

REUNION ADGCF

Réunion du 25 janvier 2017

Une nouvelle interco

Au 1er janvier 2017, au Sud Ouest de Toulouse, **une nouvelle communauté d'agglomération** a vu le jour **par fusion** entre :

la Communauté d'Agglomération du Muretain

16 communes et 91 632 habitants *

la Communauté de communes « Axe Sud »

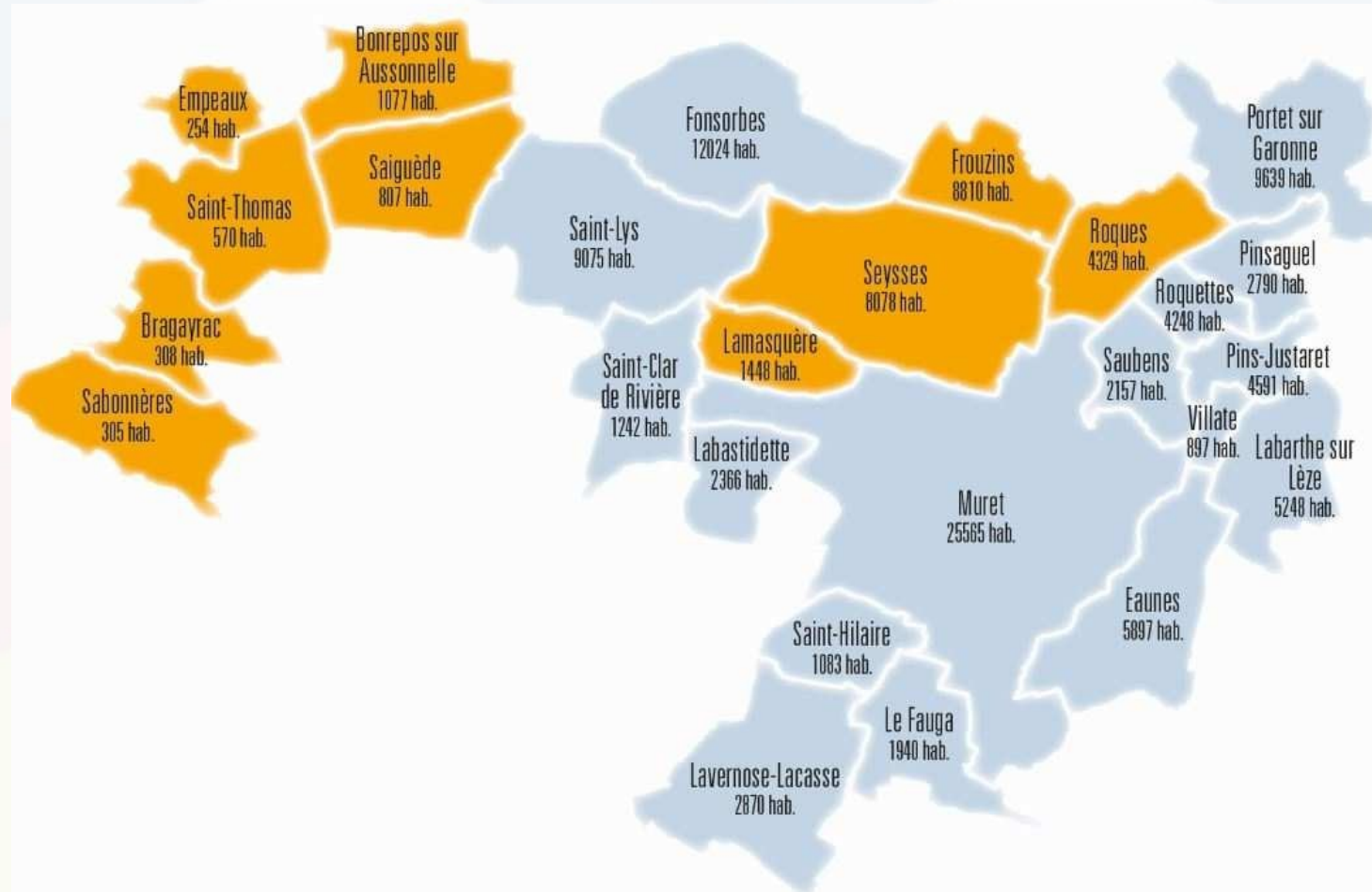
4 communes et 22 665 habitants*

la CCRCSA (Communauté de Communes Rurales des Côteaux du Savès et de l'Aussonnelle)

