

## 1. L'organisation de la DGE pendant la crise sanitaire

**Le télétravail** reste la règle. Des communications ont été faites en direction des managers afin de s'assurer que personne n'a été perdu de vue. Tout est mis en œuvre sur le renforcement du collectif de travail et pour éviter l'isolement des agents. Une attention particulière est portée aux agents vulnérables. Malgré tout, un rappel sera fait aux managers à la demande des organisations syndicales. On ne sait jamais !

**Les primes COVID** : les 3 catégories de la prime ont été appliquées. Elles ont été attribuées selon le niveau d'engagement individuel (évoqué en septembre). Elles ont été versées sur les paies de fin d'année, avec un nombre de primes très important à la DGE.

**Le droit à la déconnexion** : c'est un droit prévu dans la charte du temps pour un équilibre temps de travail-vie personnelle. Un rappel sera fait auprès des managers pour mettre en œuvre ce droit à la déconnexion, **en même temps**, ce droit ne pas faire obstacle à la volonté des agents qui acceptent eux de répondre à des dossiers urgents en dehors des périodes ordinaires de travail.

## 2. Les suites de la transformation de la direction :

Une présentation succincte du **rapport SECAFI** a été faite. Rien de bien nouveau : tout s'est très bien passé avant, pendant et après la mise en œuvre du plan. Nos interlocuteurs se sont félicités de la manière dont a été menée la mise en œuvre du plan de transformation. Et le coût humain dans tout cela ? Il n'entrait pas dans le cahier des charges, il n'a donc pas été évalué...

Il reste donc encore **15 agents** en instance d'affectation en administration centrale, à qui on propose des missions, des prestations d'accompagnement individualisées de la DGAFP, un livret d'information présentant les formations internes et éventuellement externes. De plus, ils sont régulièrement suivis, par la mission d'appui qui leur est dédiée.

Pareil pour les **pôles 3E**, l'opération a été un véritable succès ! 326 reclassements, soit 91 % des agents. Seuls 20 d'entre eux sont encore sans solution pérenne. Pourtant, ils sont eux aussi « régulièrement suivis, avec la mission d'appui qui leur est dédiée ». Comme ça ne fonctionne vraiment pas, des rencontres individuelles auront lieu avec chaque agent reclassé dans chaque DIRECCTE. De nouveaux outils vont aussi être mis en place au cours du premier trimestre : accompagnement « renforcé », valorisation de l'expertise, « outplacement », « coaching ». Et comme c'est en anglais, ça va forcément mieux marcher !

Une bonne nouvelle cependant pour ces agents « reclassés » : **l'arrêté de restructuration** va être prolongé et les agents seront couverts sur l'aspect financier jusqu'à fin 2021. Ils seront informés individuellement sur leur situation. Et après 2021 ? Bah, c'est encore loin.

De nombreux agents font également remonter des problèmes de régulation de la charge de travail au sein des projets ainsi que des problèmes d'équilibre entre missions structurelles et travail en mode projet. Qu'en est-il alors de ces deux merveilleux outils que sont **l'annuaire des compétences et l'annuaire des projets** ? Ils ont pris du retard car il est très difficile d'avoir une vue d'ensemble sur ces projets... C'est un travail en continu avec la cellule d'appui aux projets, un projet en lui-même en somme....

Concernant le projet de [plan stratégique directionnel](#) présenté en octobre, comme son nom l'indique, il est stratégique et il ne faut donc pas trop en dévoiler. Promesse tenue : aucune information supplémentaire n'a été donnée. Concernant le plan stratégique, un document sera diffusé la semaine prochaine.

Pour [Atout France](#), il y a un besoin de régulariser la situation de ces agents. Des travaux sont conduits actuellement sur cette question. Mais sur les mises à disposition, il n'y a aucune remise en cause du fonctionnement actuel. Pour les agents qui n'auront pas trouvé de poste en 2021, ils seront accompagnés par le bureau RH. Et l'on pourrait ajouter pour la troisième fois : de plus, ils *seront* régulièrement suivis, par la mission d'appui qui leur *sera* dédiée. On commence à connaître la chanson.

### 3. Les chantiers dits « structurants »

[Une revue des cadres](#) a été mise en place de pour faire le point sur la situation de chaque cadre. Elle sera répétée de manière régulière.

Autre nouveauté 2021 : [l'instauration d'un mouvement de mobilité interne](#). Tous les agents doivent se sentir concernés. C'est avant tout dans leur intérêt de changer de poste régulièrement. Et c'est utile aussi au niveau de la direction. Ainsi, les agents en poste depuis plus de 5 ans à la DGE seront inscrits **automatiquement** et devront candidater de manière active (candidature à deux postes minimum). S'ils ne trouvent pas de poste, ils pourront néanmoins conserver leur poste actuel pour un délai d'un an après quoi ils seront réinscrits au mouvement l'année suivante. Expertes et experts de votre domaine, vous aimez ce que vous faites et vous le faites bien ? Vous serez tout de même tenus de sortir de votre « zone de confort », d'élargir votre horizon et c'est pour votre bien !

Les [déménagements](#) vont être nombreux. Voici le calendrier prévisionnel tel que fourni par la direction :

SEN : fin janvier 2021 ;

STCAS et SCIDE : de mi-mars à mi-avril 2021

SG : mi-avril 2021 ;

SI : courant juin 2021.

Le DG s'est battu bec et ongles pour que tous les agents puissent rejoindre le « grand Bercy » car certains le vivaient comme une punition. Il a même imposé le déménagement de la DGE à d'autres directions et services. Ce sera donc certainement un grand succès pour tous les agents de la DGE.

Un « [micro zoning](#) » (zone d'implantation par poste de travail nominatif) sera fait pour chaque service dans chaque bâtiment. Les agents auront à se prononcer sur ces aménagements. Il y aura un comité de suivi hebdomadaire. Pour l'instant, tout est conforme au calendrier. Toutes les équipes seront regroupées sur le site du Grand Bercy à l'été.

Exit les open space, bienvenue dans les « [territoires d'équipes](#) » !

Une direction aussi avant-gardiste que la DGE ne pouvait pas se contenter de l'organisation des espaces de travail en open spaces. Elle va avoir recours aux « territoires d'équipes » ! Même en cherchant sur notre butineur favori, nous n'avons pas réussi à trouver de quoi il s'agissait. Ce doit un peu la même chose que les open space, mais en plus grand, afin d'accueillir des équipes.

Quelques questions pratiques subsistent : comment vont se passer concrètement les déménagements puisque tout le monde est censé être en télétravail ? Qui va faire les cartons ? Qui va emménager ? Comment chacun.e va-t-il s'y retrouver ? Pas de réponse...

Sur le plan [égalité femmes hommes](#).

Un référent (une référente ?) égalité et diversité va être nommé au sein de la DGE.

Les [femmes](#) sont attendues sur les [postes de direction](#) ! En effet, pour un poste de sous-directrice vacant **seule une femme** s'est présentée sur 17 postulants ! Le DG a dû appeler lui-même de potentielles candidates afin de les inciter à postuler. Cette démarche ne semble pas avoir fonctionné...

#### 4. questions diverses.

La [gestion des corps techniques](#) (BPCT) va certainement être transférée à Bercy, à SRH2 au cours du premier semestre.

---

La prochaine réunion aura lieu dans le courant de l'année. Entre-temps, les différentes réorganisations de la DGE seront discutées en CTAC et en CHSCT.