

5 Organisation des services :

A. Pôle Ressources – Direction des Finances et de la Commande Publique – Service de la Commande Publique : démarche organisationnelle et managériale du service de la Commande Publique (avis);

Nous avons participé à une réunion de présentation du rapport relatif à la démarche organisationnelle et managériale du service commande publique mardi 19 novembre dernier.

Dans le domaine de la réorganisation de service, il n'existe pas de mode d'emploi et nous avons à l'ordre du jour de ce comité technique différentes façons d'appréhender les problématiques et les façons d'intégrer les agents à la préparation du changement, les organisations syndicales ainsi que les suivis et présentation de bilan plus ou moins régulier.

Une première remarque concerne la présentation de ces modifications organisationnelles, feront-elles l'objet de présentation lors de réunion du CHSCT ?

La lecture du rapport ainsi que les éléments de réponse apportés lors de la réunion de mardi semblent nous inviter à penser que cette réorganisation est induite par la nécessité d'une meilleure connaissance au sein de nos collectivités et auprès des partenaires extérieurs du « qui fait quoi ? » au sein de ce service ainsi que par les impacts des nouvelles réglementations en termes de dématérialisation, achat responsable, etc. et que tout est bien dans le meilleur des services possible.

Pour autant, les agents avec lesquels nous avons échangé ont pointé plusieurs points de surprise vis-à-vis du rapport et des échanges avec la hiérarchie tels que :

- Page 2/4, vous indiquez de mai à juillet 2019, projets de fiche de poste alors que les agents ont reçu des projets de fiche de poste la semaine dernière (08/11)?
- Vous parlez de transversalité. Comment comptez-vous organiser concrètement l'équipe pour que les agents travaillent ensemble ?

- Comment s'est fait le choix de l'agent « chargé de mission politique achat » alors que dans l'ancien organigramme il y avait deux agents chargés de la politique achat ?
- Existe-t-il une raison de séparer l'animation de la politique achat et l'ingénierie juridique alors que les compétences semblent liées voire interconnectées ?
- Quelles sont les chantiers ouverts en termes de formation des agents ?

De plus, nous aimerions savoir si l'évolution des postes de rédacteur de marchés en catégorie B est envisageable et ce à quelle échéance ?

Vous avez proposé une charte de fonctionnement (que d'autres auraient appelé charte des règles de vie). Nous sommes surpris par l'utilisation du mot « sécession ». Nous verrons à l'usage si cette charte fera effet ou si elle ne sera qu'une exonération de responsabilité des dysfonctionnements.

En effet, aujourd'hui, il semble que le message "souffrez en silence" soit lui aussi bien passé au sein du service et que derrière des sourires de façade, la souffrance au travail est encore largement présente.

Il est, de notre point de vue, dommage de n'avoir pas utilisé le temps entre juillet et aujourd'hui pour avoir une réelle appropriation des futures fiches de postes par les agents. Attendre la tenue des entretiens individuels nous semble dommageable à l'esprit de transversalité et de coopération que vous recherchez car l'entretien professionnel ne se déroule qu'entre deux personnes. Pouvez-vous nous préciser ce qui se passera en cas de désaccord sur les missions et activités décrites ?

En conclusion, nous ne sommes pas convaincus que la méthode utilisée soit la bonne.

Notre avis étant demandé, nous nous abstiendrons sur ce dossier.