

Gestion du personnel et organisation du futur service

Fabrice Husser

Responsable du Pôle Technique

Communauté de Communes Sud Territoire (90)

Déroulé de la présentation

● Rappel du contexte

- ↳ national sur le plan juridique
- ↳ local sur le plan politique
- ↳ ... et ses impacts en chiffres et en lettres

● Gestion RH et organisation du futur service

- ↳ choix à faire en terme de gestion du personnel
- ↳ ... et d'organisation du futur service
- ↳ quelques conseils

Contexte juridique du transfert

◆ **Loi** du 16 décembre **2010** dite **RCT** (réforme des collectivités territoriales) et arrêté préfectoral du 29/12/2011 arrêtant le Schéma Directeur de Coopération Intercommunale


⇒ **disparition des communes « isolées »** avec rattachement obligatoire à un EPCI

⇒ **rationalisation des périmètres** des EPCI

⇒ **d'application** dans un **délai de 2 ans** soit au **1^{er} janvier 2013**

Similitude avec le contexte « loi Notre »

Contexte de politique locale

- La  avant modification territoriale, c'était :
 - ↳ une **collectivité jeune** créée en 1999
 - ↳ regroupant **18 communes** depuis 2004
 - ↳ représentant **20 316 habitants**
 - ↳ **services en régie** (AEP en 2010, ASS à compter de 2011)
- Ce regroupement impliquait :
 - ↳ une **commune isolée favorable** au projet
 - ↳ une **commune isolée défavorable** au projet
 - ↳ **l'adhésion de 7 communes issue de la scission d'un EPCI limitrophe** pour des raisons de bassin de vie, historiques et de gouvernance

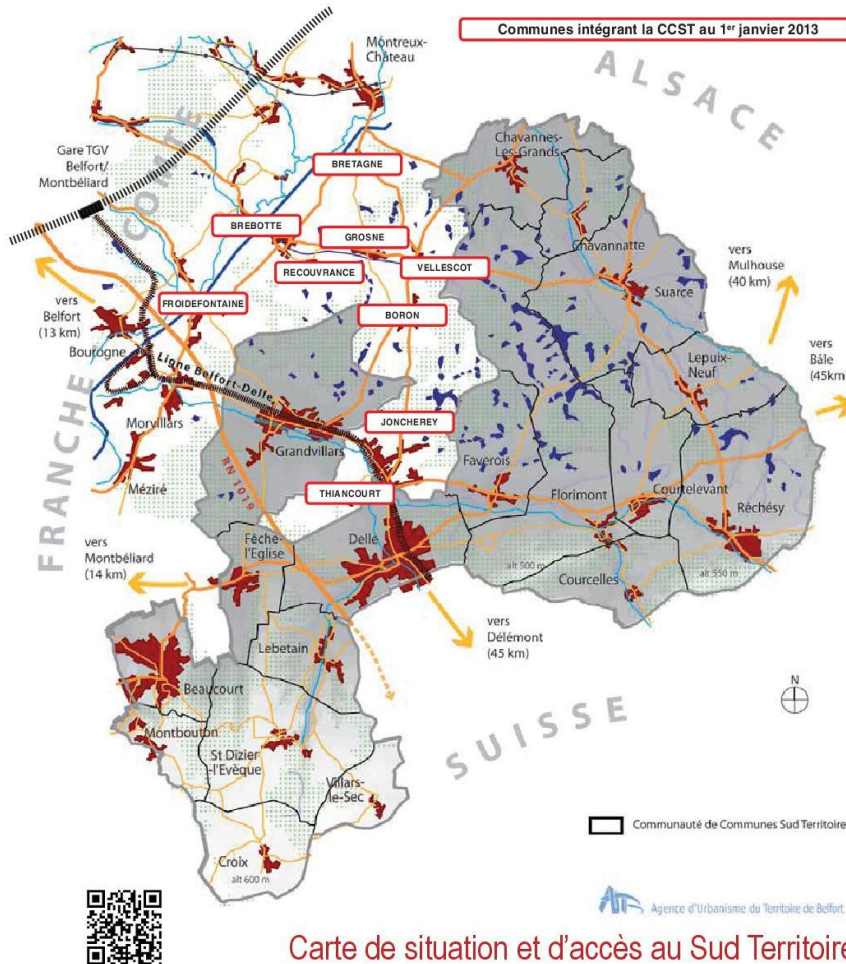


TRANSFERT DES COMPÉTENCES « EAU » ET « ASSAINISSEMENT » Dole, jeudi 24 nov. 2016



Contexte en chiffres

- 27 communes (+ 33 %)
- 24 112 hab. (+ 16 %)
- 172 km² (+ 20 %)
- 1 P, 11 VP et 30 CC dont 2 VP et 8 CC issus des nouvelles communes
- 8 470 abonnés (+ 12 %)
- 224 kms de réseaux AEP (+ 13 %)
- 8 stations de production (+ 2) et 16 réservoirs (+2)





... et en lettres avec sur le plan organisationnel et humain, 3 situations particulières

