



DNE : Chronique d'une désorganisation annoncée

Etat des lieux un an après le lancement de la réorganisation

Une très lente maturation

La réorganisation de la DNE a débuté en novembre 2018. Les personnels ont été mobilisés pour décrire leurs missions, leurs dossiers, leur travail. Un cadre de réflexion a été défini par les encadrants que les agents volontaires ont pu enrichir. Des réunions d'information lénifiantes ont été organisées, des pat-miroir aux alouettes ont occupé les personnels à exprimer « leurs peurs, leurs attrait, etc. » mais certainement pas à réfléchir collectivement aux positionnements des dossiers et aux modes de travail à mettre en place.

Un organigramme a été livré aux organisations syndicales en CTAC au mois de mai avec des estimations chiffrées d'ETP. Celles-ci n'ont pas manqué de signaler le flou des missions qui laissait à penser qu'un même dossier pouvait être positionné dans plusieurs bureaux, voire plusieurs sous-directions. Un tel flou ne peut qu'ouvrir la voie aux décisions arbitraires...

Lors de la réunion rassemblant tous les agents le 23 mai, le même organigramme a été distribué. Une explication sur les postes substantiellement modifiés ou non substantiellement modifiés a été donnée. Pour les personnes dont les postes n'étaient pas trop modifiés, ils devaient être reçus collectivement, et il pourrait à la suite de cette présentation accepter leur poste. Pour les personnes « postes substantiellement modifiés », ils devaient être reçus individuellement en entretien au mois de juin pour qu'il leur soit présenté un pré-positionnement qu'ils pouvaient accepter. S'ils voyaient des difficultés, celles-ci seraient étudiées pendant l'été.

Des choix illisibles, des promesses non tenues

Des agents restant exactement sur les mêmes dossiers avec la même organisation ont reçu un avis de poste substantiellement modifié, d'autres agents qui changent de structure, qui changent d'organisation de travail ont appris que leur poste n'était pas substantiellement modifié. Une incohérence qui suscite quelques incompréhensions.



Clarté des missions et des positionnements à la DNE

Les entretiens ont lieu. Agent, vous êtes d'accord avec la proposition qui vous est faite. Vous dites oui, **vous partez en vacances tranquille. Quelle erreur** : Au retour, vous apprenez dans le couloir sans que personne ne vous reçoive que votre dossier principal a été déplacé (et éventuellement vous aussi). Franchement, on aurait pu s'épargner les entretiens !

Mais surtout cela montre le bazar de cette « réorganisation ». Les missions sont remontées en novembre et au mois de juin suivant, la direction ne sait toujours pas où elle positionne tel ou tel dossier !

En entretien, vous avez fait remarquer qu'il y avait une difficulté sur votre positionnement, sur votre charge de travail. Au 23 septembre, quelle solution est envisagée ? **Quel dialogue a été établi pour trouver une solution ? AUCUN.**



Collègue en attente de réponse sur la décharge de dossiers

Certains collègues qui voyaient leurs dossiers éparpillés entre différents bureaux, ont émis l'idée de se positionner dans le bureau où se situait leur dossier principal et de continuer à participer à un sujet qui est placé dans un autre bureau. Quelle idiotie ! Vous ne voudriez pas que la transversalité soit réellement mise en œuvre. **Non un agent ne doit s'occuper que de ce qui se passe dans le bureau auquel il appartient. La transversalité c'est pour faire beau sur le papier, comme les mots co-construction, collaboratif, etc.**

Pour certains bureaux dont les postes n'étaient que légèrement modifiés, les agents ont fait remonter leur désarroi devant la nouvelle organisation du travail qui leur était imposée. Ils en ont montré l'incohérence. Apparemment à l'écoute, le directeur leur demande des propositions élaborées collectivement, celles-ci sont remises. Puis... silence total. Interrogé, le Directeur indique qu'il s'est occupé du problème car les agents ont été reçus individuellement. Doit-on en déduire que le Directeur ne fait pas confiance au travail collectif. **Pourquoi traiter d'un problème d'organisation du travail en recevant les agents individuellement ? Pour faire pression ? Pour décider seul ?**