6 communes et 3 321 habitants*

* Population INSEE (fiche DGF 2016)

Une nouvelle interco



Ses caractéristiques

- Un territoire :
 - 26 communes pour une population de 120 000 habitants
 - une ville centre de 26 000 habitants
 - des communes rurales : Empeaux 254 habitants

- Un conseil communautaire composé de **59 élus**

-

En termes RH :

- $1362 + 202 + 42 = \mathbf{1\ 604\ agent}$ + ? (200 ?)
- **43 M€** soit plus de 50% du budget de fonctionnement

31 décembre 2016

23h 59m 59s

Les 3 EPCI disparaissent...

1er janvier 2017
0h 00m 01s

...le nouvel EPCI est créé

Installation du nouveau conseil communautaire

Élection du **Président** et des **Vice présidents** , délégations.

Constitution des commissions obligatoires.

Élection des représentants aux organismes extérieurs

STRATEGIE RH ET NOUVELLE INTERCOMMUNALITE

- Enjeux principal : optimiser les ressources pour développer une politique communautaire de qualité et de proximité.
- Points de vigilance :
 - Effet « sédimentation » des budgets
 - Choc des cultures « d'entreprise »
 - Risques de surcoûts :
 - Une harmonisation par le haut des régime indemnitaires et horaires
 - Désorganisation à court terme des collectivités fusionnées

STRATEGIE RH ET NOUVELLE INTERCOMMUNALITE

- Enjeux principal : optimiser les ressources pour développer une politique communautaire de qualité et de proximité.
- Des leviers à disposition :
 - Revue des effectifs et recherche de doublons
 - Conduite du changement et management par projet
 - Penser la compétence comme ressource via les outils RH traditionnels
 - Positionner le régime indemnitaire comme un véritable outil de management (cf RIFSEEP)
 - Travailler sur l'amélioration de la qualité de vie au travail comme facteur d'intégration

LEVIERS POUR UNE MEILLEURE EFFICIENCE DES SERVICES

Clarification de cycles de travail et règles d'attribution des heures supplémentaires	Moyen terme > 1an	- Meilleur contrôle des temps de travail - Moins de remplacements - Baisse du nombre d'heures supplémentaires
Réduction du périmètre d'intervention	Moyen terme > 1an	Baisse des coûts
Réorganisation des services	Moyen terme > 1an	Clarification/Efficience
Réorganisation des horaires de travail de certains secteurs	Moyen terme > 1an	Baisse des heures supplémentaires, des RTT.
Externalisation	Moyen terme > 1an	Allègement
Contractualisation avec les services via l'attribution d'une enveloppe budgétaire	Moyen terme > 1an	- Meilleur suivi des dépenses - Non reconduction automatique des crédits

Le Complément Indemnitaire Annuel, un levier de motivation

- Le CIA pour mieux reconnaître:
 - L'implication de l'agent à travers le temps de présence effectif à travers le présentéisme
 - La valeur professionnelle de l'agent à travers les résultats (efficacité);

LES ENJEUX DE LA Qualité de Vie au Travail

- **Enjeux financiers et budgétaires : les absences ont un coût significatif**
 - Ex : le coût moyen des absences pour raison de santé par agent titulaire : 1930 € (SOFCAP)
- **Enjeux organisationnels :**
 - passage d'une culture centralisée et hiérarchique « conformité à la norme » à une culture de performance
 - un environnement de travail de qualité permet une meilleure efficacité des agents