

## CT 5 décembre – Réorganisation

Il nous a été proposé de nous positionner sur les 5 points faisant à ce jour l'objet du projet de réorganisation.

**D2AT** : *maintien d'une organisation à 3 territoires, ouverture d'un poste d'instructeur intervention, ouverture d'un poste d'assistante de gestion, réaffectation des AG du SDGA à la DRF (Direction des Redevances et des Finances).*

Tout en déplorant qu'on supprime un dispositif qui fonctionnait bien (SDGA) pour le remplacer par quelque chose qui ne fonctionnera pas mieux, nous avons voté **POUR**, avec les 2 réserves suivantes : la D2AT devra conserver la gestion des aides jusqu'à leur signature et le volet liquidation (qui sera réalisé à DRF) devra être fluide pour les interventions. La direction nous a assuré que le 1<sup>er</sup> point serait respecté et que le second sera un point de vigilance. Le maintien à 3 territoires répond à notre demande, et la préfiguration qui sera confiée au DGA pour le chantier de rapprochement D2AT/DPI/DPP va également dans notre sens.

**DRF** (Direction des Redevances et des Finances) : *création de la DRF, ouverture d'un poste de contrôleur de gestion, réaffectation des AG du SDGA à la DRF, ouverture d'un poste de référent CICF et d'animation des AG.*

Le projet est notamment destiné à la sécurisation de la fonction financière. La note qui nous a été soumise est peu compréhensible, et, si des explications nous ont été données en séance, nous en avons demandé la réécriture. Le projet ne contient pas assez d'éléments clairs et concrets garantissant des optimisations, synergies et gains de productivité en interne à DRF, ni une meilleure efficacité dans les interfaces avec les autres directions concernées (interventions, maîtrise des risques financiers ...). Un séquençage dans la montée en puissance de cette direction aurait été pertinent. **Abstention** de notre part.

**PROGRAMME** : *création d'un service « programme et stratégie » au sein de DECAS, réaffectation de la chef de projet programme, actuellement à DPP, comme directrice de projet programme et chef de service, réaffectation de la chargée de mission prospective de la DECAS comme chef de projet programme/évaluation/prospective de la mission programme, ouverture d'un poste de chargé de mission programme.*

Renforcement de la mission programme, celle-ci étant rattachée hiérarchiquement à DECAS et fonctionnellement au DGAE. Accord sur le fond mais le mode d'organisation proposé est trop compliqué et illisible : qui dépend de qui ? Qui rend compte à qui ? **Abstention** de notre part (voir DECAS), dans l'attente d'une proposition alternative plus lisible en matière d'organisation.

**DECAS** : *création d'un pôle « pilotage, contrôle et performances, appui à la stratégie », confié à un chef de pôle qui n'est pas chef de service; les autres fonctions rattachées au directeur délégué seraient maintenues inchangées, dans un premier temps.*

Cette direction risque d'être particulièrement impactée par les mouvements internes à venir, ce qui constitue un point de vigilance. Comme pour « Programme » : accord sur le fond, mais organisation beaucoup trop « usine à gaz » pour une si petite équipe. **Abstention** de notre part (voir Programme), dans l'attente d'une proposition alternative plus lisible en matière d'organisation.

A l'occasion du débat sur ce point, nous avons regretté que le problème de la dispersion des missions liées au Développement Durable dans différentes unités n'ait pas été traité. Ceci vaut aussi pour d'autres missions (rapportage, évaluation ...), ce qui laisse subsister des risques dans le bon fonctionnement des interfaces avec les autres unités concernées. La direction nous a répondu qu'il n'avait pas été possible de traiter ce sujet à l'occasion de ce volet de la réorganisation mais que le chantier restait ouvert.

**DONNEES TECHNIQUES** : *transfert de 2 agents de DRUE à DPP, ouverture d'un poste de chef de projet « données » cumulant également le rôle de chef de la mission valorisation des données et assurant également les fonctions d'adjoint au directeur de DPP, maintien au sein de la future DRF des autres fonctions de SCOP, notamment l'autosurveillance, l'instruction et l'émission des primes.*

Accord sur le principe de repenser et rationaliser la problématique « données techniques », mais le projet est illisible, inabouti et sans cohérence. Les objectifs semblent avoir été oubliés, dans un contexte de très forte tension en ce qui concerne les moyens humains (SCOP comme SCQM). Les données seraient gérées différemment selon qu'elles soient données milieu, auto surveillance, industrie ou collectivité, entraînant de fortes distorsions dans les postes et les fonctions. Les postes issus de DRUE qui seraient affectés au pôle données seraient peu attractifs (bancairisation seule), DRUE conservant l'expertise sur certaines données, etc. On constate une multiplicité des intervenants. La séparation entre production (au sens large) et utilisation de données n'est pas rationnelle. Le problème de l'administration des données et beaucoup trop d'autres points resteraient à préciser dans le cadre du projet de service demandé (depuis longtemps) à DPP. La création d'un poste de chef de projet / coordinateur / chef de mission / adjoint telle que proposée est illisible et ne répond pas du tout aux besoins de la DDP. Nous avons voté **CONTRE** ce projet, ce qui ne remet pas en cause la possibilité d'ouvrir deux postes à DRUE (en remplacement des départs du SCOP, la rédaction des fiches de poste devenant un exercice de style). Nous avons demandé que ce projet soit revu en profondeur, cette fois sans tenir compte des prés carrés (dans l'intérêt général), et réétudié à la lumière du projet de service restant à réaliser.

### **Conclusions** :

Globalement les objectifs de clarification des responsabilités, simplification et meilleure lisibilité ont été oubliés dans la proposition de nouvelle organisation. Des organigrammes fonctionnels seraient beaucoup plus parlants.

Nous continuons à partager la nécessité de la réorganisation et ces objectifs, mais la proposition telle qu'elle nous a été soumise n'apporte pas de garantie d'une meilleure résilience, efficacité et optimisation des moyens humains dans un contexte de réduction drastique des effectifs.

Les moyens humains nécessaires à la mise en place de la nouvelle organisation correspondent à 7 postes, sachant qu'il est probable qu'on ne puisse effectuer qu'un seul recrutement externe en 2017. Rien ne garantit que tous ces moyens puissent être dégagés en interne mais la proposition d'organisation ne comprend pas de plan B au cas où ces postes ne puissent être pourvus et ne donne pas d'information sur un possible fonctionnement en mode dégradé.

Nos positions ont tenu compte de la nécessité de ne pas freiner les ouvertures de poste en interne, qui doivent tous être ouverts en même temps et le plus rapidement possible. Du mouvement est à prévoir à court terme dans les différentes unités de l'agence. Nous espérons que ces mouvements constitueront des opportunités pour le maximum d'agents.