



Compte rendu de la commission interne (CIS) du 28 janvier 2020 Organigramme AEFÉ

Le Directeur adjoint a présidé cette commission interne.

Il a présenté le nouvel organigramme comme une réponse aux enjeux importants auxquels est confrontée l'AEFE, parmi lesquels le développement du réseau.

Les déclarations liminaires de chaque organisation syndicale (OS) ont donné le ton. Toutes les OS ont clairement exprimé un rejet de ce nouvel organigramme et demandé son report.

Lecture de la déclaration liminaire de la FSU.

Questions générales

Absence du directeur

Lors du CHSCT, la FSU avait interpellé le Directeur avec l'espoir qu'il serait présent lors de l'examen du nouvel organigramme en CIS. *Le Directeur adjoint a justifié cette absence par un agenda très chargé.* Pour la FSU, la raison invoquée n'est pas une réponse valable : c'est la direction qui veut aller à marche forcée, c'est elle qui a la main sur le calendrier, et nous le répétons, ce projet est le sien !

Ventilation des postes

La FSU réitère en séance sa demande de communication de la ventilation des postes par direction et services. *Selon le Secrétaire Général, cette information serait prématurée car la ventilation dépendra aussi des départs. A ce stade, deux postes sont supprimés (SGA/SPPE), 5 transférés et des postes devraient être créés au siège pour la rentrée prochaine par un glissement de postes du réseau vers le siège.* Pour la FSU, les informations lacunaires sur cette ventilation, ne permettent pas de répondre précisément aux interrogations des agents.

Une méthode inacceptable

La FSU est intervenue à nouveau sur l'audit : l'absence d'implication des personnels et de communication. *Le Directeur adjoint répète qu'il s'agit d'un document d'aide interne qui a associé les personnels.* La FSU est contrainte de lui rappeler que ceci est totalement faux : au CHSCT, l'administration a bien été contrainte de convenir que les personnels, à l'exception des chefs de service, n'y ont pas été associés ! Certaines vérités ont du mal à être intégrées !

L'absence de concertation en amont avec les personnels, le calendrier à marche forcée, une information très générale à peine 15 jours avant la commission interne, tout concourt à créer de l'angoisse. Un nouvel organigramme ne peut être efficace sans l'adhésion des personnels !

La FSU réitère ses critiques sans que cela suscite la moindre interrogation ou mea culpa de la part de l'administration. Concernant le manque de consultation des personnels ou de prise en compte de leur parole par le biais de leurs représentants, *le Directeur adjoint a répété plusieurs fois que sa « porte est ouverte ».* Nous avons visiblement un problème de définition du mot « consultation ». Il n'y a pas eu de consultation démocratique, et les représentants des personnels n'ont pas pu jouer leur rôle. Une porte ouverte n'est pas un travail de consultation !

Un organigramme ni plus lisible, ni plus cohérent

En séance, la FSU a présenté cet organigramme comme « un puzzle » mal assemblé ! Avant de commencer à lister service par service les questions (comme nous avons prévenu dans notre déclaration), la FSU précise les problèmes généraux que posent cet organigramme :

- **la multiplication des postes d'encadrements**
 - **la disparition de nombreux postes d'adjoints**
 - **le développement des secrétariats** sans nombre de postes connus (alors qu'il a existé une période auparavant où les secrétariats devaient disparaître ! Cherchez la cohérence !
 - **l'absence de cohérence à l'intérieur des directions et du secrétariat général** : département (SI), services, secteurs, bureau, pôle. L'administration explique que si les termes diffèrent à l'intérieur des directions, c'est à la demande des chefs de service concernés. La FSU s'interroge donc sur le fait que lors de la constitution d'un organigramme, ce soient les desiderata des uns et des autres qui priment sur la cohérence générale. Sommes-nous vraiment dans un Etablissement public ?!
 - **la disparition de services pourtant essentiels**
 - **SPPE : c'est tout à fait incompréhensible dans le contexte actuel.** Ce service est apprécié à l'externe et sert d'exemple à d'autres organismes. Il est indispensable de lier sécurité et sûreté car la vision transversale est nécessaire et constante. *Tous nos arguments sont contestés. L'Agence fait le constat qu'en interne cela n'a pas bien fonctionné. Il s'agit donc d'un « choix politique » avec le Directeur adjoint en charge de la sécurité, un conseiller sécurité et un spécialiste de la sûreté à l'immobilier.* La FSU réitère ses doutes quant à ce schéma : contrairement à une ambassade qui représente sur place l'ensemble des services de l'Etat, l'Agence n'a que peu de marge de manœuvre pour ces questions, en termes de décision.
 - **SORES : c'est inconséquent à l'heure où l'orientation des élèves une question centrale. Voir ci-dessous.**
 - **Service de la communication : c'est impensable à l'ère du développement du réseau.** Ce qui est proposé est absolument illisible de l'extérieur. La FSU rappelle que toutes les administrations, toutes les entreprises ont une « com » à part entière ! *Le Directeur adjoint répond qu'il y aura au contraire deux services communications !!!*
- Incompréhensible, impensable et pourtant l'AEFE le fait ! Sans état d'âme !**
- **la disparition d'une série de missions, de dispositifs.** *Pour le Secrétaire général, la plupart des personnels du siège voient leurs missions inchangées. Pour l'essentiel des services, il peut y avoir un glissement hiérarchique mais les missions quotidiennes des collègues ne verront que peu de changement.*
 - **dans la présentation de l'organigramme : aucune féminisation des postes !**

Un établissement public ?

