

Un  collectif



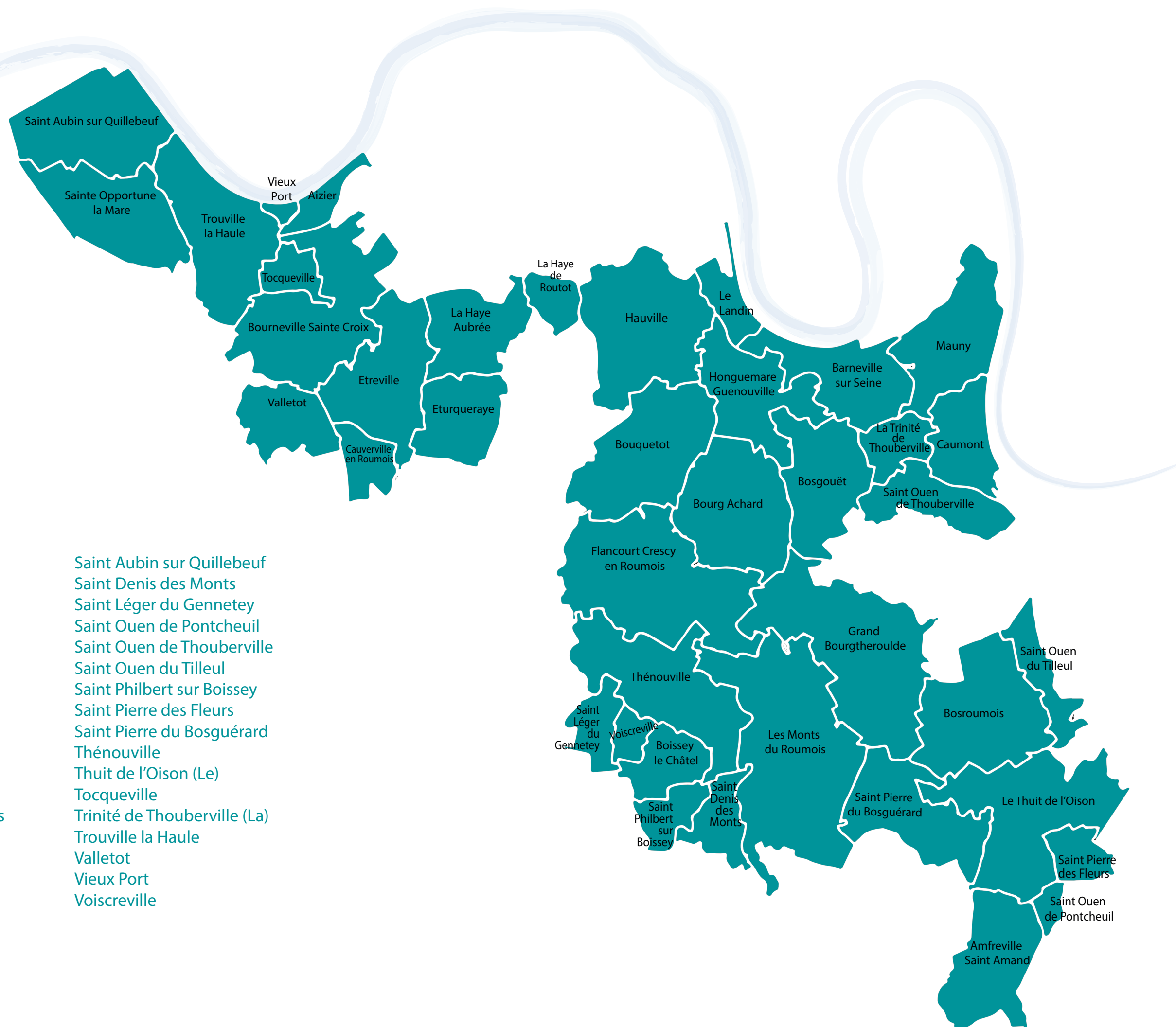
Projet d'Administration 2020 - 2026



Les communes

Aizier
Amfreville St Amand
Barneville sur Seine
Boissey le Châtel
Bosroumois
Bouquetot
Bourg Achard
Bourneville Ste Croix
Caumont
Cauverville en Roumois
Etreville
Eturqueraye
Flancourt Crescy en Roumois
Grand Bourgtheroulde
Hauville
Haye Aubrée (La)
Haye de Routot (La)
Honguemare Guenouville
Landin (Le)
Mauny
Monts du Roumois (Les)

Saint Aubin sur Quillebeuf
Saint Denis des Monts
Saint Léger du Gennetey
Saint Ouen de Pontcheuil
Saint Ouen de Thouberville
Saint Ouen du Tilleul
Saint Philbert sur Boissey
Saint Pierre des Fleurs
Saint Pierre du Bosguérard
Thénouville
Thuit de l'Oison (Le)
Tocqueville
Trinité de Thouberville (La)
Trouville la Haule
Valletot
Vieux Port
Voiscreville



1 Les principaux éléments de contexte éclairant la phase d'écoute des agents 1

- Pourquoi une telle démarche ? 2

2 Les principaux enjeux motivant la démarche Projet d'Administration 3

- La démarche 3

3 Une méthode participative et d'écoute pour associer toutes les parties prenantes 3

4 Notre charte managériale fonde les valeurs du collectif au service du Projet de Territoire 6

5 Les axes stratégiques de notre projet pour assurer la performance des services et le cadre de vie des agents 7

- La vision du DGS portée et partagée avec l'ensemble de l'encadrement... 7
- La vision du DGS déclinée par le collectif de cadres et d'agents 7
- Le projet managérial formalisé par le DGS et partagé par tous 8
- Les axes stratégiques 9

6 Conclusion 18

1 Les principaux éléments de contexte éclairant la phase d'écoute des agents

Nous avons entrepris dès l'entame de la nouvelle mandature 2020 - 2026, et malgré le contexte de crise sanitaire, de formaliser le projet de mandat avec les élus du territoire. Étape primordiale, le projet de mandat formalise la vision, l'ambition et le cap fixés par la nouvelle équipe pour le territoire.

