

Cap Normandie

Session CRAN du 27 novembre 2017



Où en sommes nous aujourd'hui ?

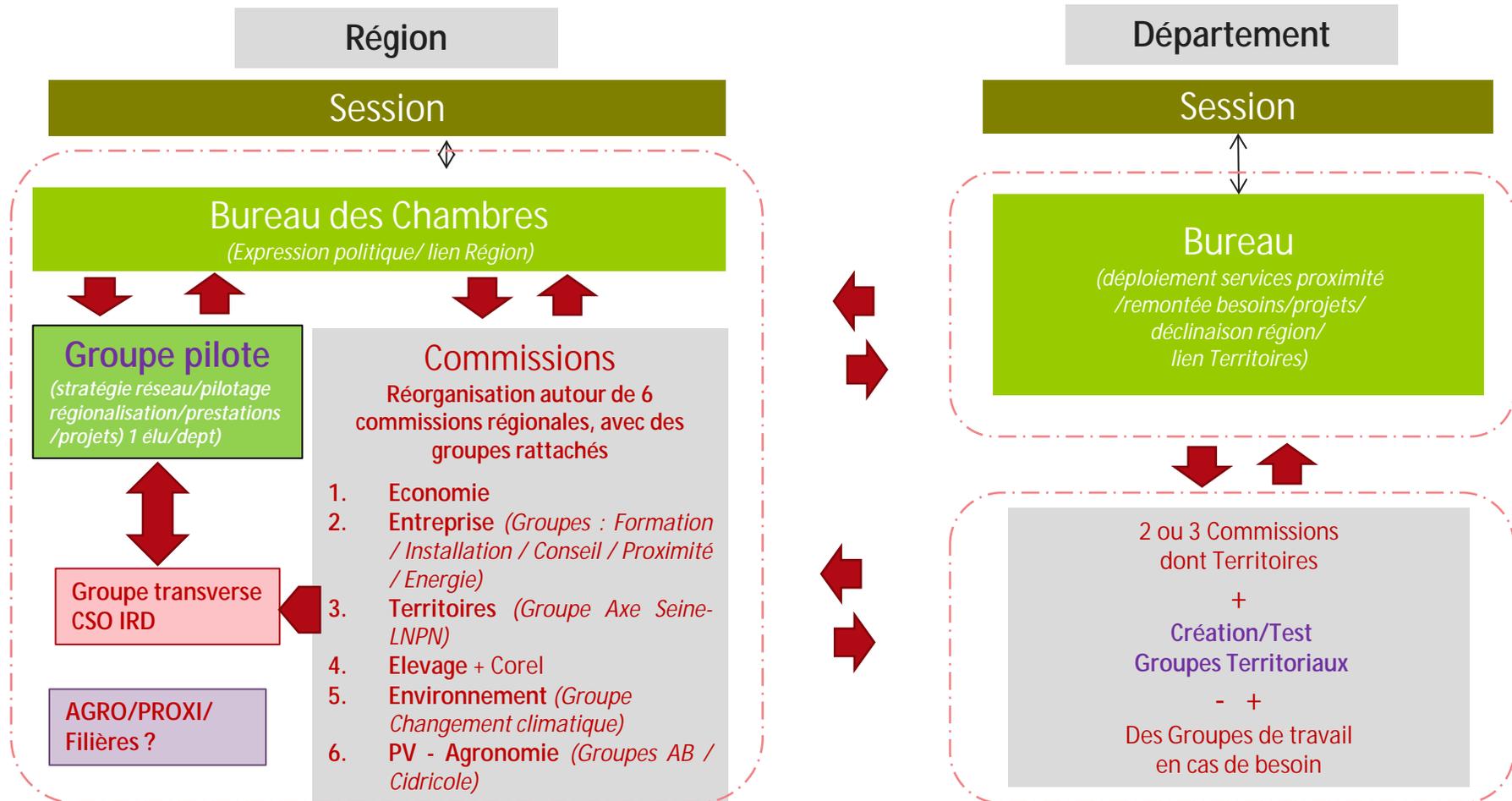
L'année 2017 a permis d'approfondir notre projet d'organisation **et d'engager la transformation**