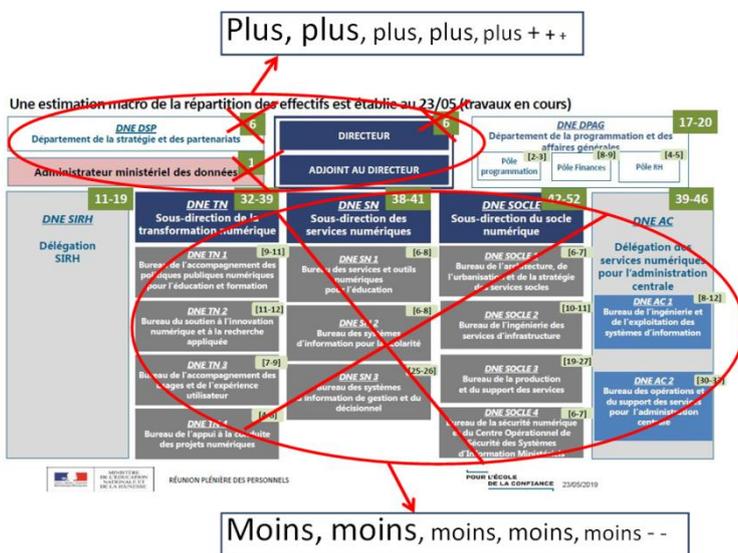
Les personnels sont bel et bien traités comme des pions. Ils sont placés et déplacés suivant l'envie et les attermoiments des chefs avec l'empilement hiérarchique à l'œuvre. Ils n'ont pas le droit de réfléchir collectivement, s'ils le font, leurs propositions ne seront pas prises en considération. Ils doivent accepter les surcharges de travail sans rien dire. Ils doivent changer de site si la Direction le souhaite ou travailler dans un espace « collaboratif » (comprendre un openspace sans espace privatif et un dispositif de projection pour pouvoir échanger).

Envoles les engagements de la réunion du 23 mai, envoles les engagements devant le CHSCT

Un état alarmant

Depuis un an des collègues changent de travail comme d'habitude, d'autres quittent le navire flou de la DNE pour partir vers des horizons de travail meilleurs, mais ... les recrutements sont « SUSPENDUS ». Des dossiers restent orphelins et ne sont pas traités. Des équipes travaillent avec la moitié des effectifs, des collègues gèrent les dossiers de 2, voir 3 personnes.

Et quand on sait les difficultés de recrutement auxquelles se heurte la DNE, que le temps de recrutement moyen dépasse l'année, on mesure l'impact d'avoir suspendu tous les recrutements de « rameurs » depuis un an.



Un nouveau chantier est ouvert cet automne pour « supprimer les doublons » au sein du ministère. Est-il prévu un chantier pour scinder les charges des collègues qui assurent l'équivalent de 2 ou 3 ETP ?

Des recrutements supérieurs aux prévisions à la tête, des services exsangues à la base

Postes décisionnels : un univers masculin

Directeur : Homme ; Directeur adjoint : homme ; Sous-directeurs : 3 hommes ; Délégation AC : homme ; **Délégation SIRH : femme, ah enfin pensez-vous, mais que nenni**, le recrutement d'un conseiller SIRH auprès du Directeur déplace le centre décisionnel vers le haut. Dommage...

Aucune femme n'est sur un poste décisionnel. Pourtant, certaines femmes, tout à fait diplômées et compétentes pour tenir les postes de sous-directrice ou déléguée, ont été écartées au profit d'hommes. Mais peut-être aurait-il été nécessaire de recruter un conseiller supplémentaire pour la/les chapeauter si elles avaient été nommées.



L'état des lieux aujourd'hui :

- Une direction plus divisée que jamais : avec une partie qui conçoit, une partie qui exécute
- Une division du travail et des silos renforcés
- Des collègues en surcharge de travail comme jamais
- Des conditions de travail dégradées
- Une hypertrophie de la tête et une hypotrophie de la base
- Une direction où seuls les hommes décident

Tout ça pour ça...