Cette ambition traduit tout à la fois **les enjeux, les défis et les priorités que se donne le**

collectif de l'intercommunalité au bénéfice de l'ensemble des communes membres et des populations du territoire.

Il définit la **dynamique collective**, explicite les interdépendances entre l'ensemble des communes membres du territoire. Il positionne plus largement le territoire de la Communauté de Communes Roumois Seine dans un ensemble plus large, à proximité respective des deux métropoles nor-

mandes du Havre et de Rouen, et dans une ère d'influence qui s'inscrit également dans l'aire métropolitaine du Grand Paris.

Pour faire suite à cette démarche, tout en assumant l'ensemble des gestions de crise liées à la pandémie du Covid, nous avons entamé l'élaboration du projet d'administration et des projets de service.



Pôle multimodal de Thuit-Hébert à Grand Bourgtheroulde

Pourquoi une telle démarche ?

Pour que nous sachions où nous allons et comment nous y allons durant les prochaines années et ce, **au service de ceux qui fondent le sens et la légitimité du service : les habitants et les usagers des services publics du territoire Roumois Seine.**

Pour définir dans notre contexte local comment nous allons **répondre aux besoins de ceux qui sont notre raison d'être, de ceux avec qui nous collaborons et aux nôtres.**

Il s'agit aussi de clarifier les valeurs que nous incarnons et la façon dont nous les concrétisons. Cette manière de service doit nécessairement s'ancrer dans une vision éthique, déontologique qui fondent la légitimité des actes arrêtés par l'administration au quotidien. Cette exigence est attendue par les citoyens, les habitants et les usagers de voir l'administration exercer ses prérogatives en respectant le cadre réglementaire et juridique.

Le projet d'administration se présente comme un document stratégique, c'est notre socle commun. C'est la ligne d'horizon que nous ne devons pas perdre des yeux durant la traversée, parfois mouvementée, d'un temps du mandat, pour éviter de perdre le cap et parvenir sereins et unis à destination. C'est la mélodie particulière pour laquelle chacun pourra contribuer là où il se situe dans l'organisation communautaire tout en assurant de se fédérer et de jouer la solidarité collective au service du projet commun.

Notre projet d'administration vise à optimiser l'organisa-

tion et la gouvernance intercommunales pour affronter les défis et les contraintes de notre temps. Il permettra ainsi à chaque service et à chacun particulièrement, de gagner en performance. La mise en œuvre et le suivi du programme politique s'en verront ainsi facilités.

Notre projet d'administration s'accompagne des projets des services. Ils déclinent notamment les actions spécifiques de chacun des services qui devront être mis en œuvre pour que s'accomplisse à terme la vision du collectif d'élus en charge de l'intercommunalité.

Notre projet d'administration, chacun doit se l'approprier. Il nous présente en premier lieu les enjeux du mandat. Puis **il nous rappelle la concertation mise en œuvre pour son élaboration. Il s'arrête également sur les valeurs que nous devons cultiver et intègre une charte managériale.** Enfin il révèle notre projet commun.

Notre projet d'administration se présente comme un cap qui devra faire l'objet d'ajustements et d'adaptation permanents aux évolutions de l'environnement, des attentes et besoins des usagers qui sont en partie relayés par les élus communautaires et communaux. Par conséquent, des temps d'évaluation, d'analyse et d'enrichissement de cette feuille de route collective sont programmés dans une fréquence adaptée aux spécificités du territoire et de son administration.

Ce document peut également se présenter comme un point d'étape, étant donné la nature de la démarche proposée qui consiste à se réunir collectivement, élus, agents et partenaires, pour prendre la mesure de l'évolution de l'environne-

ment et de la trajectoire parcourue ensemble.

Cette démarche doit être également appréciée dans sa dimension humaine, cette volonté de voir dans le projet d'administration une œuvre collective, la capacité de mettre en mouvement un collectif de femmes et d'hommes au service d'un intérêt général, par conséquent supérieur.

La priorité est également donnée à la confiance, la bienveillance, l'autonomie et la responsabilité de chacune et chacun, comme gage d'une réussite au bénéfice de tous: habitant, usagers, citoyens, partenaires, élus et agents. Il s'agit par conséquent ici de renouveler un engagement supérieur au service de l'intérêt général et dans la perspective de coconstruire le service public de demain.

2 Les principaux enjeux motivant la démarche Projet d'Administration

La Communauté de Communes Roumois Seine doit appréhender nombre d'enjeux qui ont été soulignés par de nombreux rapports parlementaires :

- Une transition territoriale liée aux réformes législatives adoptées depuis 2010
- Une évolution normative avec de nouvelles contraintes juridiques dans tous les domaines (marchés publics, protection des données, ressources humaines, urbanisme...)
- Une contrainte budgétaire avec la nécessaire maîtrise des dépenses publiques qui contient notamment la masse salariale
- Une transition écologique et énergétique qui modifie les politiques publiques
- Une transition digitale et numérique qui transforme l'organisation des services et assoit une mutation professionnelle (nouveaux métiers, automatisation des tâches...)
- Une réforme de la fonction publique avec la loi de transformation de la fonction publique (évolution des instances du dialogue social, recours aux contractuels élargi, modifications des modalités d'évolution des carrières, obligation des 1607 heures...)
- Une évolution démographique avec le vieillissement de la population et les attentes nouvelles des jeunes générations (génération Y)
- Une réforme des retraites qui nécessite de revoir les modes d'organisation interne
- Une crise sanitaire qui s'installe et qui nécessite de revoir le fonctionnement et l'organisation du travail
- Un autre rapport au travail, une volonté des citoyens d'être de réels coproducteurs du service public

3 Une méthode participative et d'écoute pour associer toutes les parties prenantes

La collectivité a été accompagnée dans l'élaboration du projet d'administration par le Cabinet Accès conseil.

