (pouvoir à Mme PICARD)
Mme FALLOURD (pouvoir à M. LUARD)

SECRETAIRE DE SEANCE :

M .Jean-Paul LUARD



Le BUREAU de la COMMUNAUTE URBAINE du CREUSOT MONTCEAU-LES-MINES,

Compétent en application de la délibération du conseil de communauté en date du 6 octobre 2022, devenue exécutoire le 8 octobre 2022, donnant délégation de compétences au bureau et au président, conformément à l'article L.5211-10 du Code général des collectivités territoriales,

Vu l'article L.313-1 du Code Général de la Fonction Public relatif à la création des emplois,

Vu l'avis du Comité Social Territorial en date du 3 mars 2023,

Le rapporteur expose :

« La CUCM a engagé des évolutions profondes de son organisation courant 2020 avec une réorganisation globale des services. Ces évolutions visent à positionner la CUCM comme une administration territoriale, performante, agile et en capacité de s'adapter aux enjeux du territoire.

En matière d'accompagnement à ces évolutions, le rôle de la fonction RH est central et en particulier celui de la Direction des Ressources Humaines.

Ainsi, face aux évolutions et nouveaux enjeux auxquels est confrontée la fonction RH, un audit a été mis en œuvre au sein de la Direction des Ressources Humaines. Ce choix s'est imposé face à des transformations majeures, compte tenu des enjeux d'attractivité des collectivités territoriales, de gestion prévisionnelle des emplois, des effectifs et des compétences (GPEEC), de prévention et maintien dans l'emploi eu égard à l'allongement des carrières et à la pénibilité, du dialogue social et de l'innovation.

L'objectif est de pouvoir construire et mettre en œuvre la Direction des Ressources Humaines de demain, véritable politique publique à part entière tout en maintenant les effectifs et en favorisant une montée en compétences des agents. Il était essentiel de pouvoir offrir aux agents les moyens de répondre aux enjeux de la DRH et de répondre à une attente collective afin d'assurer la qualité du service rendu.

Cet audit a été mené avec l'accompagnement d'un cabinet de consultants ACCUBE Conseil retenu au terme d'une mise en concurrence. Deux consultants, ayant eux-mêmes occupés des fonctions d'ergonome, de DGA et de directeur des ressources humaines dans des collectivités territoriales, ont réalisé la mission d'audit, de diagnostic, de préconisations et d'accompagnement au changement dans la durée.

La démarche d'audit a été menée entre le mois **de septembre et novembre 2022** alliant différents outils : entretiens individuels avec les membres du comité de direction générale, l'ensemble des agents de la Direction des Ressources Humaines, immersions au sein de la DRH, boîte mail dédiée, 2 groupes de travail avec les « clients internes » de la DRH (encadrants et non-encadrants), grilles de compétences renseignées par la chaîne hiérarchique.

Une ligne d'écoute dédiée aux agents de la Direction des Ressources Humaines a été mise en place dès le début de la démarche.

A l'issue de la phase de diagnostic, des préconisations ont été présentées à l'ensemble des agents de la Direction des Ressources Humaines **le 12 décembre 2022**, et notamment 2 scénarios d'organisation.

A l'issue de cette présentation, les agents ont eu la possibilité de faire part de leurs interrogations et propositions dans le cadre de l'organisation, aucun des deux scénarios ne s'imposant comme évident.

La Directrice des Ressources Humaines a rencontré individuellement l'ensemble des 11 agents de la direction afin d'échanger avec eux sur leurs sources de motivations et démotivations professionnelles pour affiner le choix de l'organisation future.

C'est au terme de ce travail que la nouvelle organisation a été présentée aux agents de la DRH **le 30 janvier 2023** tenant compte :

- ✓ Des enjeux de la fonction RH ;
- ✓ De la volonté de maintenir les agents et effectifs en présence ;
- ✓ D'offrir aux agents de la DRH et de la collectivité les moyens de rendre un service de qualité ;
- ✓ De permettre une montée en compétence et en autonomie des agents ;

- ✓ De clarifier l'organisation pour les agents de la DRH et des « clients » internes ;
- ✓ D'un souhait de mobilité exprimée par un agent actuellement en poste.

Cette nouvelle organisation permet d'identifier deux services avec :

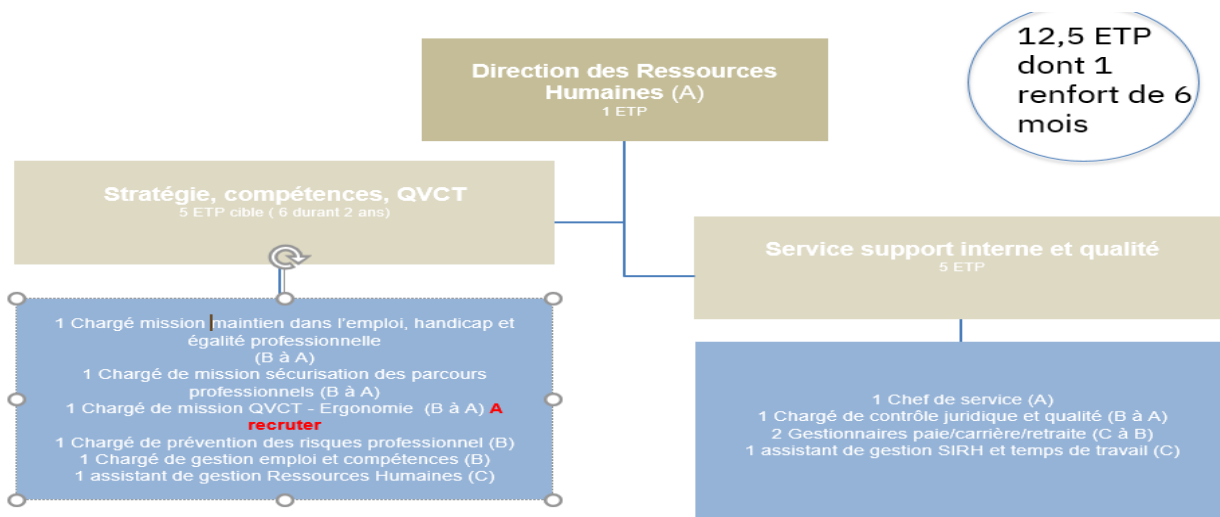
- ✓ Un service support interne et qualité composé :