◆ 1 commune de 1 278 habitants (451 abonnés) avec :

- Un service **eau potable** géré en **DSP** par un fermier depuis 2011 (contrat sur 8 ans) et composé d'un réseau alimenté par la CCST
- Un service assainissement (**AC**) géré en **régie** par le personnel communal (2 **agents** techniques à **temps partiel** sur cette mission) et les **élus** et composé d'un réseau avec 3 postes de relevage (PR) connectés à 1 STEP CCST
- Des investissements à la charge de la commune et réalisés par des prestataires
- Une facturation (AEP et ASS) réalisée par le fermier
- Une **co-gestion** administrative par le fermier et la commune



... et en lettres avec sur le plan organisationnel et humain, 3 situations particulières

◆ 1 commune de 219 habitants (129 abonnés) avec :

- Un service **eau potable** exploité par **convention** par la CCST en régie et composé d'un réseau
- Un service assainissement (**AC**) géré en **régie** par le personnel communal (1 agent technique à **temps partiel** sur cette mission) et les **élus** et composé d'un réseau
- Des investissements à la charge de la commune et réalisés souvent en régie (notamment l'assainissement)
- Une facturation réalisée par la CCST (hors travaux neufs ASS)
- Une **co-gestion** administrative par la CCST et la commune



... et en lettres avec sur le plan organisationnel et humain, 3 situations particulières

- ◆ 7 communes représentant 2 160 hab. (870 abonnés) avec :
 - Un service **eau potable** géré en **régie** par **l'ancien EPCI** (4,5 ETP dont 4 tech.) et composé d'un réseau maillé avec 2 stations de pompage (sur 4) et 2 réservoirs (sur 4)
 - Un service assainissement (**AC et ANC**) géré en **régie** par l'ancien EPCI (4,5 ETP dont 4 tech.) et composé d'un réseau connecté sur 2 STEP (1 CCST et 1 ancien EPCI) et de 8 PR
 - Des investissements à la charge de l'ancien EPCI et réalisés par des prestataires ou en régie
 - Une facturation (AEP et ASS) réalisée par l'ancien EPCI
 - Une gestion administrative par l'ancien EPCI



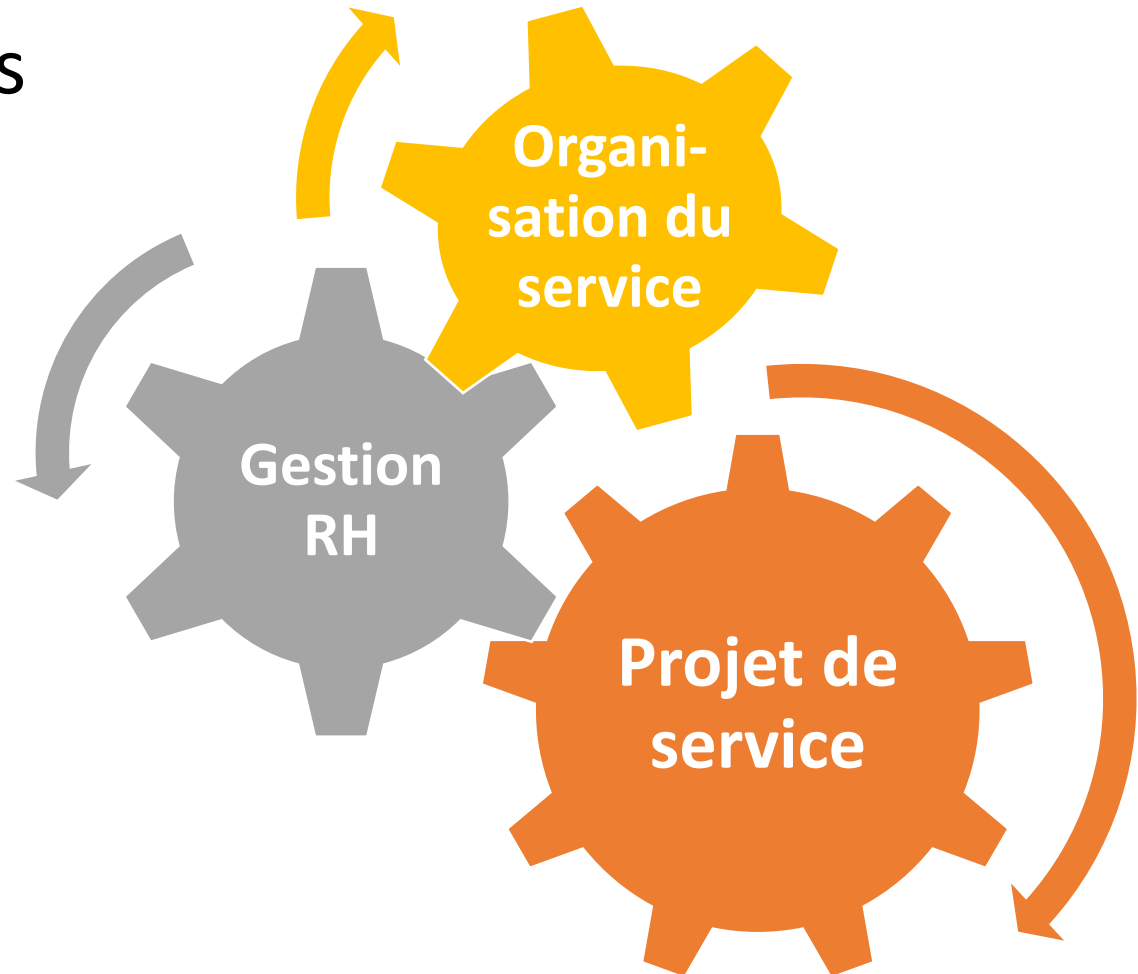
Gestion RH et organisation du futur service