Le projet d'administration a fait l'objet d'une **démarche participative associant l'ensemble de l'encadrement ainsi que de nombreux agents des services**. Elle a donné lieu durant deux années à plusieurs réunions et ateliers de travail et à plusieurs séminaires. Tout au long de cette démarche, des temps d'écoute, des temps de partage et des ateliers ont permis de mettre l'accent sur la dynamique humaine et collective, en recherchant la bienveillance, l'écoute et la tolérance au regard des

points de vue exprimés. Il s'est agit de **faire émerger une véritable intelligence collective au service des habitants et usagers du territoire**. Par conséquent, une large place a été consacrée à l'éthique du service public (*Qui devons-nous servir ? Quelle est et quelle doit être à l'avenir la place du service public ? Comment devons-nous répondre aux nouveaux défis et aux nouveaux besoins ? Quelles compétences et quel mode d'action collectif devons-nous privilégier ? Comment renforcer, réinventer les solidarités entre les agents et avec les usagers ? Comment reconnaître la valeur et l'engagement de chacun au service du collectif ?*)

La démarche a été la suivante :

Trois grandes phases ont été organisées et animées en reposant à chaque fois sur la force et la richesse du collectif représenté par les agents de Roumois Seine et toujours dans un souci de bienveillance de la part de la direction générale des services.

Une première étape a consisté à assurer des temps d'écoute individuels, collectifs, ateliers de coconstruction, échanges de pratiques... pour s'assurer de la bonne prise en compte du projet par les agents et les

services de la Communauté de communes. Un soin particulier a été notamment apporté pour s'assurer de l'écoute des agents de terrain qui sont en contact permanent avec les usagers. Les contraintes de service ont été prises en compte en organisant un calendrier de sessions adapté. Le format des échanges a également été pensé de façon à faire émerger des problématiques et sujets communs pour renforcer la cohérence et la solidarité entre services (questions autour de l'usager, les enjeux environnementaux, la santé, l'attractivité du territoire, l'accessibilité, les services à la population, la relation avec les communes membres, les relations avec les partenaires, la révolution numérique, le vieillissement de la population...)

Une seconde étape a consisté à réaliser un diagnostic partagé prenant en compte toutes les dimensions de la collectivité (l'organisation, les moyens, le management, le pilotage, la programmation, la mesure et l'évaluation, l'évolution du contexte institutionnel, le rapport aux partenaires...). Il s'agissait ici de coconstruire une grille de lecture commune des acquis et des marges de progrès au sein des directions et services de Roumois Seine. Il s'agissait de permettre au collectif d'agents et de cadres de trouver par eux-mêmes les problématiques et les pistes d'action à porter ensemble dans le cadre des feuilles de route pour la période 2023 - 2026. La démarche a porté l'accent sur la bienveillance, la mise en valeur de la richesse humaine du collectif, la capacité de trouver au sein des services les réponses aux défis du service public. Cette étape a permis de nourrir un débat riche et ouvert entre les directions, les services

et agents pour construire un diagnostic collectif partagé.

Une troisième et dernière étape consistait à coconstruire les plans d'action des directions et services pour programmer les feuilles de route opérationnelles à partir des leviers d'action identifiés durant l'étape de diagnostic. A cette étape, la question de la bonne coordination entre services a pu être abordée. Les enjeux de maillage, de réactivité attendue notamment en ce qui concerne les services de proximité, la nécessité de prendre en compte les besoins des populations les plus fragiles ont trouvé des réponses par un large travail d'ateliers entre services. L'intelligence collective a été mobilisée grâce à un environnement de travail facilitateur où chaque contribution a été valorisée et discutée de manière bienveillante et tolérante.

Ces trois étapes ont fait l'objet d'un soin particulier dans leur organisation en tenant compte des contraintes de service, la nécessité d'organiser des groupes de travail facilitant l'écoute et le dialogue entre agents. In fine, cette démarche a reposé sur la capacité à mobiliser la richesse du collectif et l'engagement de chacune et chacun pour les valeurs du service public.

En parallèle, un suivi des productions des agents a permis de maintenir l'engagement et valoriser leurs apports à partir d'un échange en distanciel avec le cabinet conseil. Les productions ont permis de formaliser, finaliser et valider les feuilles de route de Roumois Seine via les projets de direction et projets de services.

Cette formalisation des projets de direction et de service a vocation à être le socle d'une culture commune renouvelée.

Chaque direction et service est désormais en capacité de prendre connaissance de l'organisation, des missions et objectifs des autres à travers une trame commune coconstruite durant les ateliers de travail ouverts à tous les agents de la collectivité.



Mare de Thénouville



Le calendrier ci-dessous reprend les grandes étapes de la coconstruction et coproduction avec les services et agents de Roumois Seine :

Actualisation du diagnostic de fonctionnement des services

- Une première séance de cadrage stratégique de l'ensemble de la démarche a été organisée avec le comité de pilotage (associant auprès du DGS le DGA et les responsables de pôles) s'est tenue le 14 janvier 2021
- Deux séquences de travail avec le cabinet, le comité d'encadrement (responsables de service et de pôle) se sont tenues les 22 et 23 février 2022 puis du 23 au 25 mai 2022 pour la formalisation du projet de mandat et la réalisation de l'analyse diagnostique et prospective du fonctionnement de l'administration

- Six séquences de travail complémentaires ont été animées pour accompagner et soutenir les équipes dans le travail de diagnostic détaillé de leurs services. Ces séances ont été adaptées aux contraintes de fonctionnement pour assurer la mobilisation et la présence de tous les agents concernés. Elle se sont déroulées respectivement les 15 et 24 mars 2022 ; le 24 avril 2022 ; le 10 juin 2022

Du projet de mandat aux projets de directions et de services

- Cinq séquences de travail ont eu lieu avec le cabinet, le comité d'encadrement, pour finaliser la priorisation du projet d'administration, et construire la feuille de route opérationnelle afin

d'élaborer des projets de service

- Un séminaire avec le cabinet, le comité d'encadrement s'est tenu le 13 décembre 2022 pour assurer un point sur les productions des services durant l'année 2022 et programmer les étapes suivantes sur l'année 2023