D'un chef de service
D'un chargé de contrôle juridique et qualité
De deux gestionnaires paie/carrière/retraite
D'un assistant de gestion SIRH/temps de travail

- ✓ Un service stratégie, compétence, QVCT, composé d'agents rattachés directement à la directrice des ressources humaines :

D'un chargé de mission maintien dans l'emploi et handicap - QVCT
D'un chargé de mission sécurisation des parcours professionnels
D'un chargé de mission ergonome- QVCT à recruter
D'un chargé de prévention des risques professionnels
D'un chargé de gestion emploi et compétences
D'un assistant de gestion des Ressources Humaines

Il est également prévu un **accroissement temporaire d'activité d'une durée de 6 mois** au sein du service support interne et qualité afin d'apurer le retard en matière de formalisation d'actes (échelons, RIFSEEP, reprise de services antérieurs, mise à jour des carrières agents dans le SIRH, retraite, etc.).



Le choix a été fait de flécher les postes au profit des agents en poste, tout en mettant en place un plan d'accompagnement au profit de chacun dans son périmètre (formation, tuiage, immersion, etc.).

Il est précisé que les modifications de postes conduisent à un maintien de l'IFSE à titre individuel pour les postes qui seraient placés dans un groupe de fonction avec un montant d'IFSE inférieur. Le versement de la NBI attachée à certaines fonctions cessera pour les postes n'y ouvrant plus droit.

Une phase de transition s'est d'ores et déjà engagée au sein de la direction entre les agents qui sont concernés par la nouvelle répartition des compétences. Un plan d'action a été mis en place pour mener à bien cette réorganisation reposant sur 3 axes : politique RH, actions à destination des agents de la DRH et actions à destination des agents de la CUCM.

Les prochaines étapes sont les suivantes :

- ✓ 03/03/2023 à fin mai 2023 : préparation de la mise en œuvre globale de la nouvelle organisation en interne à la DRH et mise en application des actions de court terme
- ✓ Juin 2023 : Mise en œuvre complète de la nouvelle organisation

Je vous remercie de bien vouloir en délibérer. »

LE BUREAU,
Après en avoir débattu,
Après en avoir délibéré,
DECIDE

- De supprimer un poste de chargé de prospectives SIRH ;
- De créer un poste de chef de service support interne et qualité à temps complet de la filière administrative calibré du cadre d'emploi de rédacteur territorial (B) au grade attaché territorial principal (A) ;
- De supprimer un poste de chef de service emploi, mobilité et développement des compétences (A) ;
- De créer un poste de chargé de mission sécurisation des parcours professionnels à temps complet relevant de la filière administrative calibré sur le grade d'attaché territorial (A) ;
- De supprimer un poste de chef de service prévention et accompagnement du personnel (A) ;
- De créer un poste de chargé de mission maintien dans l'emploi, handicap et égalité professionnelle - QVCT à temps complet relevant de la filière administrative calibré sur le grade d'attaché territorial principal tenant compte du grade actuel détenu par l'agent ;
- De supprimer un poste de chargé de prévention des risques professionnels (B) ;
- De créer un poste de chargé de gestion emploi et compétences à temps complet relevant de la filière administrative calibré sur le grade de rédacteur territorial (B) ;
- De supprimer un poste de chargé de formation (B) ;
- De créer un emploi d'assistant de gestion Ressources Humaines à temps complet relevant de la filière administrative calibré sur le cadre d'emplois d'adjoint administratif territorial (C) ;
- De créer un poste chargé de missions QVCT – ergonomie relevant de la filière technique ou administrative à temps complet calibré sur le grade d'ingénieur ou d'attaché (A) ;
- De créer au sein du service support interne et qualité un emploi non-permanent pour accroissement temporaire d'activité d'une durée de 6 mois relevant de la filière administrative calibré sur le cadre d'emploi d'adjoint administratif territorial (C) ;
- D'autoriser, le cas échéant, Monsieur le Président, à signer les contrats à intervenir en cas de recrutement d'agents contractuels.

Certifié pour avoir été reçu
à la sous-préfecture le 17 mars 2023
et publié, affiché ou notifié le 17 mars 2023

POUR EXTRAIT CERTIFIE CONFORME

LE PRESIDENT,

David MARTI



LE PRESIDENT,

David MARTI

