



## **Compte rendu du comité de suivi DGALN du 13/03/24**

Les sujets à l'ordre du jour étaient les suivants :

1. Les résultats du baromètre social du pôle ministériel : enseignements et suites pour la DGALN.
2. Bilan de la pratique du télétravail à la DGALN suite aux retours du questionnaire diffusé auprès des agents en 2023.
3. Fin des opérations d'aménagement des espaces de travail.
4. Point d'actualités.

En préambule, le Directeur Général a rappelé son discours lors de l'AG des personnels, dans lequel il a présenté les orientations structurantes avec un axe fort : l'aménagement du territoire en commun DEB/DHUP, dans un contexte tendu sur les politiques de la DG.

Le suivi demandé par les OS pour le dispositif d'accueil des nouveaux arrivants et de la mise en place du SCN est en cours ; une enquête de satisfaction a été faite pour les nouveaux arrivants mais un poste vacant au SDRH ralentit l'action.

### **1/ Résultats du baromètre social du pôle ministériel : enseignements et suites pour la DGALN**

La DG nous a présenté une synthèse avec quelques chiffres et a indiqué que les résultats du baromètre (enquête qui a lieu tous les deux ans) ont été présentés en CODIR et seront présentés aux agents avec des priorités d'action.

Le taux de réponse à la DGALN est plus élevé que pour l'ensemble du ministère (45% c/ 33%).

De manière globale la direction a souligné l'amélioration des résultats par rapport à il y a deux ans mais des progrès restent à faire par rapport aux résultats globaux d'AC.

S'il ressort qu'une majorité d'agents estime travailler dans une bonne ambiance, la charge de travail reste trop élevée (44% DGALN c/ 27% pour l'ensemble du ministère).

Les répondants estiment que l'organisation est perfectible notamment en matière de clarté des orientations et que des injonctions contradictoires demeurent.

Le déploiement du télétravail est jugé positif à 64% avec un écart favorable à la DEB par rapport à la DHUP.

Les réponses en termes d'inadaptation de la charge de travail se sont améliorées mais 72% des agents estiment travailler dans l'urgence (78% en 2021) - 76% pour la DEB (c/ 91% en 2021).

L'équilibre vie professionnelle / vie personnelle s'est améliorée mais reste inférieur à celui de l'ensemble du ministère, la progression étant plus forte pour la DEB.

La perception de la qualité de vie au travail (QVT) atteint 6.3/10 c/ 7 pour l'ensemble du ministère.

Nous avons souligné le chiffre élevé de 8% de répondants s'estimant victime de discrimination (27% en raison du sexe, 21% de l'origine, 15% sur l'apparence physique et 16% en raison de l'âge). La DG a souligné que cela avait fait l'objet d'une longue discussion en CODIR.

La direction générale a souligné des points d'attention : charge de travail, relation avec la hiérarchie, fonctionnement du collectif, communication et diffusion d'information.

La DG estime que les formations managériales ont répondu globalement aux besoins. Des échanges entre managers et leurs équipes devraient permettre de définir d'éventuels nouveaux besoins. Des temps d'échanges internes devraient être mis en place entre managers pour partager les « bonnes pratiques ». Mais les managers manquent aussi de temps pour manager.

Nous avons souligné que les réponses qui nous étaient présentées au baromètre pointaient encore un manque de clarté des orientations, que des injonctions contradictoires demeurent et le besoin exprimé de transversalité. Le DG a souligné l'importance pour la Direction et les managers de donner du sens et d'expliquer le pourquoi et dans quelle direction on va. En matière de transversalité il estime qu'elle doit se faire lorsqu'elle est nécessaire mais pas faire de la transversalité pour la transversalité.

Des formations spécifiques (ex : accompagnement dans la rédaction de notes, organisation du travail) pourraient être proposées, complémentaires du pôle ministériel.

La DG a accepté qu'un outil léger type tableau de bord avec quelques indicateurs (nombre d'heures écrites, courriels envoyés en dehors des heures de travail...) puisse être mis en place afin d'objectiver la Charte de la qualité de vie au travail, via un questionnaire semestriel à élaborer avec les OS. Cela permettra de faire vivre la charte et de l'adapter au besoin.

En outre le qui-fait-quoi sera actualisé et retravaillé pour être opérationnel.

