



PROJET D'ADMINISTRATION

AGIR ENSEMBLE

Au service de notre territoire

VALEURS ET AXES DE TRAVAIL

JUIN 2019

EDITO

Le projet d'administration, que nous construisons ensemble, traduit notre ambition commune : améliorer sans cesse le service public, en gardant à l'esprit l'importance du rôle de chacun et de son engagement.

C'est notre feuille de route pour adapter notre organisation aux enjeux de l'action publique, tout en préservant nos valeurs. Ces valeurs, sur lesquelles nous nous retrouvons, sont notre socle commun : **bienveillance, esprit d'équipe, créativité et engagement durable.**

Nous voulons placer l'humain, les femmes et les hommes, au centre de nos préoccupations et de notre manière de travailler.

Cette dynamique ne fait que commencer. Vous avez été très nombreux à participer à sa réalisation, espérons que vous serez aussi nombreux à suivre son évolution et à contribuer aux groupes de travail à venir !

Merci à tous !

Louis Villaret,
Président

Joseph Brousset,
Directeur général
des services



QU'EST-CE QU'UN PROJET D'ADMINISTRATION ?



UN PROJET D'ADMINISTRATION EST UN PROJET COMMUN À TOUS LES AGENTS,

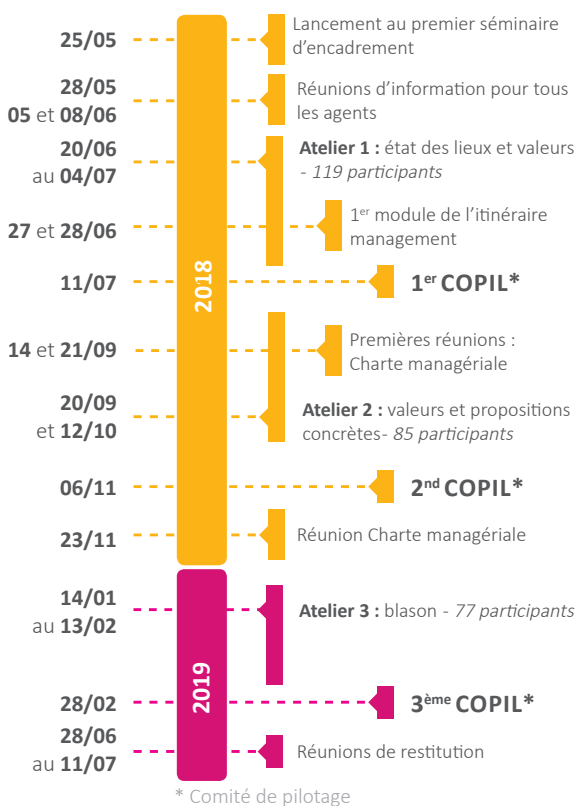
qui a pour objectif d'améliorer l'organisation de l'administration à la fois pour rendre un meilleur service aux usagers et pour assurer de bonnes conditions de travail aux équipes.

Il doit aussi permettre à l'administration de mettre en application le projet de territoire qui est le projet politique des élus.

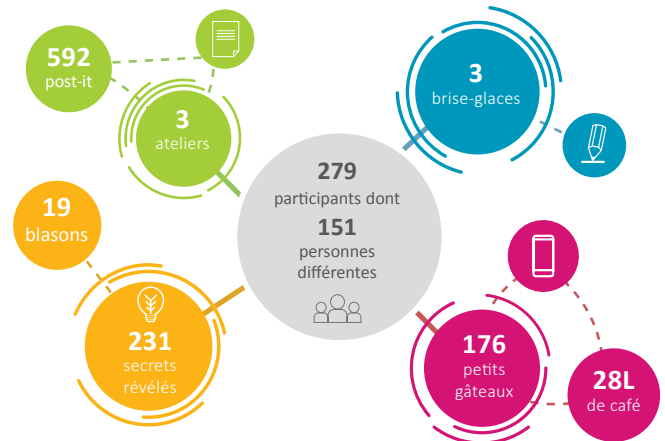
POURQUOI À LA CCVH ?

Au fil des années et des compétences transférées, notre collectivité s'est transformée. Les services ont grandi, se sont diversifiés et parfois se sont éloignés géographiquement. Notre fonctionnement s'est profondément modifié. Toutes ces évolutions font émerger le besoin d'un projet d'administration : pour réfléchir ensemble à notre organisation, pour renforcer notre culture commune, pour construire l'avenir.

LE DÉROULÉ



LA DÉMARCHE



COMMENT ?

Cette démarche est bâtie sur une priorité : construire avec tous les agents ! Aussi, nous avons tous été sollicités pour une présentation du projet et par la suite pour participer à des ateliers créatifs. Ainsi, 3 séries d'ateliers ont été menées avec des petits groupes mélangeant tous les services, avec un objectif de concertation, de cohésion et de créativité.

