C#SCT

Collectif au Service des Collectivités Territoriales



DIAGNOSTIC

cartographie : www.comersis.com

Sommaire

CISCT

Collectif au Service des Collectivités Territoriales

Les points de crispation des DGS des collectivités
Notre solution
Notre promesse
Notre méthodologie
Exemple d'un diagnostic
Nos experts

Les points de crispation des DGS des collectivités



- Un nombre de **dossiers opérationnels** à traiter très importants
- Un **manque de ressources** pour traiter les dossiers en profondeur
- Un **manque de temps et d'expertise** pour dégager tous les leviers d'optimisation
- Des **dotations financières** de la part de l'Etat **en diminution, une inflation galopante,** entrainant de fortes **contraintes budgétaires**
- Des **administrés exigeants** souhaitant participer pleinement dans **la vie de la cité** (budget participatif, relocalisation, circuits courts, vie culturelle et associative, smart-city…)

Notre solution : le C#SCT
Collectif au Service des Collectivités Territoriales



Des **professionnels** issus de la **fonction publique territoriale** ayant une compréhension fine du **fonctionnement** et des **enjeux** des collectivités territoriales



Des **compétences pluridisciplinaires** et **complémentaires** :

- **R**essources **H**umaines
- **Outplacement**
- Achats – **Commande publique**
- Délégation de Service Public (**DSP**)



Un **accompagnement opérationnel**, en se positionnant **comme un partenaire de confiance, neutre et expert auprès** du Directeur Général des Services (**DGS**)

Une approche **pragmatique**, **concrète** et **simple**

Notre promesse : réaliser des diagnostics courts, concrets et pragmatiques permettant d'identifier



Des optimisations en termes d'ETP



Des économies sur les budgets de votre collectivité

Notre méthodologie

Méthodologie	Interviews	Récupération des données	Diagnostic écrit	Présentation orale du diagnostic	Mise en œuvre des recommandations
Livrables	• Interview avec le DGS pour connaître les points forts et les points d'amélioration, sur la base d'un questionnaire préétabli • RDV en présentiel ou visio de 2H • Si nécessaire, interviews complémentaires avec parties prenantes pour approfondissement	• Listing de documents à fournir par la collectivité • Récupération et analyse des contrats de travail, des contrats fournisseurs et tout autre document structurant pour le diagnostic	• Transmission du diagnostic V1 selon la méthode de notation décrite dans les diapositives suivantes • Challenge / relecture par la collectivité / DGS • Livraison d'une version finale du diagnostic	• Si souhaité, restitution orale du diagnostic auprès du Bureau Municipal • Identification et priorisation des actions à mener	• Si mise en relation avec expertise complémentaire, déclinaison opérationnelle d(u)es dossier(s) à traiter en fonction du plan d'actions acté entre la collectivité et le collectif C#SCT
Délai	**1 à 2** mois (nécessité de récupérer les données de la collectivité rapidement, en début de mission)				**Selon dossier**



Exemple de diagnostic

(réalisé sur une commune de moins de 5000 habitants des Yvelines)

Glossaire du diagnostic

• **Economie budgétaire** : 1 = peu d'économie à réaliser / 2 = économie potentielle / 3 = économie évidente

La note indique une potentielle marge budgétaire que la collectivité pourrait dégager si elle agissait sur le sujet pointé par le diagnostic, sans pouvoir, à ce stade, en déterminer une valeur précise.

Exemple : la suppression ou la vacance d'un poste réduit la masse salariale, ce qui représente une marge budgétaire.

• **Gain de temps ou optimisation en ETP :** 1 = peu de gain de temps ou d'ETP / 2 = gain de temps ou d'ETP potentiel / 3 = gain de temps ou d'ETP évident

La note indique le potentiel « gain de temps » pour le DGS et ses agents (amélioration des délais de recrutement par exemple) ou le potentiel d'ETP que la collectivité pourrait « gagner » si elle agissait sur le sujet pointé par le rapport.

Exemple : l'élaboration d'une fiche de poste, la diffusion de l'annonce, le tri des CV, le contact des candidats sont des opérations chronophages. Par conséquent, plus la collectivité recrute ou envisage des recruter, plus le recours à un prestataire extérieur pourrait s'avérer pertinent en termes de gain de temps pour les équipes de la collectivité.

• **Faisabilité :** 1 = très difficile ou pas réalisable / 2 = faisabilité modérée, à étudier / 3 = facilité de mise en œuvre

Plus la note est élevée, plus la collectivité pourrait avoir intérêt à faire appel à un consultant extérieur pour mettre en place des actions correctrices.

Exemple : le recours à un spécialiste de l'outplacement peut présenter un réel avantage pour accompagner un cadre en milieu de carrière dans une démarche de mobilité externe, ce qui - au regard des chances de réussite – ne serait pas pertinent pour un agent proche de la retraite.

