

FLASH INFOS

21 janvier 2013

Réorganisation de la DRH2 : Malaise, sondage, et plan d'action

Un groupe de travail consacré pour la deuxième fois à la réorganisation de la DRH2 s'est tenu le 16 janvier 2013 sous la présidence de Philippe LAFAY.

Ce GT (ou comité de suivi) avait pour but d'exploiter les résultats d'un sondage organisé auprès des agents de la sous-direction et d'en tirer les conséquences pour mettre au point un plan d'action permettant de remédier aux dysfonctionnements et au malaise éventuellement constatés.

Sur 192 personnes sollicitées, 159 questionnaires ont été retournés dont seulement **117** étaient exploitables (dans la mesure où 42 d'entre eux ne contenaient pas de réponses aux questions posées).

Ce sondage de 18 questions a permis de recenser les points positifs et ceux posant problème. Si près de 72 % des agents estiment que les objectifs de la nouvelle organisation ont été clairement posés et qu'ils ont une bonne compréhension du rôle et des missions qui leur sont assignés, 2 agents sur 3 ont le sentiment que la nouvelle organisation :

- 1) a conduit à une **augmentation de la charge de travail** ;
- 2) **ne favorise pas le travail collectif**.

En d'autres termes, ce constat signifie que nombre d'agents éprouvent un sentiment d'ISOLEMENT accompagné d'une charge accrue de travail, autant dire un mal-être certain.

A ce stade, l'administration n'a pas vraiment arrêté un plan d'action détaillé, mais propose deux objectifs :

- 1) Renforcer le travail collectif et la qualité du travail effectué (en communiquant mieux et en réfléchissant sur le rôle des managers et des méthodes de travail) ;
- 2) Améliorer le bien-être et l'efficacité au travail (en développant la convivialité et en préservant l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée).

La CGC a souligné le caractère incantatoire des principes avancés : ainsi la convivialité ne se décrète pas, mais existe grâce aux méthodes d'échanges et de travail qui la génèrent.

Outre la « calinothérapie », l'administration envisage de mettre en place des chartes (du management et de gestion du temps) ainsi que des indicateurs de qualité de vie au sein du service (lesquels ne feront que mesurer l'évolution du malaise mais n'auront pas de vertu « curative »).

La CGC a indiqué qu'il fallait d'abord [analyser les raisons du malaise](#) avant de concevoir tout « plan d'action ». Ainsi faut-il d'abord identifier les causes d'un accroissement de la charge de travail très majoritairement ressenti : est-ce un problème d'effectifs ? De répartition des tâches ? De complexification de la matière ? Est-ce ponctuel ou structurel ? Dans quelles proportions ces différentes explications jouent-elles ?

De même, le sentiment d'isolement résulte-t-il d'un problème d'organisation des services ou de gouvernance ? Ou encore de la difficulté d'appréhender la nouvelle organisation et d'identifier les interlocuteurs ? Est-ce, plus prosaïquement, la conception des lieux avec leurs portes coupe-feu, ou encore l'usage immodéré de la messagerie, lequel dénature le lien social entre collègues, qui expliquent ce sentiment ?...

L'administration doit de nouveau rencontrer les syndicats dans le cadre de ce comité de suivi. La CGC-Centrale sera vigilante sur la pertinence du plan d'action proposé.