Les préalables

Imbrications

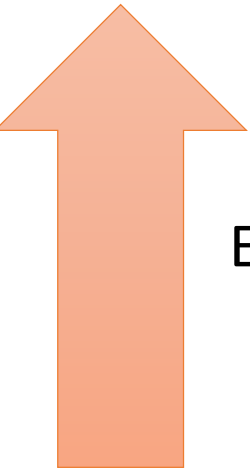
Interactions

Choix à opérer

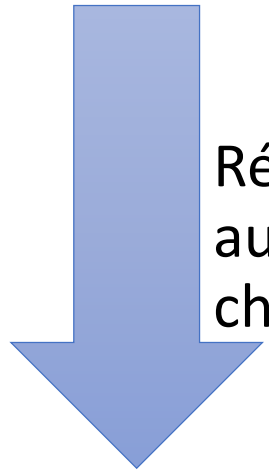




**TRANSFERT DES COMPÉTENCES
« EAU » ET « ASSAINISSEMENT »**
Dole, jeudi 24 nov. 2016



Evolutions



Résistances
aux
changements

Projet de service
↔ Missions ↔
Compétences

**Communication
Interne et
Externe**

**Gestion
RH**

**Modes de
gestion**

**Échéances
Evolutions à
envisager**

**Future
Organisation et
Gouvernance**

Gestion RH

Communication interne et externe bidirectionnelle

↔ **Partage régulier d'informations et des décisions**

↳ **Tous les partenaires** : Copil, groupes de travail, commissions, VP et élus au CC, collectivité(s) future(s) ou ex., chefs de service, service(s) « accueillant », l'accueil de la collectivité, le personnel muté, les usagers

Instaurer un climat de confiance et de transparence

↔ **Utilisation de différents supports oraux ou écrits**

↳ Réunions de groupes, entretiens individuels avec les agents mutés, journal communautaire et PQR, site internet, contacts directs avec les usagers.

Etre attentif et s'adresser à tous les publics



Organisation du futur service

◆ Missions du service

↔ **Interactions modes de gestion – personnel nécessaire**

↪ Choix entre régie, DSP ou d'un **mixte**, situations **transitoires**

↪ Pôle **accueil** centralisé ou multipolaire **mutualisé** pour les services AEP – ASS (AC – ANC) – OM

↪ Pôle **facturation** – recouvrement

↪ Pôle **technique** : exploitation, gestion des délégations, travaux – BE, **astreintes**

↪ **Nouveaux** objectifs = besoins = **services** : urbanisme – SIG – topographie - gestion patrimoniale

Transformer 1 obligation en 1 opportunité

Organisation du futur service

◆ Missions du service

↔ **Outils de planification et de gestion**

↳ **Appropriation et m.à.j** des schéma directeurs AEP – ASS

↔ **Outils métiers d'exploitation**

↳ **Convergence des pratiques et partage des connaissances** =
mise en place d'un **référentiel commun**

↳ Logiciel de **gestion usagers, de facturation, d'exploitation** :
reprise et fiabilisation des données - GED

↳ Logiciel de **supervision** et de **télégestion** des sites :
sécurisation et harmonisation

Ne pas avoir peur du changement et prendre le temps nécessaire

Quelques conseils

- ◆ Poser des objectifs clairs dès le départ
- ◆ Fiabiliser la reprise des données et la compléter
- ◆ Enrichir la connaissance du terrain et des nouvelles infrastructures et de leur exploitation
- ◆ Appréhender les attentes et besoins de chacun
- ◆ S'autoriser un droit à l'erreur et des marges d'évolution

Merci



TABLE RONDE 4 : GESTION DU PERSONNEL ET ORGANISATION DU FUTUR SERVICE

◆ Conseils du groupe de travail à retenir :

- Attention à prendre en compte dans le calcul des effectifs nécessaires :
 - Le temps de bénévolat des élus
 - Le temps des agents communaux non comptabilisé
- Recruter un agent 2-3 mois avant le transfert afin de mettre en place le service et d'être opérationnel dès le 1^{er} jour
- Créer un service d'astreinte qui soit opérationnel dès le 1^{er} jour
- Réaliser une formation sécurité liée au métier de l'eau et/ou de l'assainissement pour les nouveaux agents