Notation du diagnostic

Note individuelle

- 1 = peu d'économie à réaliser ou peu de faisabilité
- 2 = économie potentielle ou faisabilité modérée
- 3 = économie évidente ou faisabilité forte

Note globale

- 1 à 3 : pas d'action à réaliser, intérêt minime en termes de marge budgétaire ou d'ETP
- 4 à 6 : actions à étudier plus finement quant à leur potentiel et leur faisabilité
- 7 à 9 : actions avec marge budgétaire et/ou gain d'ETP potentiels importants et réalisables facilement via des actions en internes et/ou par le biais d'un accompagnement spécifique

Diagnostic RH



CFSCT

Collectif au Service des Collectivités Territoriales

Diagnostic RH

Sujet	Potentiel « économie € »	Potentiel « gain ETP »	Faisabilité	Note globale
Organisation des services				
Service Enfance	3	3	2	**8**
Service Technique	1	1	1	**3**
Service Administratif	1	2	2	**5**
Mobilité externe				
Agents Cat A				**0**
Agents Cat B	2	2	2	**6**
Agents Cat C	3	3	2	**8**
Gestion des recrutements				
Cycle de vie de recrutement	1	2	3	**6**

Evaluation :
1 = Bien
2= A améliorer
3= A faire

Note globale :
1 à 3 = Gris rien à faire
4 à 6 = Bleu potentiel à étudier
7 à 9 = Rouge à faire avec gain potentiel important en ETP ou €

Synthèse du diagnostic RH

Après étude de vos réponses au questionnaire en date du 23/06/2022, il semblerait que vous puissiez dégager de la marge budgétaire, faire des économies substantielles, optimiser votre masse salariale et gagner du temps dans vos process (recrutements notamment).

Nos préconisations :

La mise en place d'une GPEC (Gestion Prévisionnelle des Emplois et des Compétences) nous semble opportune. Elle pourrait justifier des réorganisations et des transferts de personnels entre services, susceptibles d'optimiser votre masse salariale.
Cette GPEC pourrait également mettre en lumière des besoins de formations, besoins à étudier avec le Centre de Gestion pour déterminer les formations adéquates.
Elle pourrait, par ailleurs, mettre en évidence des besoins/opportunités de mobilité interne voire externe pour lesquels un accompagnement par un expert pourrait s'avérer pertinent.

Ceci est particulièrement vrai au niveau du service enfance dans lequel un diagnostic plus approfondi permettrait d'identifier plus finement les marges de manœuvre et ainsi de définir un plan d'actions concret pour optimiser le service, du point de vue des ressources humaines. Les difficultés de recrutement que vous rencontrez sur certaines compétences justifieraient également le recours à une expertise extérieure.

L'auteur du présent rapport de diagnostic peut vous proposer une mission complémentaire ou vous mettre en relation avec des experts de confiance, pour vous conseiller dans la mise en place d'une GPEC et/ou dans l'accompagnement du/des agent(s) concerné(s) par une potentielle mobilité interne ou externe.

Diagnostic Achats

CISCT

Collectif au Service des Collectivités Territoriales



Diagnostic Achats

Diagnostic Achats

Sujet	Potentiel « économie € »	Potentiel « gain ETP »	Faisabilité	Note globale
Organisation humaine				
Adéquation ressources humaines vs Besoin opérationnel	2	2	3	**7**
Expertise Achats	3	1	3	**7**
Processus Achats				
Politique Achats	3	1	3	**7**
Massification des Achats	3	2	1	**6**
Mise en œuvre d'un SPASER	3	2	3	**8**
Outil Achats				
Outil d'engagement et de validation des dépenses (Procure To Pay)	2	2	1	**5**
Outil Achats (cartographie dépenses, nomenclature, sourcing, lancement consultation, contrathèque, reporting)	3	1	1	**5**

Evaluation :
1 = Bien
2= A améliorer
3= A faire

Note globale :
1 à 3 = Gris rien à faire
4 à 6 = Bleu potentiel à étudier
7 à 9 = Rouge à faire avec gain potentiel important en ETP ou €

Synthèse du diagnostic Achats

Après étude de vos réponses au questionnaire en date du 23/06/2022, il semblerait que vous puissiez faire des économies substantielles en optimisant financièrement vos frais généraux.

Nos préconisations :

La mise en place d'une politique Achats vous permettrait de mieux appréhender vos principaux postes de dépenses et mettre une priorité dans vos actions.

La mise en œuvre d'un SPASER (Schéma de Promotion des Achats Socialement et Economiquement Responsables), non obligatoire à ce stade pour la taille de votre collectivité, permettrait d'anticiper la réglementation à venir. Vous pourriez ainsi agir en intégrant un critère d'évaluation sur chacun des marchés publics (procédures adaptées et procédures formalisées).

Des actions concrètes, alliant économie et écologie sur votre flotte de véhicules, sont possibles en étudiant la mise en place d'une solution d'autopartage mais également en réfléchissant à l'électrification d'une partie de votre flotte automobile.

