

# **COMITE SOCIAL TERRITORIAL**

**Réunion du 4 décembre 2023**

\*\*\*\*\*

## **RAPPORT POUR AVIS**

### **POLE COMPETENCES ET ACCOMPAGNEMENT INTERNE**

#### **ORGANISATION D'UNE MISSION CHARGÉE DE L'INNOVATION ET DE L'ANIMATION MANAGERIALES**

##### **I. Contexte**

- En déclinaison de la feuille de route de la Direction générale 2022-2027, le Pôle Compétence et Accompagnement Interne (PCAI) a retenu 7 chantiers stratégiques. Ils visent la proximité avec les usagers internes, le bien vivre au travail, la GPEC, la transformation des modes de travail, la simplification et l'innovation, la responsabilité sociétale de la collectivité, l'animation managériale. Certains de ces chantiers pourront être nourris par les travaux engagés dans le cadre du PAR et du PACT.
- Conformément à la procédure de changement organisationnel, présenté en CT du 9 mai 2022, le pôle PCAI a engagé des travaux pour vérifier la pertinence, la cohérence et la lisibilité de son offre de service, concernant plus particulièrement l'accompagnement des collectifs de travail.
- Les principaux constats concernant le volet managérial :
  - L'offre de service du PCAI à destination des managers, principalement portée par la DRH avec le soutien de la DQP et de la MiFPA, est riche (formations, coaching, co-développement, tutorat, conseil en organisation, médiation, échanges de pratiques, appui à l'animation des temps collectifs, ...), mais elle gagnerait à être valorisée pour être plus lisible. D'où la nécessité de renforcer et de moderniser la communication auprès des managers.
  - Pour encourager et fédérer une communauté managériale autour d'une identité Hauts-de-France, il est nécessaire de partager les attendus et un socle de valeurs communs à l'ensemble des managers (siège – ports – lycées) intervenant aux différents niveaux hiérarchiques.
  - Il convient également d'organiser des lieux, des temps de rencontres et d'échanges, pour renforcer le sentiment d'appartenance à cette communauté, innover et développer les coopérations.

## **II. Méthode de concertation**

- 3 séquences de travail (9/11/22 – 6/12/22 – 13/12/22) regroupant 31 agents (DRH, DQP, MiFPA), directement concernés par l'animation des collectifs de travail et l'accompagnement managérial, ont permis de :
  - réaliser un état des lieux et un diagnostic de l'offre de service proposée par le pôle,
  - étudier les articulations et les complémentarités entre les directions concernées.
- Une séquence (7/06/23) a permis de restituer les travaux et d'échanger sur les perspectives.
- Une 1<sup>ère</sup> réunion du chantier « animation de la communauté managériale » intégrant la feuille de route PCAI, organisée le 03/07/23, a permis de partager les constats et de proposer les premières pistes d'action pour organiser, fédérer et animer le collectif managérial.
- La réunion de restitution (09/11/2023) a été l'occasion de présenter et d'échanger avec les 31 agents concernés, sur l'organisation d'une mission dédiée à l'animation et l'innovation managériales et sur les modes de coopération à envisager au sein du pôle. Les organisations syndicales y ont été invitées en « auditeurs silencieux ».

## **III. Proposition d'ajustement organisationnel au sein du PCAI**

Pour répondre à ces constats et ces enjeux, le pôle PCAI propose de transformer la Mission Fusion et Projet d'Administration en Mission chargée de l'Innovation et de l'Animation Managériales.

Cette nouvelle mission sera :

- rattachée au DGA du pôle,
- et chargée d'animer la communauté managériales (siège – ports – lycées) de manière innovante et en étroite coordination et coopération avec l'offre de service développée par la DRH, la DQP et le service de la communication interne,

La Mission sera constituée d'une équipe resserrée : un directeur (A1.3) et de 2 responsables de projet (A2.2) (animation - communication) par transformation d'un poste de conseiller technique (A2.2) issu de la MIFPA et d'un poste de responsable de projet (A2.2) rattaché au PCAI, suite à l'intégration de la DDCl au sein de la direction de la communication, des relations publiques et du Nouveau Siècle.

Cette proposition a comme seule incidence la transformation du périmètre de missions de la Mission fusion et projet d'administration. Elle ne modifie aucun périmètre, ni aucun effectif des autres directions du pôle. Elle s'inscrit dans les principes de sécurité, d'opportunité et de transparence.

Elle a reçu un avis favorable lors de l'EDG du 29/08/23.

## **POLE COMPETENCES ET ACCOMPAGNEMENT INTERNE**

**HAUTS-DE-FRANCE**  
**ORGANIGRAMME SOURCE CST DU 27/06/2023**

Postes autorisés : 12

Dont postes mis en réserve : 2

Responsable de secteur

Responsable de projet

**1 Directeur Général Adjoint (A )  
(Manager de direction générale )**

**2 Conseillers Techniques (A)  
(Conseiller Technique)**

**1 Conseiller Technique en charge de la coordination  
des politiques régionales (A) (conseiller technique)**

**5 Conseillers en prévention (A) (Préventeur)**

**1 Assistant de direction (B)**

**1 Directeur Général Adjoint (A )  
(Manager de direction générale )**

**2 Conseillers Techniques (A)  
(Conseiller Technique)**

**1 Responsable de projet (A)**

**1 Conseiller Technique en charge de la coordination  
des politiques régionales (A) (conseiller technique)**

**5 Conseillers en prévention (A) (Préventeur)**

**1 Assistant de direction (B)**

## MISSION FUSION ET PROJET D'ADMINISTRATION

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

Supports postes permanents : 2

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

**1 Conseiller/ère Technique (A)**

**MISSION CHARGÉE DE L'INNOVATION  
ET DE L'ANIMATION MANAGERIALES**

**HAUTS-DE-FRANCE  
ORGANIGRAMME CIBLE CST 04/12/2023**

Supports postes permanents 3

**1 Directeur (A) (manager de direction)**

**2 Responsables de projet (A)**