

GATINEAU
POUR
LA
VIE

Modifications à la structure organisationnelle

Service des infrastructures

Comité exécutif – Public | 20 novembre 2019



Objectif

Revoir la structure organisationnelle afin de:

- Mieux supporter les priorités opérationnelles de la Ville;
- Mieux répondre aux besoins des promoteurs en augmentant les effectifs dédiés au développement des réseaux;
- Bonifier les effectifs attitrés à la planification, à la réalisation des projets et aux effectifs en appui à la réalisation de projets;
- Assurer la relève et offrir des opportunités de développement de carrière aux employés.

Mise en contexte – Environnement externe

- Rareté de main-d'œuvre qualifiée;
- Attentes élevées des promoteurs et des citoyens pour des services de qualité et de capacité plus grande de réalisation;
- La participation active des citoyens et le besoin accru d'information;
- Programmes de subvention requièrent une plus grande capacité de traitement pour adhérer et être en mesure de respecter les engagements inhérents.

Mise en contexte – Environnement interne

- Accroissement du nombre de projets à réaliser;
- Activités d'amélioration continue à poursuivre;
- Maintien de la connaissance;
- Accompagner les autres services municipaux dans la préparation de leur projet;
- Accroissement de la complexité des projets et des contraintes associés à leur mise en œuvre (nouvelle réglementation, processus de consultation, transparence et instantanéité des informations).

Les enjeux de la structure actuelle du SINFRAS

- En mode réactif pour gérer les projets non planifiés;
- Utilisation de personnel temporaire;
- Encourage peu la rétention du personnel, le développement de la relève et la progression de carrière au sein du Service;
- Aucune flexibilité pour répondre à des besoins ponctuels et immédiats (programmes de subvention, urgence, etc.);
- Les effectifs supports ne suivent pas la cadence de la réalisation de projets et des priorisations opérationnelles;
- La vacance temporaire de postes causée par l'absence d'employés (en continu – 10 % à 15 % / an) réduit la capacité du service.

Défis

Le Service des infrastructures doit :

- S'arrimer aux priorités organisationnelles;
- S'adapter aux changements de l'environnement et à ceux de l'organisation;
- Poursuivre l'adaptation et à l'amélioration des façons de faire dans le respect des nouvelles réglementations et des contraintes;
- Attirer et retenir les employés dans des postes permanents au sein d'une structure permettant leur développement de carrière à la Ville.

Nouvelle structure

- Augmenter notre capacité de réalisation de projets;
- Augmenter notre connaissance des infrastructures municipales, tant au niveau du maintien (plan directeur) qu'au niveau du développement (extension des réseaux);
- Mieux répondre aux nouvelles priorisations de la Ville;
- Permettre une structure adaptée aux nouvelles réalités (communication, accès à l'information);
- Un équilibre dans la charge de travail pour attirer, retenir les employés et éviter les enjeux qui s'y rattachent (Ex. épuisement professionnel, erreurs);
- Une préparation de la relève en offrant des postes permanents au sein des équipes ainsi que des parcours de carrière complets afin de mieux faire face à la compétition et optimiser la rétention du personnel.
- Offrir une meilleure flexibilité et agilité.

Création de postes permanents

Équipe	Nombre
Direction	1
Équipe relevant de la direction	7
Direction adjointe – RAU	8
Direction adjointe - TPE et PI	2
Sous-total	18
Abolition	2
Total	16

Budget

Coûts récurrents annuels de la nouvelle structure	2019	2020	Total
Financement avec le Plan d'investissement – volet maintien	1 493 587 \$	102 427 \$	1 596 014 \$

Conclusion

- Positionner le Service des infrastructures afin de mieux répondre à la demande de nouveaux projets;
- Permettre d'augmenter la capacité de réalisation, d'équilibrer les ressources supports et de mieux répondre aux priorisations souhaitées;
- Approfondir les connaissances en matière d'infrastructures municipales et maintenir les compétences internes;
- Attirer et retenir le personnel, éviter la perte de compétences et préparer la relève;
- Permettre un ajustement progressif (annuel) des ressources et non pas, par secousse ponctuelle. Annuellement une analyse de la capacité du Service permettant de répondre sera effectuée, de façon à ajuster les effectifs appropriés.