

Monsieur le Directeur de la Technique et de l'Innovation

La réorganisation de la DTI est effective depuis plusieurs mois. A l'origine, bien que doutant de la pertinence de certains points, les personnels n'étaient pas opposés à cette réorganisation. Comme le montre le vote en CTP, il y avait encore le bénéfice du doute. Or, les dysfonctionnements s'amplifiant de semaine en semaine, ils commencent à regretter leur ancienne situation. Voici quelques exemples sur lesquels l'USAC-CGT souhaite attirer votre attention.

Transparence :

Il a été promis que la transparence la plus totale serait appliquée dans l'affectation des agents sur les nouveaux postes créés. Or, la réunion de concertation organisée pour traiter les désaccords n'a pu délibérer que sur les sujets portés à sa connaissance. Certains agents ont découvert avec plusieurs semaines de retard que tel ou tel poste qui les aurait intéressés ne serait finalement pas ouvert en CAP car il était attribué « naturellement » à un autre collègue.

Plus grave encore, il semble que certains postes soient encore pourvus en interne sous couvert d'« affectation naturelle » parce que l'arrêté d'affectation n'est pas encore paru. Les chefs en profiteraient pour opérer quelques ajustements. En ce qui concerne les postes d'encadrement comme les adjoints de chef de pôle par exemple, il faut que tous les candidats potentiels soient avertis et que cela passe par une procédure absolument transparente.

Liste des postes ouverts en AVE :

De nombreux pôles sont manifestement en sous-effectif et tous leurs efforts pour se faire entendre semblent vains. Certains n'ont même pas de chef et le poste n'est pas ouvert pour autant. Il est nécessaire qu'un point soit fait très rapidement. Tous les postes nécessaires pour assurer le fonctionnement des pôles de la nouvelle DTI doivent être ouverts. La Direction doit être cohérente et donner les moyens de fonctionner aux pôles qu'elle a elle-même souhaité créer.

Les ouvriers d'état ne sont pas mieux lotis. Sans aucune raison, l'effectif autorisé de la DTI n'est pas atteint et aucun poste supplémentaire n'est ouvert. Au contraire des ouvertures attendues sont supprimées.

Déséquilibre dans les pôles sur l'évolution de carrière :

La réorganisation de la DTI a augmenté le déséquilibre entre les pôles sur les fonctions, notamment, d'expert sénior, d'expert confirmé (la fonction d'expert n'étant utilisée que par un seul corps). En effet, certains pôles sont si richement pourvus d'experts de tout type que les agents du pôle non-experts y voient une impossibilité d'évolution de carrière et envisagent déjà un changement de poste. Par contre, d'autres pôles sont totalement dépourvus de fonction d'expert (que ce soit senior, confirmé ou simple expert) avec une impossibilité d'évolution de carrière dans ce pôle sans création de ces fonctions. Il est urgent non seulement d'obtenir des postes supplémentaires d'expert senior et d'expert confirmé mais aussi de mettre en place un accès à la fonction d'expert (« simple »). Enfin, la DTI doit mettre en place une politique équilibrée d'évolution de carrière dans laquelle aucun pôle ne doit être exclu !

Déménagement :

Un grand mouvement circulaire est annoncé pour l'été à la Mounède. Malgré nos mises en garde répétées en groupe de suivi de la réorganisation, il semble que les dogmes du regroupement des domaines et des pôles aient prévalu sur les aspects purement pratiques. Certes les pôles sont regroupés, mais les agents sont éloignés de leur labo ou des autres pôles avec lesquels ils communiquent tous les jours. Les besoins spécifiques des pôles, établis à la va-vite, ne sont pas tous pris en compte. Il semblerait toutefois que certains pôles aient réussi à mieux se faire entendre du GT bureau, alors qu'aucun agent n'a été sollicité pour une idée ou un avis. Il est dommage que tous n'aient pas connu la méthode.

Par ailleurs, certains agents de Ranguel découvrent qu'il est envisagé de les déplacer à la Mounède. Un minimum serait de leur demander leur avis au préalable. Il avait bien été dit que la réorganisation ne provoquerait pas le déplacement des agents contre leur volonté.

Ce déménagement met en lumière l'insuffisance critique de bureaux que le départ du STAC ne saurait résoudre (voir projet de

déplacement d'agents de Ranguéil, voire d'Athis-Mons). Ne serait-il pas temps d'envisager une extension du bâtiment de la DTI sur les ailes inachevées (sans 2^{ème} étage) ?