Chacun a ainsi pu donner son point de vue pour établir un diagnostic de notre structure, choisir et définir nos valeurs et faire des propositions concrètes à mettre en œuvre.

Nous avons donc identifié ensemble trois axes de travail au sein desquels plusieurs thèmes sont inscrits. Ce sera la base de notre action pour avancer sur ces thématiques en travaillant par groupes projets.

Plus qu'un objectif, ce projet d'administration est un processus pour inventer de nouvelles méthodes de travail et permettre aux services de se rencontrer.

LES VALEURS



LORS DES PREMIERS ATELIERS, LES PARTICIPANTS ONT RÉFLÉCHI ENSEMBLE AUX VALEURS QUE DEVAIT PORTER LA COLLECTIVITÉ. PARMIS LES VALEURS IDENTIFIÉES, QUATRE ONT ÉTÉ RETENUES COLLECTIVEMENT.



Construire ensemble - Solidarité

Dans notre établissement, le travail en équipe est une valeur forte. Pour nous, l'esprit d'équipe signifie travailler ensemble dans un même but, dans la cohésion et l'entraide, pour l'accomplissement de nos missions en vue d'un projet commun.

Cette volonté se traduit au travers de la solidarité, qui est pour nous un état d'esprit d'entraide entre individus et services reposant sur l'écoute et le travail collectif, avec une attention particulière aux personnes en situation difficile.

Au final, il s'agit de mettre l'intérêt collectif avant l'intérêt personnel.

COMMENT IL SE MANIFESTE À LA CCVH ?

VISION COMMUNE, INTÉRÊT COLLECTIF BIEN-ÊTRE DES ÉQUIPES COHÉSION, CIRCULATION DE L'INFORMATION SENTIMENT D'APPARTENANCE

CELA SE CONCRÉTISE PAR :

TRAVAILLER EN MODE PROJET ET EN TRANSVERSALITÉ

IMPULSER L'ESPRIT D'ÉQUIPE PAR LES MANAGERS

SE RESPONSABILISER DANS SON TRAVAIL

SOUTENIR DES COLLÈGUES DANS LES MOMENTS DE DIFFICULTÉ



Initiative - Innovation

À la CCVH, chacun doit pouvoir utiliser son imaginaire, laisser libre cours aux idées et initiatives !

Pour pouvoir être créatif, il faut avoir le droit d'être force de proposition à tous les niveaux.

La circulation de l'information, le travail en équipe et la confiance sont des atouts pour pouvoir innover !

COMMENT ELLE SE MANIFESTE À LA CCVH ?

ECHANGES ENTRE AGENTS EXPÉRIMENTATION
INCITATION À L'INNOVATION CONFIANCE

CELA SE CONCRÉTISE PAR :

RECONNAÎTRE LE DROIT À L'ERREUR

DONNER PLUS D'AUTONOMIE

ENCOURAGER L'ESPRIT D'INITIATIVE

ORGANISER DES TEMPS DÉDIÉS À LA CRÉATIVITÉ



Respect - Confiance

À la CCVH, il s'agit d'accueillir et accompagner l'autre dans sa globalité, sans jugement, avec de l'écoute, du respect, de la sincérité et de la confiance, dans le but de construire et avancer ensemble.

Pour nous, bienveillance mêle respect et confiance.

Le respect se traduit dans la considération de l'autre, en acceptant ses différences, valeurs, opinions en tant que personne et agent.

La confiance pour nous, c'est reconnaître réciproquement la valeur professionnelle de l'autre. Cette valeur a pour nous deux facettes : à la fois être en confiance et donc se sentir reconnu pour ce que l'on est, et faire confiance par la reconnaissance des compétences de l'autre, notamment à travers la délégation.

COMMENT ELLE SE MANIFESTE À LA CCVH ?

BONNES CONDITIONS DE TRAVAIL TRANSPARENCE DES PROCÉDURES ET DÉCISIONS
RECONNAISSANCE DES MÉTIERS ET COMPÉTENCES TOLÉRANCE ET EMPATHIE

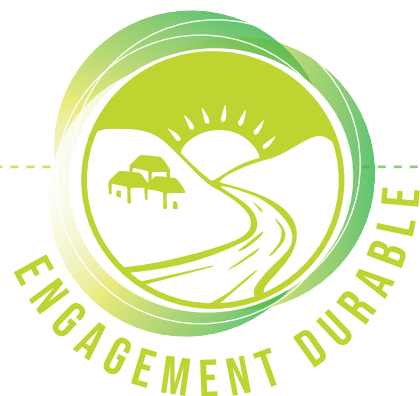
CELA SE CONCRÉTISE PAR :

DONNER DE L'AUTONOMIE DANS LES MISSIONS

AGIR AVEC PROFESSIONNALISME

FAIRE PREUVE DE POLITESSE

PRENDRE EN COMPTE LES SITUATIONS PERSONNELLES



Humain - Environnement

Axe fort de notre projet de territoire, le développement durable est dans notre ADN. L'engagement durable fait partie des valeurs que nous avons choisies collectivement.