Poursuite de l'élaboration des projets de service

- De février à juin 2023, chaque service s'est réuni avec l'ensemble de ses agents, autour du responsable de service afin de poursuivre les travaux du projet de service et formaliser son document.
- Des séances d'appui et de partage entre responsables de services, en intégrant les nouveaux arrivants, se sont tenus respectivement le 22 février 2023 et le 3 mars 2023

Des projets de service au projet d'administration

- Trois journées de travail de juin à septembre 2023 avec le cabinet, le comité d'encadrement pour corriger les projets de service, co-construire la feuille de route collective et élaborer le projet d'administration, ainsi que définir la charte managériale
- Une séance le 6 juin 2023 pour valider et finaliser les axes stratégiques du projet d'administration et prendre connaissance de la vision stratégique portée par la Direction Générale des Services
- Une séance le 14 juin 2023 pour intégrer l'ensemble des projets, actions et productions des directions et services dans les 4 axes majeurs du

projet d'administration : amélioration du service aux usagers ; accompagnement de la montée en compétences des services ; innovation et performance de l'organisation ; conduite et mise en œuvre réussie des projets structurants du projet de territoire

- Une séance le 8 septembre 2023 pour envisager la diffusion et l'appropriation large des productions par l'ensemble des services et des partenaires durant les prochains temps forts de la collectivité

4 Notre charte managériale fonde les valeurs du collectif au service du Projet de Territoire

La charte managériale vise à partager et faire vivre au quotidien, par tous, les valeurs du collectif d'agents de la collectivité.

Elle se fonde sur 7 valeurs dont chacune doit s'imprégner pour contribuer au projet de la collectivité :

- **Éthique**
- **Respect**
- **Rigueur**
- **Engagement**
- **Confiance**
- **Impartialité**
- **Intégrité**

Chacune de ses valeurs nous renvoie à des modes de fonctionnement à adopter.

En premier lieu, la valeur d'éthique doit fonder le cadre d'action permettant

de rappeler le fondement de l'action publique au service d'un intérêt supérieur et dans la recherche et le maintien constant du bien commun.

Le « respect » concerne la capacité à servir l'usager, le citoyen et l'habitant en assurant une écoute, une bienveillance et une proximité attendues au regard des difficultés et des fragilités d'une partie de la population.

La dimension de « rigueur » doit être une caractéristique majeure qui fonde en grande partie la légitimité d'une administration connue et reconnue pour sa performance au quotidien.

La notion d'engagement doit répondre au niveau d'exigence attendue par tous

pour relever ensemble les défis majeurs du moment.

La confiance, valeur cardinale, est par essence la valeur qui conditionne des échanges, des solidarités, des coordinations entre services, entre agents pour réguler, s'ajuster et assurer la cohérence des missions au quotidien.

La notion d'impartialité doit également répondre aux attentes des usagers d'un service public qui assure l'équité pour tous.

Enfin, la notion d'intégrité conditionne, au-delà du respect du cadre réglementaire et juridique, la capacité du collectif à assurer la meilleure allocation possible des ressources publiques.



Bord de Seine à Caumont

5 Les axes stratégiques de notre projet pour assurer la performance des services et le cadre de vie des agents

La vision du DGS portée et partagée avec l'ensemble de l'encadrement

Les travaux collectifs ont permis de faire émerger et partager les enjeux majeurs qui doivent être portés par l'ensemble des agents là où ils exercent leur mission de service public au bénéfice des habitants et usagers du territoire.

Il apparaît nécessaire de relever ensemble plusieurs défis et partager les priorités suivantes :

« Penser et organiser une administration tournée vers l'avenir », rigoureuse, efficiente, créative, juste et sobre, écoresponsable qui place les femmes et les hommes des services au cœur de son projet et de sa performance

« Penser et organiser avant de s'engager dans l'action » pour rechercher un principe de sobriété et ainsi s'inscrire dans une démarche d'administration raisonnée dans ses modes d'action et de mobilisation de la ressource

« Penser et inventer une nouvelle administration, moderne et agile, créative » qui se donne les moyens de faire le pas de côté, de questionner, de se questionner pour anticiper et prévenir les ruptures et les évolutions des besoins des populations et du territoire

« Penser juste » au sens de justice et justesse, sobre dans le sens d'une posture générale, inscrit dans une éthique de la fonction publique, des devoirs de l'agent public au service de l'intérêt général

« Penser la performance dans toute ses dimensions » : agir là où il faut, quand il le faut et de la manière la plus appropriée qui soit

La vision du DGS déclinée par le collectif de cadres et d'agents

A. Développer une action publique, porteuse de sens, fondée sur des coopérations constructives entre élus et services et en étroite relation avec les partenaires du territoire.

- Assurer l'appropriation par tous du plan stratégique
- Garantir la traduction opérationnelle et la mise en œuvre des axes stratégiques politiques
- Mettre nos missions de service public en perspective : sens et pertinence
- Évaluer notre action publique de manière récurrente sous 2 angles : raisons d'être (pérennité) et projet politique
- Contribuer à un système de gouvernance clair et compréhensible de toutes et tous
- Organiser la place des services dans le dialogue avec les partenaires en complémentarité avec les élus

B. Mettre en place un modèle de fonctionnement performant, stable et à visée stratégique, qui sache faire preuve de souplesse et d'agilité en écho au territoire et à ses habitants.

- Connaître notre territoire et son évolution pour sortir des représentations, accompagner l'ensemble des élus et des agents de la collectivité dans cette connaissance
- Placer la réponse aux besoins des habitants au cœur de nos réflexions et propositions, prendre en compte toutes les nuances
- Assurer la cohérence entre ambitions et moyens
- Développer une « administration 5.0 » : fiable, rapide, réactive, simple d'accès, dotées d'outils multi-facettes, peu consommatrice
- Communiquer sur et valoriser l'action publique

C. Structurer et renforcer une administration qui rayonne, connue et reconnue pour sa plus-value et la qualité de sa production intellectuelle / opérationnelle.