Trous dans l'organigramme :

A chaque CAP, de nombreuses mutations internes et externes créent ou déplacent des trous. Outre l'instabilité des effectifs dans les différents pôles et les difficultés d'organisation qui en résultent, cela génère une charge de travail anormalement élevée pour l'équipe de RH. Il semble nécessaire de renforcer cette subdivision tant que l'organigramme de la DTI n'est pas stabilisé.

Par ailleurs, la cellule formation se voit réduite à une peau de chagrin par plusieurs départs. Les agents de l'ex-SDER le ressentent particulièrement puisqu'on leur a annoncé ne plus pouvoir s'occuper de leurs besoins spécifiques, ce qui est inadmissible !

Il pourrait être utile de mettre en place une procédure de mutation interne pour les postes n'impliquant pas de changement statutaire ou indemnitaire. Tout devrait se faire avec le maximum de transparence (AVE interne, consultation des représentants des personnels) et être traduit en AVE national si au moins un candidat déclaré ne satisfait pas aux critères d'une mutation interne. Le SRH doit comprendre qu'une direction comme la DTI avec plus de 150 IESSA, et 150 IEEAC ne peut faire autrement que d'avoir un nombre important de postes en CAP. Il n'est pas normal que les demandes de la DTI soient filtrées avant publication sans permettre à la DTI de fonctionner avec des mutations internes.

Gestion administrative des domaines:

Même si certaines améliorations sont à noter, particulièrement en ce qui concerne la gestion des bons de commande, cela ne fait pas oublier les difficultés importantes vécues au quotidien par les services de support au domaine dans la mise en œuvre de leurs nouvelles tâches et le maintien des anciennes.

Ici, des difficultés importantes apparaissent dans un secrétariat avec l'obligation d'utiliser un logiciel inadapté aux activités de certains pôles. Là, la cellule financière a des problèmes avec la numérotation des marchés. Ailleurs, des demandes de missions se perdent, des marchés sont introuvables. On signale aussi des retards très importants dans des paiements de facture, dans le remboursement des missions.

Globalement, la très grande charge de travail impose un long délai avant que tout fonctionne à peu près. Aujourd'hui les craintes relatives au fonctionnement décentralisé tel qu'il est défini se confirment ; un grand danger se profile, car les supports décentralisés étant armés au minimum, un ou plusieurs départs remettraient profondément en question leur fonctionnement, ce qui ne plaide pas en faveur d'une meilleure organisation globale et donc en faveur du but poursuivi dans le cadre de cette réorganisation.

La situation de sous-effectif administratif dans l'ensemble de la DTI remet en cause la décision d'organisation en supports décentralisés.

Domaine R&D :

Même si l'organisation du pôle semble être globalement satisfaisante, des interrogations subsistent sur la manière dont le travail réalisé par R&D sera pris en compte par le domaine EOS. Des mécanismes de transfert devront être étudiés et mis en place avant qu'il ne soit trop tard. Les relations avec la mission Europe sont également à clarifier rapidement.

Activité quotidienne :

Plusieurs domaines signalent qu'ils continuent à fonctionner, mais « en roue libre ». Les décisions sont toutes dévolues aux différents comités directeurs ou exécutifs. Or, les chefs de domaines, passant leur temps en réunions diverses, n'ont plus le temps de diriger leur domaine. La réorganisation de la DTI est une activité assez lourde, mais il ne faut pas oublier l'activité essentielle de la DTI qui est d'œuvrer pour la DSN sur tous les aspects techniques de la sécurité aérienne.

Au titre de la transversalité, on pourrait s'attendre à ce que ces décisions viennent de la mission projet ou des chefs de projet, mais pour le moment, c'est silence radio de ce côté aussi. Des retards sont déjà constatés dans le lancement de marché, d'appel d'offre, ce qui n'est pas sans conséquence sur les objectifs à atteindre par la DTI et également sur les entreprises travaillant avec nous.

Les agents ressentent une démission de leur encadrement, quand celui-ci existe encore. Un des axes de la réorganisation était de diminuer le nombre de niveaux hiérarchiques. Cela implique que les niveaux restants doivent prendre en charge le travail effectué par ceux qui ont été supprimés. Cela ne semble pas être le cas général. Certains commencent d'ailleurs à dire qu'ils regrettent que les chefs de subdivision aient été supprimés, que c'était le seul niveau vraiment utile. C'est exagéré bien sûr, mais cela reflète bien le sentiment de flou qu'ont les agents actuellement.

Monsieur le Directeur, l'USAC-CGT est inquiète sur les chances de réussite de cette réorganisation et vous demande de répondre aux agents de la DTI sur ces préoccupations légitimes.