Certains achats mériteraient d'être massifiés au sein de l'intercommunalité pour réaliser des économies d'échelles sur les prix unitaires.
Le marché du nettoyage dont l'échéance contractuelle est dans 9 mois mérite d'être remis en compétition. Il conviendrait de repenser complètement le CCTP en retravaillant les fréquences de passage, en imposant l'utilisation de produits bio et ne pas faire un « copier-coller » du marché précédent.

Enfin, votre organisation humaine est constituée de juristes en commande publique mais pas d'acheteurs. Une ressource experte en Achats publics et privés pourrait vous apporter un regard nouveau, une méthodologie de travail et des gains significatifs.

L'auteur du présent rapport de diagnostic peut vous proposer une mission complémentaire ou vous mettre en relation avec un expert de confiance, pour réaliser des économies substantielles dans vos achats.

Diagnostic Délégation de Service Public (DSP)



CISCT

Collectif au Service des Collectivités Territoriales

Synthèse du diagnostic DSP



Vous n’avez, pour l’instant, passé aucune délégation de service public.

Cependant, si vous envisagiez une DSP - dans le secteur extra-scolaire par exemple – et au vu des montants potentiels, un accompagnement par un expert pourrait vous permettre de bien appréhender l’ensemble des aspects financiers d’une telle procédure afin d’en éviter tous les écueils et parer aux éventuels risques de dérive.



L’intervention d’un tel expert serait pertinente aussi bien en amont de la DSP (définition et estimation des besoins et accompagnement à l’élaboration des pièces du marché), qu’en aval, notamment pour vérifier les premiers bilans que tout délégataire est dans l’obligation de présenter chaque année.

L’auteur du présent rapport de diagnostic peut vous mettre en relation avec un expert de confiance spécialisé dans l’accompagnement des collectivités locales en matière de DSP.

Nos experts

Notre collectif d'experts



Jacques-Alexandre HESNARD

Expert RH - Recrutement

Ex fonctionnaire territorial et d'Etat, il a travaillé pendant plus de 15 ans sur des postes d'encadrement et de direction dans différentes collectivités (Nanterre, Limay, CD de l'Oise, Jouy le Moutier) puis en territoire pour 2 ARS (Hauts de France et Ile de France).

Il est actuellement expert en recrutement affilié au Mercato de l'emploi et formateur en management auprès de cadres de la fonction publique.

Parmi ces dernières missions, il a effectué un accompagnement à la mobilité externe d'un directeur d'une commune et il a réalisé une GPEC pour la communauté de commune de Vexin Val de Seine.

06.68.61.09.82
jacques-alexandre.hesnard@mercato-emploi.com



Pierre MALVAUD

Expert RH - Outplacement

Fonctionnaire territorial pendant plus de 20 ans, il a occupé des postes d'encadrement dans différents types de collectivités (mairie, office HLM, conseil régional puis Ceser), dans des secteurs variés, tant au sein de services administratifs qu'en cabinets : RH, petite enfance, coopération décentralisée, protocole, secrétariat général, etc. Il a développé un panel de services à destination, notamment, des collectivités locales (outplacement de DGA ou directeurs de service, animation d'ateliers collectifs) et des agents du public (conseil et accompagnement individuels en mobilité et/ou transition professionnelle, réseautage, etc.). Il intervient également dans différents établissements d'enseignement supérieur pour présenter les métiers de la FPT, et oeuvre, au sein de l'association La Cordée, en faveur de la diversité sociale dans la fonction publique.

06.81.12.81.69
pierre.malvaud.accompagnement@gmail.com



Antoine BRIAND

Expert en achats raisonnés

Après 15 années d'expérience dans le domaine des « Achats frais généraux» au sein de cabinets de conseil en Achats mais également en tant que Responsable Achats dans le Secteur de la Mutualité Fonction Publique, Antoine a monté son cabinet de conseil en Achats en 2019. Il accompagne ses clients sur toute la chaine de valeur Achats. Il intervient pour des clients publics pour lesquels il aide à la définition du CCTP, à la mise en place du DCE et du BPU. Ses bonnes pratiques issues du conseil permettent aux collectivités de définir leur juste besoin et d'aboutir à la meilleure négociation possible dans le respect du principe de « l'offre économiquement la plus avantageuse ». Parmi ses dernières missions, il a accompagné un bailleur social pour la construction de son DCE Location Longue Durée automobile. Il a piloté l'ensemble de la procédure de mise en concurrence jusqu'à la recommandation pour le bailleur social. Il a également animé plusieurs formations / coaching sur les Achats et sur la négociation pour un Conseil Régional

06.60.80.08.04
abriand@a-a.paris

Transparence

Ressources humaines

Diagnostic

Soutien aux DGS

Conseils

Budget

Audit

Détachement

Pragmatisme

DSP

Négociation

Direction

C+SCT

Collectif au Service des Collectivités Territoriales

Service

Expertise

Finances

Mutation

Accompagnement

Ressources

Outplacement

Optimisation

Propositions

Mobilité professionnelle

GPEC

Franchise

Marchés publics