- Penser une organisation interne en adéquation avec nos axes stratégiques : métiers, temps de travail, modalités, modernité des outils...
- Valoriser l'engagement individuel et collectif
- Innover et expérimenter, partager nos avancées collectives et individuelles
- S'inscrire dans une logique de coopérations et de négociations intercommunales au service du territoire

Le projet managérial formalisé par le DGS et partagé par tous

Faire en sorte que chacun soit acteur du projet de la collectivité en en comprenant le sens, en s'y engageant pleinement et en contribuant à son enrichissement et son évaluation permanente

3 orientations stratégiques qui engagent chacun et chacune dans la collectivité, quelle que soit sa place et son rôle :

1/ Mettre en œuvre un collectif de travail inscrit dans des logiques de partage et de coopération

- Traduire le projet managérial en plans d'action adaptés

tés aux différentes équipes et en assurer le déploiement dans les services

- Partager et hiérarchiser les priorités de travail, planifier à court et moyen termes
- Structurer notre système de communication interne
- Proposer et organiser des temps d'échanges et de partage conviviaux

2/ Développer la performance individuelle et collective : métier et management au service des habitants

- Vérifier et développer nos compétences
- Acquérir un socle commun: mode projet, délégation, évaluation annuelle, écoute active
- Organiser et mettre en œuvre un système de contrôle interne pertinent et approprié
- Connaître et utiliser ses

marges de manœuvre, ses responsabilités

3/ Organiser un système de reconnaissance juste

- Progresser et faire progresser
- Soutenir et accompagner les équipes
- Partager et communiquer les résultats obtenus
- Réaliser des comparaisons et échanger avec d'autres organisations
- Innover, expérimenter

Le plan d'action issu des travaux collectifs repose sur 4 orientations stratégiques qui engagent chacun et chacune dans la collectivité, quelle que soit sa place et son rôle



Moulin Amour à St Ouen de Pontcheuil

LES AXES STRATÉGIQUES

Favoriser la production des politiques publiques

- Analyser et actualiser les enjeux des politiques publiques au regard de la soutenabilité fiscale, financière et environnementale
- Élaborer un référentiel politique et stratégique à même de faciliter la priorisation dans la mise en œuvre
- Anticiper les besoins en termes de partenariat en vue d'assurer un maillage le plus adapté possible au territoire

49 actions permettent de concevoir et d'accompagner les projets structurants du mandat et d'en assurer le pilotage et l'animation avec les partenaires du territoire.



Cérémonie du Palmarès sportif 2022

- Mise en place du « **projet Sportif de Territoire** », du PEDT et du PESL
- Adoption du « **Schéma directeur du Handicap** »
- Modernisation du **système de collecte**
- Adoption du **pacte fiscal**
- Conception et adoption du **PLUI**
- Mise en place d'une « **Plateforme emploi** » FPT Roumois Seine/communes
- Lancement de « **La femme et le sport dans le milieu rural** »
- Participation à la **Coupe du Monde de rugby 2023** via la mise en valeur des acteurs de la vie associative, des équipements ALSH, des élus, et agents dans le cadre de la QVT
- Organisation des « **Journées de la petite enfance** » permettant de favoriser la parentalité
- Adoption du « **Plan de sobriété énergétique** »
- Inventaire des **zones d'activités**
- Adoption du « **PPI patrimoine** »
- Mise en place d'une **DSP assainissement collectif**
- Mise en conformité et rénovation énergétique des **équipements sportifs**
- Installation d'un **Centre de vaccination-Aide** à l'Ukraine
- Adoption d'un « **Budget Soutenable** » en lien avec les enjeux environnementaux
- **Collecte des déchets** et modification du périmètre du contrat

- **Valorisation touristique** au niveau régional (Armada, agence tourisme de l'Eure...)
- Entente avec la Métropole sur les **enjeux des mobilités**
- Participation à la candidature « **Rouen Capitale Européenne de la Culture** »
- Participation aux travaux du **CAUE /pole estuaire**
- Participation à l'animation « **La Seine à vélo** »
- Participation à l'animation « **Rezo pouce** »
- Constitution de la « **Marque territoriale** »
- Adoption de la « **Marque employeur** » pour favoriser l'attractivité des emplois
- Lancement du « **Projet de la ferme de Sainte Opportune** »
- Mise en place du « **Fonds de concours communautaire** »
- Organisation et animation des **conférences budgétaires**
- **Maîtrise financière** de l'exécution budgétaire
- Organisation de **manifestations numériques** communautaires (salon de la parentalité numérique, Éthique Tour...) et soutien aux communes
- Organisation d'une « **cérémonie du Palmarès sportif** »
- Mise en place du **paritarisme du Naming** des équipements publics (gymnase...)



- Participation aux **manifestations nationales** (Journée de la femme, Petite enfance, Semaine bleue...)
- Représentations dans les **réseaux professionnels**
- Renforcement de l'identité du territoire via une **communication et signalétique**
- Mise en place du « **Label PAT** »
- Réflexion autour de **label valorisant le territoire**
- Conception, mise en œuvre et suivi du **CRTE**
- Conception, mise en œuvre et suivi du dispositif « **Petites Villes de Demain** »
- Adoption de **critères environnementaux** dans les procédures de marchés publics
- Mise en place de la transparence **Open Data**
- Renforcement de l'**information budgétaire**
- Mise en place du « **Budget participatif** »
- Révision des attributions de compensation (**AC**)
- Mise en place de l'**inventaire de l'actif**
- Lancement de la « **Caravane des JO** départementaux Terres de Jeux »
- Sécurisation de l'**administration réseau** (démarche ANSI, « Avant de cliquer »)
- Mise en place d'un **réseau partagé** sur la collectivité (VPN, fibre optique...)
- Diffusion d'une « **lettre interne** aux conseillers municipaux »