La DG estime qu'il y a une différence de fond entre la DEB et la DHUP. La DHUP pilote quelques gros dossiers identifiés (industrie, logement, aménagement). Il peut y avoir des conflits de valeur liés à des arbitrages mais la DG estime que la forte charge de travail est équivalente. Les sujets DEB étant plus mouvants avec 30 ou 40 thématiques, certains étant politiquement sensibles (SNB, chasse...) dont il est plus difficile de faire ressortir 3 ou 4 enjeux plus stratégiques.

Le DG a souligné qu'il essayait de temporiser les commandes cabinets, il est conscient des difficultés et de la charge de travail des agents y compris les sous-directeurs et chefs de bureau qui ont un risque d'intérioriser les contraintes et la souffrance au travail.

La DG a souligné que la fin 2023 était une période compliquée compte tenu des discussions sur le plafond d'ETPT avec comme but la consolidation des résultats (2023 : 563 ETPT. 2024 : socle 578 ETPT). Il y avait impossibilité de recrutements fin 2023 et début 2024 mais la situation devrait s'améliorer avec l'arrivée d'une trentaine de personnes en plus en mars et avec pour la première fois depuis juin 2023 un solde positif entrées / sorties.

Le recrutement de contractuels est passé de 20% en 2023 à 35% en 2024. Une augmentation parallèle à celle du pôle ministériel qui peine à recruter des fonctionnaires...

## **2. Bilan de la pratique du télétravail à la DGALN suite aux retours du questionnaire diffusé auprès des agents en 2023**

Le taux de réponse à l'enquête est important (270 agents).

La DG a jugé que les résultats sont globalement positifs, sans grosse surprise.

A nos questions, la DG a indiqué :

- qu'il n'y avait pas de difficulté pour d'éventuelle demi-journée de télétravail (par exemple lorsqu'une réunion a lieu près du domicile d'un agent)
- que la direction souhaite le maintien d'une journée commune de présentiel par bureau mais pas imposée au niveau sous-direction
- qu'un report d'une journée de télétravail fixe était possible avec accord de la hiérarchie et si le report n'est pas trop éloigné
- que le télétravail était possible pour les apprentis et stagiaires du moment que la convention les concernant ne l'interdit pas
- que pour les nouveaux arrivants, les « sortis d'école » devaient avoir un nombre de jours de télétravail limité et que pour les autres il n'y avait pas d'interdiction

## **3. Fin des opérations d'aménagement des espaces de travail**

Nous avons souligné que la journée commune de présence obligatoire peut poser des problèmes dans certains bureaux de deux trames à quatre agents.

La DG a indiqué que désormais un « Lab » DGALN serait accessible pour accueillir les stagiaires ou ponctuellement des chargés de mission. Une salle d'accueil de 12 postes de travail va permettre également d'accueillir des chargés de mission en tant que de besoin.

Nous avons également attiré l'attention sur un bureau de la DHUP dont des agents nous avaient alerté, suite à la réorganisation du service, cinq agents devant travailler dans un espace peu adapté au nombre et au type de travail.

Si l'aménagement de l'espace proprement dit laisse peu de marges de manœuvre, nous avons demandé que la pratique spécifique d'un plafonnement du télétravail à 2 jours à certains endroits soit revue, pour rejoindre le plafond de trois jours comme ailleurs pour des missions similaires.

## **Points d'actualités et divers**

### **JOP :**

Les sujétions du fait des JOP devraient concerner les agents à EARM en lien avec la DRIEAT. Pour les autres agents concernés par l'accessibilité à la Défense, il y aura une incitation au télétravail au-delà de 3 jours sans obligation de télétravailler sauf exception. Sous réserve des

directives du SG, un simple mail entre manager et agent indiquant le lieu de télétravail devrait suffire.

**Crédits :**

Plusieurs coupes prévues, inquiétudes en particulier sur les programmes 113 et 180. Les OS s'inquiètent de l'approche qui sera décidée pour prioriser les engagements et dépenses, à ce stade non connue.

Certaines mesures risquent de porter préjudice *in fine* aux services déconcentrés.

**Sport gratuit :**

En cette période de JO, nous avons rappelé la demande portée par la CGT soutenue par les autres OS de permettre aux agents d'accéder à la salle de sport de l'ASCEE via une prise en charge de l'abonnement.