



COSUI DGITM – 12 juillet 2024

Le groupe de dialogue interne au sein de la DGITM s'est réuni le 12 juillet 2024, sous la présidence de M. Rodolphe GINTZ, directeur général. L'UNSA y était représentée par Emmanuelle Dormond et Antoine de Pins.

L'ordre du jour comportait deux points principaux

- Présentation du baromètre social 2023
- Réorganisation des secrétariats

1. **Baromètre social (partie DGITM)**

Le bilan de l'enquête- baromètre social effectuée en ligne en juin/juillet 2023 auprès des agents du ministère (hors DDI) a été présenté.

Au niveau du ministère, 11 600 agents se sont exprimés, soit 33 % de participation (46 % à la DGITM, taux jugé assez faible par certains représentants du personnel).

Les taux de satisfaction au sein de la DGITM sont un peu plus élevés que la moyenne ministérielle. Globalement, il ressort que les agents sont fiers et satisfaits de travailler au sein du pôle ministériel (72 % vs 83 % à la DGITM), la majorité trouvant les missions intéressantes (76 % vs 83% à la DGITM). Si les agents considèrent en grande majorité que l'équilibre entre vie personnelle et professionnelle est bon (74 % à la DGITM), des améliorations sont attendues pour ce qui concerne la charge de travail (41 % des agents DGITM la trouvent trop importante) et le fonctionnement (68 % des agents DGITM indiquent qu'ils doivent travailler dans l'urgence).

La direction a présenté quelques postes d'amélioration et/ou de réponse à cette situation, notamment par une implication plus forte de la ligne managériale dans la priorisation de la charge de travail, une mise à contribution du CMVRH pour réfléchir sur des actions de formation-sensibilisation auprès des managers et de la vigilance sur l'application de la charte des relations avec le cabinet. Sont aussi envisagés une actualisation de la charte des bonnes pratiques, une participation active à la démarche « marque employeur », la poursuite des échanges avec les agents via des outils existants (webinaires du DG, rencontres DGITM, jeudis de la transition écologique) ...

Globalement, il apparaît que les causes profondes des problèmes rencontrés en termes de charge et d'organisation du travail devraient être explorées pour permettre une réponse efficace. Mais l'évolution à la baisse des effectifs sur la durée est probablement un facteur important.

Un débat est intervenu sur la signification, la pertinence et la portée du Label « employeur », qui vise principalement, selon la direction, à attester du respect des critères RSE et à optimiser la politique de recrutements. Il est toutefois nécessaire de faire connaître cette démarche aux agents, celle-ci étant encore récente et à développer.

Concernant la charte des relations avec le cabinet, sa bonne application dépend notamment du périmètre managérial auquel elle s'adresse. La direction précise qu'elle devait viser jusqu'aux chefs de bureau voire leurs adjoints, les chefs de pôle... Mais les pivots d'entrée sont d'abord les sous-directeurs, avec toutefois les limites attachées à la relative perte de pouvoir décisionnaires de ces derniers depuis quelques années, compte tenu de la montée en puissance des cabinets, selon les termes de la direction. Néanmoins, éviter les commandes directes des cabinets auprès des chargés d'étude est fondamental, également pour donner aux services un temps suffisant de réponse/propositions et maintenir une certaine cohésion dans les commandes.

S'agissant de la charte des bonnes pratiques, elle sera actualisée et complétée car elle n'apparaît plus prendre en compte suffisamment de situations désormais (télétravail, par ex). L'UNSA signale qu'il faudrait croiser cette actualisation avec les dispositions du nouveau règlement intérieur sur l'organisation du temps de travail en administration centrale.

Quelques autres points sont évoqués au cours des échanges :

- Le recrutement des contractuels : La direction indique que consigne a été donnée par le SG de surseoir aux recrutements jusqu'en fin d'année pour éviter des problèmes de masse salariale. Mais les contrats en cours seront bien maintenus.
- La compensation des heures écrêtées : leur volume reste beaucoup trop important, et elles s'apparentent à du travail dissimulé. Souvent, les agents n'ont même pas la possibilité de prendre des compensations horaires.