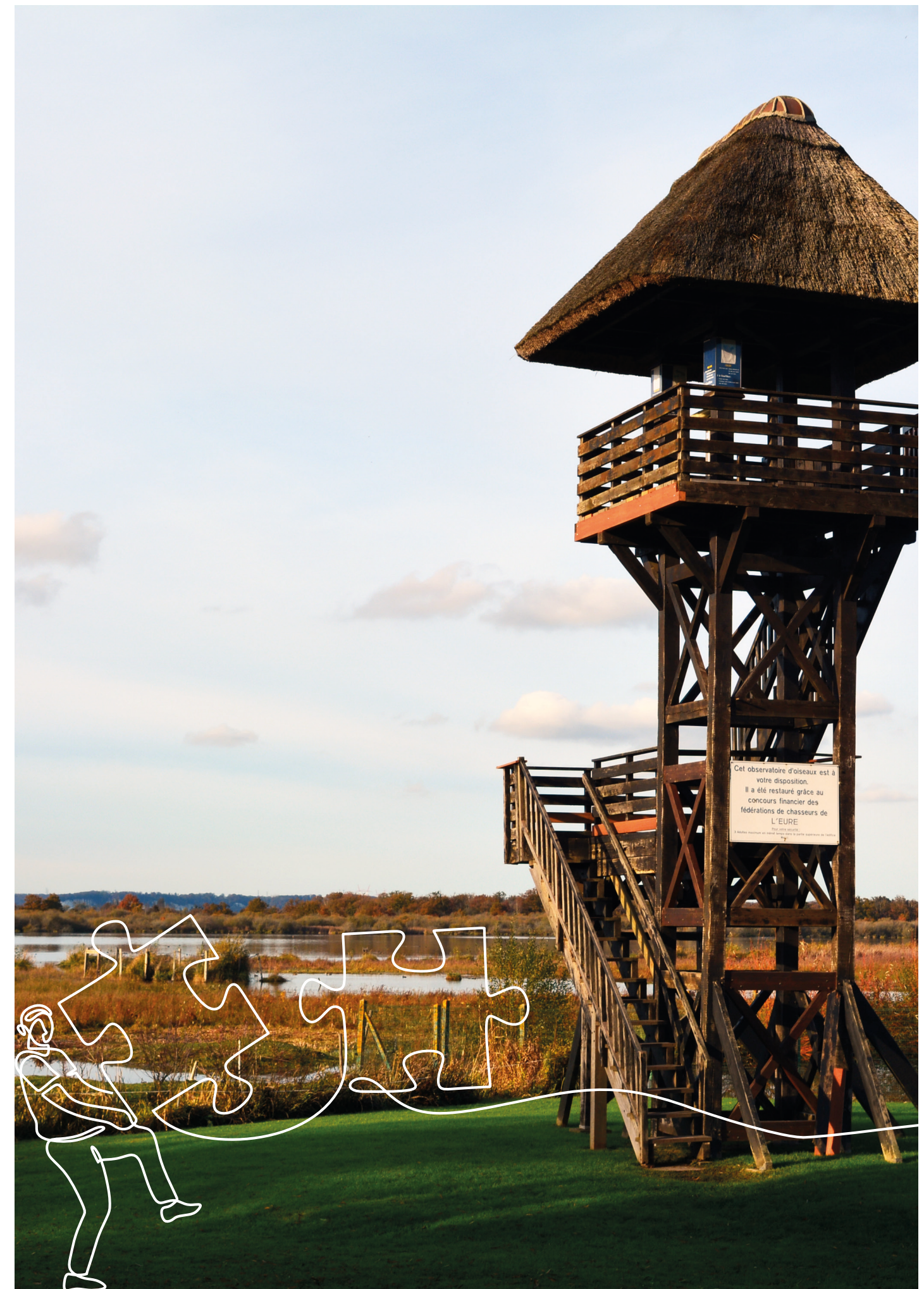
LES AXES STRATÉGIQUES

Amplifier la relation au territoire et aux habitants en se concentrant sur les besoins et les demandes de demain

- Professionnaliser l'écoute et la mesure de la satisfaction usager au travers de baromètres usagers
- Accompagner la coproduction des services avec un volet concertation citoyenne
- Développer des démarches de partenariats au plus près du territoire en favorisant le maillage des services

11 actions permettent d'améliorer au quotidien la relation et les services à l'utilisateur pour renforcer la satisfaction des populations.

- Développement des services autour du lycée régional (Fablab CLINN, éco, gymnase)
- Création des « Espaces France Services »
- Mise en œuvre de la tarification incitative
- Mise en place d'adresses mail génériques par service permettant l'accès au service public simplifié
- Mise en place des « conseillers numériques »
- Mise en place du « guide de restauration »
- Mise en place d'une démarche qualité de l'accueil dont le guichet unique « France Service »
- Renforcement de l'accessibilité des bâtiments publics
- Lancement des « ambassadeurs du tri » / léopards du tri
- Renforcement de l'inclusion et du conseil numérique aux usagers
- Refonte complète de la restauration collective



Observatoire de la Grand'Mare à Ste Opportune la Mare

LES AXES STRATÉGIQUES

Renforcer la transversalité et les logiques de coopération

- Développer des démarches de production de référentiel et de normes pour renforcer la maîtrise des risques de gestion
- Concevoir et piloter une cartographie des risques en y intégrant les nouveaux risques liés à l'évolution réglementaire et aux défis environnementaux
- Mettre en place des outils et des tableaux de bord partagés

73 actions permettent de structurer et moderniser une administration performante, innovante, reconnue pour sa performance et rayonnante dans son bassin géographique.