- **La nouvelle gouvernance est mise en œuvre**, à partir du schéma validé en session fin 2016, intégrant l'évolution progressive des rôles aux niveaux régional et départemental. Ce nouveau schéma prépare la future mandature.
- **Notre projet d'organisation cible est engagé**, avec le déploiement de l'organisation des chantiers précurseurs dès le 1^{er} janvier 2018, en cohérence avec notre trajectoire.
- **Les fonctions supports ont été régionalisées au 1^{er} janvier 2017.**
- **Les modalités d'intégration du projet 27/76 dans l'organisation cible sont définies**, afin d'assurer le transfert des collaborateurs 27/76 à la région dès le 1^{er} janvier 2018.
- **Des nouveaux chantiers à ouvrir sur la fin de l'année 2017 ont été identifiés**, pour **couvrir l'ensemble de notre organisation** au-delà des 4 chantiers précurseurs.

Rappel du Schéma de gouvernance professionnelle validé



- Renforcer l'influence politique et gagner en efficacité dans les processus de décision et d'action, au niveau régional comme au niveau départemental
- Par cette gouvernance refondée, donner un souffle neuf



Rappel SUR LA GOUVERNANCE REGIONALE



- Construire une vision prospective et stratégique partagée (marché, partenariats régionaux, ...)
- Mobiliser des élus de l'ensemble des départements dans les réflexions des commissions régionales
- Mettre en place un circuit de prise de décision simple et efficace

5 à 6 fois
par an

Bureau des Chambres

3 élus par département – dont le président (membres de Bureaux départementaux)

Décider

- Le Bureau est l'instance de décision politique régionale. Il est préparé à partir des remontées des commissions, qui lui propose des orientations
- Possibilité d'inviter ponctuellement des élus du réseau en fonction des besoins sur proposition d'un des présidents



5 à 6 fois
par an

Groupe pilote

*(stratégie réseau/ pilotage /régionalisation/prestations/projets)
Président / directeurs (+ référents sur certaines thématiques)*

Préparer & proposer

- Pilotage des projets d'évolution du réseau (organisation, gouvernance, modèle économique)
- Pilotage des Offres de services (a minima jusqu'à 2019 – mode projet)
- Les projets sont pré-instruits et soumis aux bureaux pour décision.



2 à 3 fois
par an

Commissions régionales

- Les commissions proposent des orientations stratégiques au bureau régional (construction et suivi de la feuille de route stratégique)



+ Invitation des élus des Bureaux départementaux à la Session de la Chambre régionale

