



## Réunion représentants des personnels / DGITM

12 juillet 2024

- Présentation des participants : OS/DGITM
- Présentation de l'ordre du jour

### **Incident Tour Séquoia**

Réintégration de la DGITM à la TS dès lundi 15 juillet.

### **Baromètre social**

Le baromètre social, réalisé par la DRH, porte sur les résultats de la qualité de vie au sein du ministère selon le secrétariat général (SG). Une extraction a été effectuée pour la DGITM.

Par rapport à la fonction publique en général, le ministère n'est pas très bien placé, et sur le ministère, la DGITM n'est pas très bien placée non plus.

Il est demandé que dans les CREP il y ait une amélioration sur les libellés concernant le management, avec des objectifs réels et clairs pour les managers.

Certains points ressortant du baromètre social méritent des actions pour améliorer le fonctionnement, car il est constaté trop de travail en urgence pour les agents (dû aux demandes du cabinet), trop de turn-over, trop de charges de travail.

En effet, 41% des agents estiment que des efforts doivent être faits à la DGITM.

Toutefois, 59% des agents estiment que la collaboration se fait facilement ; 62% des agents se sentent informés mais une amélioration est à faire ; 63% des agents souhaitent plus de clarté dans les responsabilités ; 65% des agents de la DGITM recommanderaient le ministère comme employeur.

Un plan d'action est préconisé :

- priorisation dans la charge de travail ;
- actions de formation à promouvoir pour les managers, en lien avec le CVRH ;
- mise en place d'une Charte pour les commandes cabinet ;
- une « démarche de compétence engagée » qui devra être à travailler ;
- charte de bonne pratique à remettre en œuvre :
  - . Fonctionnement des équipes
  - . Réactivation des webinaires avec le DG
  - . Poursuite des rencontres à la DGITM

. Comment respecter les aspects écologiques dans les thématiques DGITM (les jeudis de la transition écologique)

. Participation à la démarche « marque employeur », avec un travail en lien régulier avec ceux qui activent cette marque au sein du ministère

. Communication régulières sur les thématiques telles que l'égalité et la parité, le travail-handicapés, etc.

Plusieurs OS font les remarques suivantes :

Sur l'objectif managérial, et sur le travail dans l'urgence, quels sont les moyens ?

Il faut plus de clarté dans la répartition des rôles et des responsabilités.

Il faudrait rechercher les causes du constat « pas glorieux » concernant les réponses des agents, même si elles sont relativement positives. Il faut également identifier les causes telles que la baisse des effectifs, les réorganisations, la hausse du besoin de travail en transversalité et la complexification des tâches.

Sur la marque employeur, les agents ne s'identifient pas vraiment sur ce point. Des progrès seraient à faire concernant ce label. L'attractivité et la fidélisation seraient intéressantes à insérer dans le baromètre social.

Quelle est la politique de la Direction par rapport aux contractuels.

La CGT remercie la DGITM pour l'envoi des documents de travail.

Elle constate un décalage entre la moyenne de satisfaction DGITM et le ministère. 46% des agents ont répondu, le taux de réponse pourrait être amélioré et introduit dans la proposition du plan d'action.

Sur le document infographie/baromètre social, (page 3) il y a un parallèle entre les éléments de satisfaction et les difficultés au travail : constat d'un décalage avec la thématique sur l'autonomie, la responsabilisation, la liberté d'action, etc. et celle du manque de soutien, considération d'un management déconnecté du terrain, etc....

Sur l'offre de formation (page 2), 31% des agents estiment que l'offre de formation ne correspond pas à leurs besoins, chiffre moins important que la réponse positive, mais suffisamment important pour prévoir une piste d'amélioration.

Il faut intégrer cet élément dans le plan d'action.

### **Réponses de la Direction :**

Il existe deux chartes : une charte avec le Cabinet et une charte propre à la DGITM.

Concernant la marque employeur : la DGITM veut s'inscrire dans ce label afin d'améliorer les recrutements et les profils, notamment là où la charge de travail est importante.

Le label employeur est une évaluation, c'est une démarche de la DRH.

Le constat actuel est que l'on n'arrive pas à fidéliser les contractuels.

Le directeur rappelle que la marque employeur est une démarche récente et intéressante car le ministère a de vraies valeurs quant à ses thématiques et peut attirer les jeunes qui veulent s'investir dans la transition écologique. En revanche, une question se pose sur les moyens de retenir les postes, car on constate que dans les derniers départs, ce sont les contractuels qui sont concernés. Ce qui pose question.

Le Directeur pense effectivement qu'il faudrait que le taux de réponses soit intégré pour tout le ministère, et pense que 46% de réponses au niveau des agents c'est bien mais que plus serait mieux.