- | | | |
|---|--|---|
| <ul style="list-style-type: none"> • Conception et mise en œuvre d'une démarche de RSE • Application du « Plan de maîtrise sanitaire » • Dématérialisation courrier entrant/sortant, schéma de décision (parapheurs) • Adoption d'un progiciel Petite enfance pour la gestion numérisée • Développement de l'archivage (procédure de gestion) • Gestion des flux logistiques et environnementaux des produits d'entretien | <ul style="list-style-type: none"> • Mise en place de la nomenclature d'achat (chatbot, outils de reporting, REX) • Écriture des processus RH, MG, action sportive, finances, DSI • Adoption du règlement intérieur des marchés publics • Validation du règlement intérieur des personnels • Élaboration de la charte déontologique • Adoption du label déontologique • Validation et mise en œuvre de la charte d'utilisation de la | <ul style="list-style-type: none"> messagerie • Mise en place de la réglementation des usages numériques (RGPD) • Adoption du règlement intérieur des services informatiques • Validation du règlement de la formation • Dématérialisation des frais de déplacements • Adoption du protocole d'accord syndical • Adoption du règlement intérieur du CST |
|---|--|---|

- Réorganisation du **fonctionnement des assemblées** (publication, rapport de présentation...)
- Rationalisation des **modes de gestion de service – Cartographie**
- **Contrôle de Gestion/ analytique**
- Adoption du **règlement intérieur des équipements sportifs**
- Rationalisation des **misés à disposition des équipements communautaires**
- Passage à la **procédure budgétaire nouvelle M57**
- Mise en place d'**indicateurs de pilotage partagés**
- Mise en place d'actions de sensibilisation via la **fresque du climat**
- Expérimentation de la **mutualisation des achats**
- Mise en œuvre de la **mutualisation de la DSI** avec la commune (conseil numérique, etc.)
- **Dématérialisation du Conseil**
- Adoption du **registre des équipements sportifs**
- Mise en place de la **revue des marchés publics et des contrats**
- Mise en conformité interne (**HACCP, DUERP, documents réglementaires**)
- Adoption de mesure favorisant la **cybersécurité informatique**
- Organisation des **Inter-vacations** au bénéfice du fonctionnement du SAAD
- Restructuration des **fonctionnements de la gestion des ressources humaines**
- **Gestion des astreintes**
- Régularisation des **actes et processus des affaires juridiques** (audit, régulation des situations observées, achat...)

- Mise en place du **progiciel CIRIL finances**
- Mise en œuvre du **progiciel de dématérialisation du service urbanisme**
- Renforcement de la gouvernance dans le cadre de la concertation locale des élus (**commissions, conférences, groupes de travail...**)
- Entretien des **terrains sportifs** et réfection
- Gestion différenciée des **espaces verts et des points d'eau** (mares)
- Mise en conformité des **procédures budgétaires**
- Démarche de recherche de **financeurs pour les projets communautaires**
- Rénovation et modernisation du **parc informatique**
- Incitation à l'utilisation de **centrale d'achat** (UGAP/ RESAH)
- Harmonisation des **frais des déplacements**
- Sécurisation des **bassins de rétention**
- Adoption du **règlement de la voirie communautaire**
- Mise en place de la **gestion libre du parc informatique** (GLPI)
- Développement et installation d'un **système de téléphonie**
- Mise en place de **copieurs en réseau** au sein des services
- **Aménagement numérique** des bâtiments publics (écrans salles de réunions)
- **Mutualisation des locaux** (expérimentation bail emphytéotique Fouqueville)
- Harmonisation des **temps périscolaires**
- Rationalisation de l'**achat public** (préparation anticipée services, accompagnement des services, formation)

- Refonte et adoption d'un **nouveau CPOM**
- **Refonte des documents contractuels**
- Mise à jour des **documents contractuels du SAAD**
- Adoption de **procédures DIA**
- Sécurisation des **procédures en urbanisme**
- Sécurisation des **équipements communautaires** (signalétique, registre de sécurité, communication process, équipements physiques...)
- **Contrôles des satellites** (procédures demandes de subvention, sincérité des engagements budgétaires et comptables, contrôle des engagements)
- **Rééquilibrage des ressources et des besoins**
- **Équité de traitement, moyens interservices et communes**
- Adoption des **conditions générales d'achat**
- Mise en place des procédures alerte portant sur la **laïcité et la déontologie**
- Formation aux actes administratifs en vue de **sécuriser le fonctionnement**
- Uniformisation des **pieds de mails avec mentions de confidentialité**
- Création d'une « **Direction de la qualité, de l'égalité et de la vie au travail** »
- Création d'un **réseau de référents administratifs et financiers** dans les services
- Création d'une **Data Room** à destination des services afin de permettre l'évaluation du service, l'usage de la donnée, la prospective



LES AXES STRATÉGIQUES

Favoriser le développement des compétences et se préparer pour assurer de nouvelles missions

- Développer un volet numérique pour le plan de formation afin de favoriser la montée en compétences et l'intégration des enjeux du numérique
- Renforcer la capacité de travail en mode projet
- Développer les outils et les méthodes de travail prenant appui sur l'intelligence collective et les outils collaboratifs

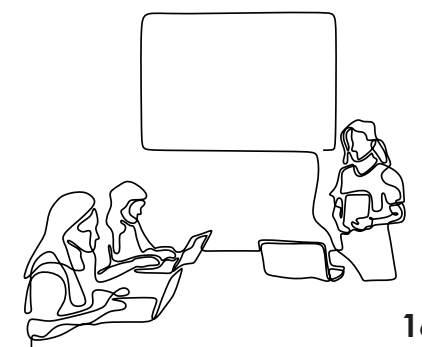
67 actions permettent d'accompagner la montée en compétences et d'accroître la richesse humaine au service du collectif.

- Conception et déploiement de la « **stratégie GPEEC** »
- Mise en place du « **Schéma directeur des Systèmes d'information** »
- Adoption et mise en œuvre du **DUERP/ prévention des risques notamment RPS**
- Mise œuvre d'une « **Charte managériale** »
- Rédaction et déclinaison des « **Projets de service** »
- Adoption et mise en œuvre de la « **Charte d'engagement RPS** »
- Mise en place du « **Plan d'action égalité/QVT** »
- Lancement du « **Plan de développement de compétences 2023-2025** »
- Renforcement de l'**action sociale au bénéfice des agents** (titres restaurants, CNAS, sport, équilibre vie professionnelle-vie personnelle...)
- Ouverture d'**espaces de discussion agents**
- Adoption et mise œuvre des « **Lignes Directrices de Gestion** »
- Mise en place **DAJ mutualisée**
- Adoption d'un accord local de **télétravail**
- Lancement d'un **marché EPI** au bénéfice des agents techniques
- Mise en œuvre et animation de la « **Semaine de la QVCT** »
- Aménagement des **espaces de travail**
- Organisation de moments conviviaux pour les agents (« **Revolt IA** », « **défi repas élus-agents** »,...)
- Adoption d'une méthodologie de la **concertation interne**