Il s'agit pour nous de travailler la pérennité dans le respect de l'environnement et de l'humain, de s'inscrire dans une démarche écologique, de stabilité et de préservation de la santé et de la nature.

COMMENT IL SE MANIFESTE À LA CCVH ?

RESPONSABILISATION ET TRANSMISSION
BON USAGE DES RESSOURCES VALORISATION
DES AGENTS CONDITIONS DE TRAVAIL

CELA SE CONCRÉTISE PAR :

EVITER LE GASPILLAGE DE TOUT TYPE DE
RESSOURCE, Y COMPRIS HUMAINES

SE POSER LA QUESTION DES CONSÉQUENCES
DE SES ACTES AU QUOTIDIEN

AGIR POUR LE BIEN-ÊTRE AU TRAVAIL

FAVORISER LA PARTICIPATION CITOYENNE

LES TROIS AXES DE TRAVAIL SUIVANTS ONT ÉTÉ DÉGAGÉS À L'ISSUE DU DIAGNOSTIC DU FONCTIONNEMENT DE L'ADMINISTRATION RÉALISÉ EN ATELIERS. PAR THÈMES, VOICI LES PISTES DE RÉFLEXION PROPOSÉES PAR LES PARTICIPANTS (ET QUELQUES EXEMPLES).



AXE 1 : UN ENVIRONNEMENT DE TRAVAIL MOTIVANT

THÈMES IDENTIFIÉS :

Bien-être au travail :

Améliorer les espaces de travail (matériels adaptés, ergonomie des postes, pertinence des "open space", décoration des locaux), créer des espaces et temps de rencontre (salle commune, proposition d'activités, organisation d'événements...).

Reconnaissance :

Faciliter la mobilité et les évolutions de carrières, travailler sur les compléments de salaire (primes, mutuelle santé, tickets restaurant...), assurer l'équité entre agents.

Flexibilité :

Travailler sur l'organisation du temps de travail, adapter les horaires pour conjuguer vie personnelle et professionnelle (badgeuse, télétravail...).



AXE 2 : UNE ORGANISATION TRANSVERSALE

THÈMES IDENTIFIÉS :



Organisation :

Simplifier et dématérialiser les procédures, raccourcir les circuits et délais de validation, accompagner les managers (charte du management), valoriser et développer les compétences (plan de formation), déléguer...

Transversalité :

Mieux faire circuler l'information, co-construire des projets communs, inciter au travail interservices, développer la polyvalence...

Interconnaissance :

Mieux connaître les autres pour appréhender leurs problématiques, contraintes et fonctionnement (mise en place de « Vis ma vie », de temps de rencontres et d'échanges...).



AXE 3 : UNE ADMINISTRATION OUVERTE SUR L'EXTÉRIEUR **THÈMES IDENTIFIÉS :**

Développement durable :

Sensibiliser, développer sa prise en compte en interne, rayonner en externe, développer des projets durables...

Travailler avec les partenaires :

Établir un protocole d'accueil des institutions et partenaires, développer le travail avec les associations, mieux définir les relations et le partenariat avec les communes, développer la participation des usagers.

Faire connaître la communauté de communes :

Mieux connaître les projets en interne pour en être ambassadeur auprès du public et des élus (organiser des « vis ma vie » avec les élus), montrer nos métiers/notre travail aux scolaires.



ET MAINTENANT ?

A partir du second semestre 2019, des **groupes projets interservices** vont être constitués pour travailler sur les 9 thèmes identifiés au sein des 3 axes. Les thèmes seront lancés au fur et à mesure dans les prochaines années et nécessiteront plusieurs groupes de travail.

MODALITÉS D'ORGANISATION DES GROUPES PROJETS DANS LES ANNÉES À VENIR :

- **La direction des ressources humaines est chargée de l'organisation et l'animation de ces groupes**
- **Tous les agents peuvent être volontaires pour faire partie d'un groupe de travail**
- **Les réunions des groupes ont lieu pendant le temps de travail**
- **Les groupes peuvent solliciter des services « experts » en interne**

Les propositions des groupes seront soumises au comité de pilotage du projet d'administration constitué de l'équipe de direction générale, de la DRH, de la direction communication et du service prospective.



**QUATRE DESSINS ET UN HYMNE CRÉÉS EN ATELIERS ONT
ÉTÉ ÉLUS POUR SYMBOLISER LE PROJET.**



Sur l'air de "Tout le bonheur du monde" de Sinsemilia

*"On se souhaite cohésion et confiance, pour aujourd'hui comme pour demain.
Que nos valeurs éclairent nos compétences pour servir nos concitoyens"*