Il estime que la fidélisation et l'attractivité n'ont pas besoin d'un baromètre social, et propose l'utilisation d'un outil qu'il a mis en place il y a quelques années.

Concernant les contractuels, il existe une inquiétude sur la masse salariale, il faut ainsi privilégier les recrutements internes (les renouvellements de contrats ne sont pas en cause).

Un autre aspect est également évoqué, la sensibilisation et la formation des managers. C'est un chantier important à réaliser, car ce thème n'est pas abouti. Un début de travail avait été entamé avec le CMVRH, il faut le poursuivre.

La question « qu'est-ce qu'un manager » est un véritable sujet.

Il y a un poids énorme des cabinets ministériels. On est dans une phase de « démanagerisation ».

Les niveaux de management sont différents, il faut différencier un sous-directeur d'un responsable de pôle, tous deux managers.

Il faut arriver à trouver plusieurs réponses.

### **Discussion sur les repos compensateurs**

Il faut faire respecter le temps de travail, revoir l'équilibre charge et temps de travail. C'est un réel sujet qui devra être traité.

### **Réorganisation des secrétariats**

4 Sujets ont été identifiés avec :

- 1) Le développement du télétravail
- 2) La répartition inégale des postes
- 3) Une organisation plus robuste en cas d'absence
- 4) Gestion des missions et continuité des services

- Les missions en France et à l'Etranger seront reprises par les moyens généraux, et non plus par les assistantes ;
- Chaque sous-direction sera assurée par un binôme ;
- Pas de changement pour le secrétariat de la Direction et de la directrice des mobilités routières ; le secrétariat de la directrice des transports ferroviaires et fluviaux et des ports assurera également le secrétariat du département des transports fluviaux.

En septembre, les propositions de poste et la nouvelle organisation seront mises en place.

Suite à la présentation de la réorganisation et du fonctionnement des missions aux moyens généraux, toutes les assistantes ont accepté leurs nouveaux postes, sauf une qui est partie dans une autre direction.

Les OS demandent si toutes les assistantes peuvent bénéficier du télétravail.

La CGT, demande si ces réorganisations vont entraîner des problèmes d'effectifs et s'il existe un accompagnement pour que les assistantes puissent monter en compétence, car certaines tâches leurs ont été retirées et si cela n'aura pas d'impact sur leur carrière.

Est-ce que le nombre de postes vacants sera ponctuel ou risque-t-il de durer ?

La CGT, demande si cette nouvelle réorganisation va permettre aux assistantes une réelle montée en compétence et de nouvelles qualifications.

La Direction répond que les agentes ont un certain nombre de jours de télétravail et sont toutes équipées d'un ordinateur et de smartphones compatibles avec le télétravail.

Le Directeur indique que le nombre de poste vacants résulte de non remplacement de poste. Il ne souhaite pas que la vacance de postes dure, sachant qu'il y a peu de mouvement d'assistantes au sein du ministère.

Le manque de mouvements est peut-être dû aux « cartes de transports » allouées (droit historique).

Il faut savoir que 4 ou 5 postes ont disparu.

Il faut prévoir des formations pour les nouvelles arrivées.

Le directeur rappelle également que de nouvelles fiches de poste avaient été présentées et modifiées, notamment sur la perte de la gestion des missions des agents. Pour certaines, cette nouvelle forme de poste est bien acceptée, d'autres sont déçues car elles aimaient gérer cette tâche.

### **Points Divers**

L'Agence d'innovation des Transports (AIT) est une structure du ministère d'où l'importance des logos DGITM et MTE. L'AIT est maintenue mais n'est pas une personne morale, ce n'est pas non plus un service à compétence nationale.

### **Questions sur la perspective du réaménagement**

La DGITM n'a pas beaucoup d'informations à ce sujet :

- 1) Les normes sont posées par le ministère des finances pour revoir les règles d'occupation ;
- 2) Si on applique ces perspectives, il y aura de la place dans l'Arche et la Tour Séquoia, ce qui permettra un rapprochement des opérateurs, tels que l'Anah par exemple.

Il est prévu de réaménager des espaces de travail (dans l'Arche ?) pour accueillir quelques petites directions de la TS (DGEC/DGPR).

Quelques éléments importants à noter selon le directeur :

- l'association des agents (uniquement pour le micro zonage)
- la flexibilité (« one size, fits all » – expression anglaise signifiant « identique pour tous ») permet une uniformité. En revanche, ce partage de bureaux c'est bien mais les « opens office » tels qu'ils sont agencés actuellement permettent de laisser aux agents la possibilité de personnaliser leur bureau.

La Direction affirme que le « Flex office » est toutefois apprécié par les jeunes agents.