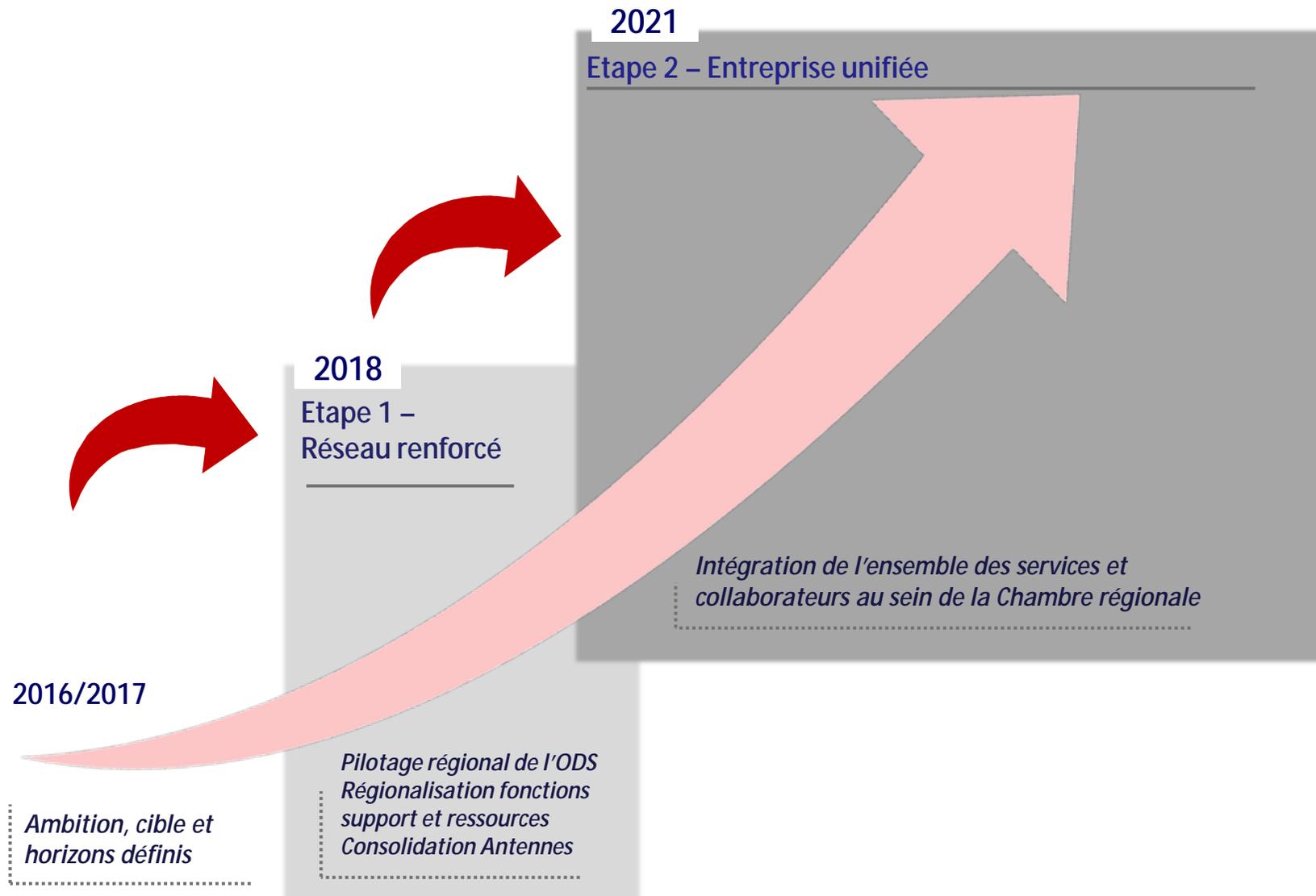
Tableau des responsabilités

Commissions	Président délégué Directeur délégué	Présidence Commission Responsable régional	Responsable des groupes Responsable régional	Cohérence organisation managt
1. Economie	J.L.Belloche B.Delepaut	J.L. Belloche M. Lafont	---	PEP
2. Entreprise (+ 5 Groupes : Formation / Installation / Conseil entreprise / Proximité BA / Energie)	D.Genissel E.Pirat	J.M. Lenfant V.Desauvais	<ul style="list-style-type: none"> • Formation : M.Lamy Cadiou G.Chevallier • Installation : G. Larcheveque / C.Desmortier • Conseil : J.M.Lenfant / V. Desauvais • Proximité : J.M.Lenfant / P.Bouchez • Energie/Vana : PY.Robidou / S.Raux 	Pôle hommes/entreprise
3. Territoires	D.Genissel C.Thomas-Rosset	M. Legrand S. Vandenabeele	<ul style="list-style-type: none"> • Axe Seine / LNPN : G.Jacob / S. Vandenabeele 	Pôle territoires
4. Elevage + Corel	P. Ferey J.Chevalier	L. Sellos X. Berhault	---	Pôle élevage
5. Environnement (+ 1 groupe : Changement climatique)	M.Legrand C.Thomas Rosset	R. Bailhache S. Vandenabeele	<ul style="list-style-type: none"> • Changement climatique : R.Bailhache / E.Cheron 	Pôle territoires - environnement
6. PV - agronomie (groupe AB)	J.P. Delaporte J.Auckenthaler	J.P. Prevost J. Santerre	<ul style="list-style-type: none"> • AB : A.Puech d'Alissac /S.Chauvin • Cidricole : A.Gorju /A.Didier 	Pôle végétal
Groupe transverse IRD avec un élu référent de chaque commission	D. Genissel J.Chevalier	G. Lievens R. Laurent	---	Pôle IRD
Groupe Agro/Proxi/Filières	S.Windsor J.Chevalier	S.Windsor A.Didier		Pôle "Filières"
Cion Finances Cion Communication				SAFR SR COM