Le DGITM indique par ailleurs qu'un bilan de la réorganisation de la direction générale opérée en 2022 sera fait (confié au nouveau DG adjoint), cette organisation étant jugée par ailleurs très pertinente dans l'ensemble.

2. Réorganisation des secrétariats

La direction s'est engagée dans une réflexion sur l'organisation des secrétariats, au vu de plusieurs facteurs :

- La transformation du métier d'assistantes ces dernières années, notamment lors de la période covid et l'autonomisation accrue des cadres ;
- Une variation forte du nombre d'assistantes selon les services ;
- La nécessité de renforcer la solidité du pôle assistantes lors des absences ;
- Les contraintes parfois fortes de la gestion des missions en France et à l'étranger : sur des dossiers lourds, il y a parfois un défaut de compétence.

Le schéma arrêté aboutit à la centralisation de la gestion des déplacements en mission, confiée au pôle des moyens généraux. L'intégration d'une assistante au sein de ce pôle est par ailleurs prévue.

Un principe d'organisation est posé, à savoir une assistante par sous-direction, en binôme avec une autre assistante d'une autre sous-direction, pour faire face aux absences de l'une ou l'autre. Les assistantes ont eu le choix de rester le cas échéant, dans leur sous-direction d'appartenance. Une assistante a préféré quitter la direction générale. Les assistantes de DG et directeurs/trices sont hors champs de la réorganisation.

A noter que les assistantes bénéficient du télétravail (2 j/semaine) et sont toutes équipées d'un smartphone.

Les représentants du personnel soulignent la nécessité de garantir aux assistantes une formation adéquate, l'attractivité de leurs métiers (importance des fiches de postes) et d'une montée en compétence pour maintenir de réelles possibilités de promotions.

3. **Questions diverses** :

L'UNSA évoque deux points :

- **L'avenir de l'agence pour l'innovation dans les transports (AIT) :**

Des inquiétudes se font jour sur le maintien de cette agence. La direction précise qu'il ne s'agit pas d'une agence en soi, dotée d'une personnalité propre mais d'un service de la DGITM, qui s'est parfois donnée un peu trop d'autonomie, au détriment même de la visibilité du ministère et de la direction générale. Elle fait partie d'un ensemble et doit se positionner comme tel. Certains programmes sont très pertinents et marchent bien, d'autres moins. Il ne s'agit pas de supprimer l'AIT mais de normaliser son fonctionnement pour éviter notamment des empiètements sur des initiatives qui relèvent proprement du ministre. L'UNSA signalant que pour le succès de l'innovation, une certaine liberté est nécessaire, la direction précise que la responsabilité va de pair avec cette liberté.

- **L'expérimentation des péages en flux libre sur le réseau autoroutier SANEF/SAPN :**

L'UNSA souhaite savoir dans quelle mesure la DGITM s'est impliquée dans cette évolution, qui pour le moment ne concerne que l'A14 et l'A13, mais qui semble à terme s'étendre à toutes les sociétés concessionnaires d'autoroutes. Il n'y aurait plus de péage « physique » mais une facturation de l'utilisateur après passage sur le tronçon concerné, soit par prélèvement direct sur son compte ouvert auprès de la SANEF (couplage de la carte de crédit et de la carte grise) soit par règlement après passage, dans un délai de 72 h.

La direction précise que c'est bien l'Etat qui a demandé aux sociétés d'autoroute de s'engager dans ce dispositif (avec modification du cahier des charges en conséquence), sachant que pour le moment, l'expérimentation est limitée à la SANEF (SAPN) et que les autres sociétés ne sont pas, a priori, disposées à s'engager dans cette démarche, du moins pas avant la fin des concessions actuelles (2031 ou 2036). Les différents aspects liés aux libertés individuelles, au traitement des informations personnelles, etc. ont été expertisés en amont avant d'engager les choses. La direction reconnaît que même si ces évolutions peuvent contribuer à fluidifier le trafic autoroutier, certaines questions ou problématiques restent posées (contrôle par les douanes, perception des amendes pour non-paiement du trajet dans les délais..).

Sur demande de l'UNSA, la direction accepte que de tels sujets de fond soient, au besoin, évoqués au sein du groupe de dialogue informel.