

**COMITE TECHNIQUE
REUNION DU 11 JUILLET 2022**

PÔLE COMPETENCES ET ACCOMPAGNEMENT INTERNE

MISE EN PLACE D'UNE MISSION « EVOLUTION DES MODES DE TRAVAIL »

RAPPORT POUR AVIS

Contexte

Le pôle compétences et accompagnement interne est actuellement composé de 5 directions et d'une mission :

- La direction des ressources humaines,
- La direction de la cohésion et de la communication interne,
- La direction de l'inspection générale,
- La direction de l'Audit
- La direction de la Qualité et de la Performance
- La mission fusion et projet d'administration.

Il a pour objectif stratégique d'anticiper et de préparer les mutations liées au fonctionnement des grandes collectivités de demain, notamment l'évolution des modes d'intervention, de travail, mais aussi l'évolution des métiers.

Pour mener à bien la réflexion et accompagner l'évolution des nouveaux modes de travail, il est proposé de créer une 2^{ème} mission dont le directeur est placé sous l'autorité du directeur général adjoint compétences et accompagnement interne.

En effet, suite à la crise sanitaire qui a bousculé les habitudes de travail des agents de la collectivité, il est nécessaire de réfléchir à nos modes de travail et d'adapter notre fonctionnement aux besoins des directions et aux modes de travail plus collectifs et collaboratifs.

Missions

Le directeur de mission devra piloter, en coordination avec les directions concernées, les impacts managériaux, RH et immobiliers. Il sera en charge du pilotage et de la mise en œuvre de cette thématique. Les principales missions seront de :

- 1) Améliorer la qualité de vie au travail par l'aménagement de nouveaux espaces collectifs permettant de développer la cohésion, et d'améliorer les activités professionnelles à partager entre agents en proposant des aménagements collectifs d'espace de travail à Lille et Amiens
- 2) Développer de nouveaux modes de travail et d'innovation, outillés par l'aménagement de nouveaux espaces de travail collectif (salles de réunion modulables et équipées, espaces de créativité, espaces de co-working, capsules de travail individuel, équilibre présentiel / distanciel,...). Il s'agira notamment de proposer aux agents de nouvelles modalités de travail modulables et adaptées aux

besoins de chacun et de mettre en place un laboratoire interne sur la réorganisation des modes, des temps et des espaces de travail.

Impacts Ressources Humaines

La mise en place de cette nouvelle mission ne modifie pas le nombre de postes autorisés au sein du Pôle « Compétences et Accompagnement Interne »

Ainsi, il est proposé :

- De créer un poste de Directeur de mission (A1-3)
- De supprimer un poste de conseiller technique (A2-2) au sein de la mission « fusion et projet d'administration », le Directeur assurant en direct les fonctions confiées à cette entité.

MISSION FUSION ET PROJET D'ADMINISTRATION

HAUTS-DE-FRANCE
ORGANIGRAMME SOURCE CT DU 01/10/2018

Supports postes permanents : 3

1 Directeur/trice (A) (Manager de direction)

2 Conseiller/ères Techniques (A)

MISSION FUSION ET PROJET D'ADMINISTRATION

HAUTS-DE-FRANCE
ORGANIGRAMME CIBLE CT DU 11/07/2022

Supports postes permanents : 2

1 Directeur/trice (A) (Manager de direction)

1 Conseiller/ère Technique (A)

MISSION « EVOLUTION DES MODES DE TRAVAIL »

HAUTS-DE-FRANCE
ORGANIGRAMME CIBLE CT DU 11/07/2022

Support poste permanent : 1

1 Directeur/trice (A) (Manager de direction)