- Conception et lancement du « **LAB** » permettant de favoriser les réseaux de solidarité interne et les échanges professionnels
- Lancement de « **formations Intra et Union** » avec le pôle de formation du secteur de l'Eure
- Mise en place d'une **médiation** préalable obligatoire pour favoriser la cohésion entre agents
- Mise en œuvre d'une démarche de **prévention du harcèlement**
- Création d'un **référént alerte/déontologue**
- Mise en place du **PRADA**
- Développement du « **Sport santé** » au bénéfice de l'ensemble des agents
- Mise en place d'une **communication interne** en direction des agents (lettre interne, outils numériques, permanences SDH...)
- Conception et organisation de **formes alternatives de travail** : télétravail, processus « intégration mobilité », Onboarding/ Offboarding, micro et coworking, Lab, clubs utilisateurs...
- Adoption du « **Livret d'accueil** » au bénéfice des agents
- Adoption du **RSU** et du « **Rapport égalité femmes/hommes** »
- Mise en place d'un organigramme horizontal et simplifié favorisant la **réduction de la chaine hiérarchique et la transversalité**
- Mise en place d'une indemnité horaire pour travaux supplémentaires (**IHTS**)
- Mise en œuvre de la **réforme complémentaire santé**
- Valorisation des **mobilités internes**
- Réforme des **qualifications des personnels de la petite enfance**

- Mise en place de **contrats d'apprentissage/ intégration des stagiaires** (3^{ème} et autres)
- Bilan sur l'**accompagnement** du retour au travail post Covid
- Lancement d'une démarche de **mentorat** au bénéfice des agents
- Mise en place de la « **protection sociale complémentaire** »
- Ouverture de **logiciel IEL** pour assurer l'inscription aux formations individualisées
- Modernisation du **recrutement**
- Mise en place d'un « **référént laïcité** »
- Simplification du fonctionnement des **plannings RPA**
- Règlements de fonctionnement du **COMEX participatif**
- Animation d'ateliers de « **concertation-méthodologie de projet** »
- Mise en place de la doctrine « **hygiène sécurité et contrôle** » (PMS, DUERP, autocontrôle alimentaire...)
- **Design des métiers et des fiches de poste**
- Installation du **logiciel collaboratif Teams** au bénéfice des agents et des services
- Formation et sensibilisation à l'**usage des outils bureautiques**
- Conception et mise en œuvre du « **Plan de formation managériale** »
- Mise en place de **formulaire de demande de communication et de besoin informatique**
- Mise en place d'**éléments d'autoformation**
- Lancement de **diagnostic et plans d'action Prévention RPS**
- Mise en œuvre d'une démarche « **ergonomie et prévention** »

- Lancement du « **Café des DG** »
- Formation aux fondamentaux des procédures « **marchés publics** »
- Formation aux applicatifs **Outlook**
- **Accompagnement individualisé** des situations complexes d'agents (santé, reclassement, rupture conventionnelle, mobilité interne/externe)
- Mise en place d'**espaces partagés de travail type Flex office**
- Amélioration des contrats agents (**CDIsation, revalorisation des taux d'emploi**)
- **Rationalisation du tableau des effectifs à la réalité des postes occupés**
- **Numérisation du tableau des effectifs**
- Mise en place d'**avantages en nature** des personnels
- **Réforme territoriale des RH** (DSN, point d'indice, cadre d'emploi...)
- Sensibilisation à la vie associative sur la **sobriété énergétique**, sur les **discriminations et les violences sexuelles et sexistes**
- Développement d'une offre **formation en E-Learning** (ideal-co / weka / webinar)
- Facilitation de l'accès à la **documentation professionnelle**
- **Recensement des besoins en effectif des services à la population** (SAAD, SEJ)





Moulin de Hauville

6 Conclusion

A l'initiative de la Direction Générale des Services, cette démarche se veut une réponse à la question qui doit mobiliser au quotidien tous les agents de Roumois Seine : Comment mobiliser la richesse et la diversité du collectif au service de la vision et l'ambition portée par le Président et les élus du territoire, tout en assurant le meilleur service possible aux habitants et usagers de la Communauté de Communes Roumois Seine ?

Une double conviction portée par le Président et le Directeur Général des Services a caractérisé cette démarche qui s'est voulue concrète, pragmatique, fédérative et progressive : renforcer le socle du collectif d'agents qui est la condition et le levier essentiel pour assurer la réussite du service public au bénéfice de tous.

Les valeurs du service, mais également une vision humaniste, sont affirmées, reposant sur la conviction que Roumois Seine demeure

avant tout une aventure humaine collective au service d'un intérêt supérieur, qui doit toujours dépasser les intérêts particuliers.

Tout au long de la démarche, d'écoute, de partage et de bienveillance, un soin particulier a été apporté à organiser des temps d'échange entre agents, condition d'un réel engagement de tous dans le projet collectif.

Il s'agissait également de redonner toute sa valeur à l'engagement, la responsabilisation de chacune et chacun, à l'autonomie et à la valeur de la solidarité du collectif. Se rappeler ensemble que le service public est le service au public, et notamment des plus fragiles et de plus démunis.

Mais la démarche, collective, s'est également voulue être une démarche prospective afin de s'accorder, se préparer et se mobiliser sur les enjeux de demain. Les grandes transitions environnementales,

énergétiques, écologiques... mais également les enjeux liés aux ruptures technologiques avec l'émergence du numérique. Tout cela doit être pris en compte dans une dimension d'évolution permanente du service public.

Ce rapport doit être compris comme une étape sur un chemin qui reste en partie à parcourir. De nombreuses réussites collectives ont été réalisées depuis le lancement de la démarche et les pages précédentes restituent les projets menés à bons termes par la Direction Générale des Services avec l'engagement de chacun.

Il s'agit désormais de poursuivre ce travail de refonte mené avec la conviction d'une défense des valeurs du service public et de la conviction que le collectif peut inventer le service public de demain.