Une organisation managériale construite en réponse à nos enjeux et ambitions

- **Qualité du service rendu** aux clients des Chambres (proximité, qualité des prestations,...)
 - Service et suivi client / proximité / délai
 - Qualité des prestations (adéquation de l'offre de service avec les besoins)
- **Développement de l'activité** en volume (nouvelles cibles) et en valeur
- **Efficienc**e / **fluidité** de l'organisation (mutualisation d'expertise, subsidiarité, réactivité, agilité)
 - Subsidiarité : toutes les décisions ne remontent pas au niveau le plus haut
 - Réactivité en terme de prise de décision
 - Agilité : l'organisation est capable de s'adapter en fonction de l'environnement (pic de charge, nouveaux marchés / besoins,...)
- **Gains économiques** / optimisation financière
- **Lisibilité et cohérence** de l'organisation cible (interne et externe)
- **Axe RH** : Fierté d'appartenance / Perspectives d'évolution au sein du réseau des Chambres Normandes

Déploiement de l'organisation régionale Chambres d'agriculture Normandie en 2 étapes



Cap Normandie : un projet de transformation avec maintien des 5 Chambres départementales au niveau politique et une Chambre régionale employeur unique

Les choix stratégiques de notre transformation

Les grandes évolutions de notre organisation dès 2018

q Une volonté de **développer l'axe prestations** au travers d'une stratégie de conquête des marchés agriculteurs et collectivités

è *Création d'une DSM (Direction Services Marchands), en charge de la stratégie « offre de services » et de la dynamique commerciale, et création d'un Pôle territoires régionalisé*

q Un renforcement de notre **ancrage local**, et une volonté de mettre en place **une réelle dynamique territoriale**

è *Mise en place de 20 antennes avec des équipes pluridisciplinaires pour déployer l'offre de services commune*

q Une force de frappe accrue au travers de **la mutualisation des expertises** au niveau régional et de la montée en compétences attendue

è *Création de 5 pôles métiers, pilier de l'expertise chambre*

q L'ambition de nous affirmer comme **acteur majeur de l'innovation**, au travers du pilotage de projets innovants, de la production et diffusion de références utiles

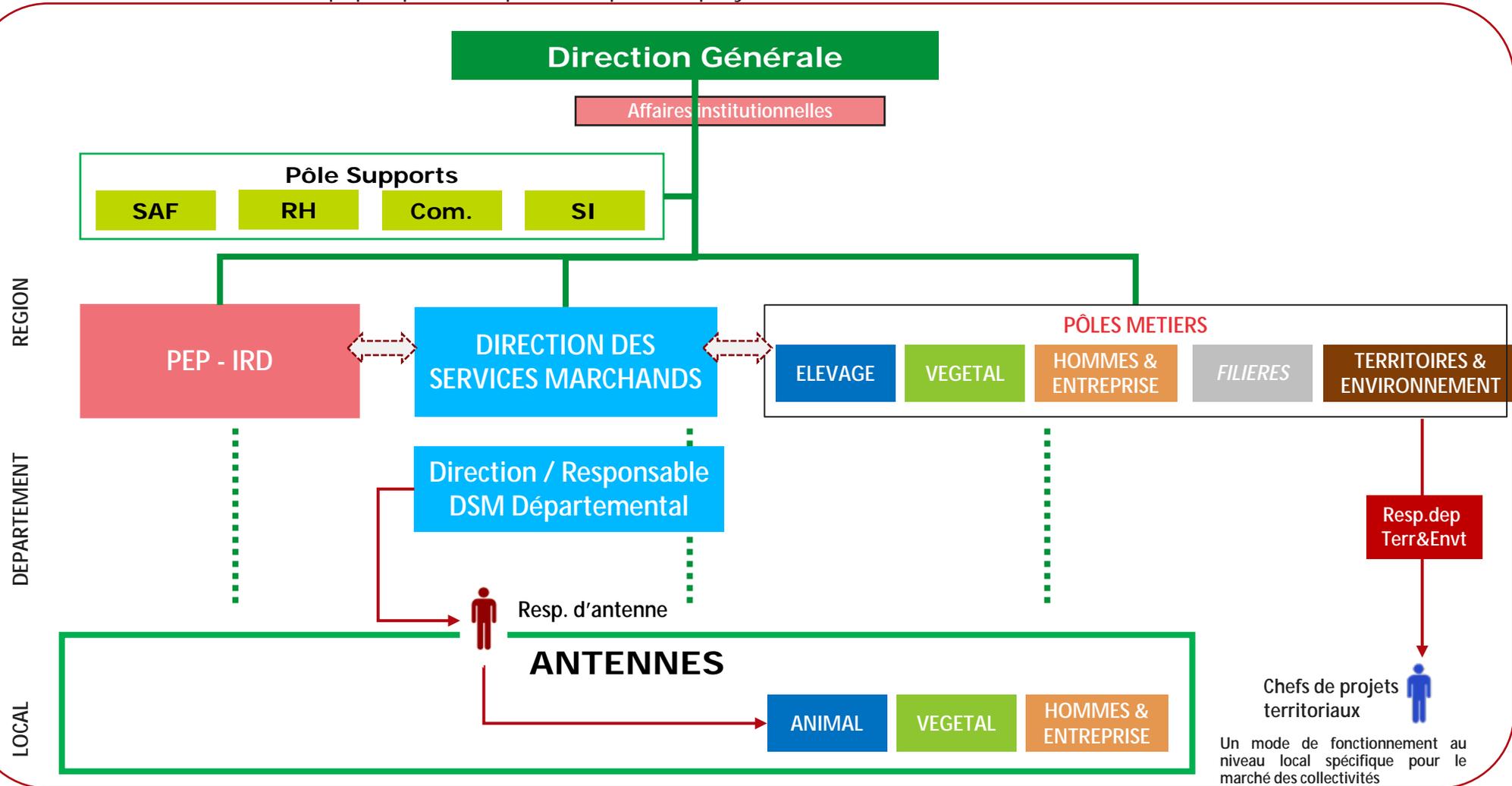
è *Création d'une direction IRD en pilotage de l'innovation /expérimentation*

q Des **arbitrages managériaux** avec

è *des postes plus recentrés, un management optimisé, une priorité au terrain*

Une organisation CAP Normandie de 480 collaborateurs structurée autour de pôles ressources et supports, de 5 pôles métiers et des antennes terrain

- Une Direction générale en évolution
- Une Direction des services marchands (DSM) en pilotage de l'offre de services Chambres
- Des Pôles métiers, piliers de l'expertise Chambres
- Une Direction IRD en pilotage de l'innovation /expérimentation
- 20 antennes avec des équipes pluridisciplinaires pour déployer l'offre de services commune



Une étape importante à franchir au 01/01/2018

– Ce qui change au 01/01/2018

- Tous les salariés des pôles IRD, DSM, Métiers (en provenance des CDAs) deviennent salariés de la CRAN (au 01/01 ou au cours de 2018)
- Tous les salariés 27-76 deviennent salariés de la CRAN
- On crée un service commun par pôle et un service commun « 27-76 » avec un programme budgétaire dédié au sein du budget CRAN
- Des délégations sont faites par le Président CRAN aux Présidents et directeurs délégués pour la gestion du service commun et du programme budgétaire

– Ce qui ne change pas au 01/01/2018

- L'entité juridique départementale reste (respect CRPM) avec son budget
- Les DG restent salariés de leur Chambre d'origine (respect CRPM)
- Excepté pour le 27-76, les salariés rattachés aux antennes et à la vie départementale (>50%) restent salariés CDA

Planning prévisionnel pour tous les prochains transferts

- **Octobre-décembre :**
 - finalisation de la convergence des conditions d'emploi
 - négociation du protocole de transfert
- **Octobre-novembre : construction budgétaire cohérente par le SAFR**
- **Novembre : votes en Sessions des 6 établissements avec délibérations concordantes**
- **Décembre : signature des conventions de délégation**
- **1^{er} janvier 2018 : cible atteinte**