Le Directeur adjoint a aussi précisé dans le cours des échanges que « nous sommes dans un Etablissement public ». La FSU est intervenue sur cette remarque pour signaler toute sa dimension ironique, dans la mesure où l'Agence est en train d'orchestrer la casse de l'Etablissement public et de faire de la privatisation du réseau sa priorité !

Information des personnels

La Direction de l'Agence a précisé que cet organigramme se fera sans aucune baisse de rémunération sur quel que personnel que ce soit « sur les contrats en cours ». Il y aura même une valorisation puisque les missions seront plus importantes (!)

Pour certains, certes ! Mais dans la majorité des cas, il n'y aura rien. Quant au maintien de rémunération, il ne concerne que le contrat en cours. Au renouvellement de contrat, il n'y a aucune assurance d'un maintien de rémunération !

Outre sa «porte ouverte», le directeur adjoint s'est engagé à recevoir les services les plus impactés par l'organigramme.

Présentation synthétique par direction

1- Direction générale

Directeur général délégué : quelles missions ? Quels liens hiérarchiques ?

Le Directeur adjoint précise qu'il y a un secrétariat général qui a autorité sur l'ensemble des directions. Ce **Directeur général délégué** n'a pas de lien hiérarchique direct avec les personnels.

2- Service des relations extérieures ou le cabinet qui n'en est pas un...

Pour le Directeur adjoint, c'est un choix. C'est une forme d'« humilité » de ne pas créer un Cabinet. Pour la FSU, c'est certainement la même humilité qui dicte la création d'une Direction générale ?!

Les missions entre les 3 conseillers sont disproportionnées voire ne devraient pas relever de leurs compétences (comme le site internet pour le Conseiller communication institutionnelle ou les premiers secours pour le conseiller sécurité). Pour la FSU, il faut distinguer le stratégique qui relèverait de ces conseillers du fonctionnel qui doit relever de services. A tous nos arguments, le Directeur adjoint répond qu'il s'agit d'un choix politique ! Aucun changement donc, si ce n'est que les premiers secours seront rattachés au pédagogique.

3- Secrétariat général

La FSU fait part des remarques et critiques faites par les personnels lors de l'HMIS à Nantes. Le Secrétaire Général précise que le transfert de la paye à Nantes était une expérimentation et que la direction a salué l'investissement des personnels nantais.

Concernant le département des systèmes d'information, la FSU a mentionné que la fonction de Responsable de Pôle n'apparaissait pas et que les personnels trouvaient incohérent de devenir un « Département » et de garder la notion de pôle. Pour l'administration, à part le nom du service, il n'y a pas de changement à opérer.

4- direction du développement du réseau

La FSU a obtenu la modification du nom qui deviendra "Direction du développement et de l'accompagnement du réseau". La FSU a présenté l'ensemble des questions posées par les secteurs : leur rôle, la place des adjoints, le rôle des adjoints financiers.

Qu'ils se rassurent, ils resteront la porte d'entrée de l'AEFE ! Chaque chef de service aura un adjoint. Le terme analyste pays ne convient pas et une réflexion est en cours. Sur la partie financière, il y aura un pool financier qui sera entre les secteurs et la DAF ! Donc depuis la présentation aux personnels et à leurs représentants des « nouveautés » sont apparues. Est-ce sérieux de réunir la commission interne sur un organigramme qui est encore évolutif ?

5- direction de l'enseignement, de l'orientation et de la formation

Il s'agit d'une opération de fusion acquisition de la part du service pédagogique. Aussi, est-ce normal que la direction actuelle du SP ait été la seule à disposer d'un mandat pour réorganiser cette direction ?

Concernant le **SORES**, aucun bilan n'a été établi et pourtant ce service disparaît ! La FSU a rappelé la diversité des missions du SORES, de ses nombreux interlocuteurs en interne comme en externe, de l'importance d'avoir un bureau spécifiquement dédié à l'orientation et clairement identifié.

Pour le service de communication, là encore, la FSU a rappelé que le rôle d'un service de communication ne pouvait pas se réduire à la valorisation du réseau et aux événements ! Dans ces deux cas, il s'agit d'une vision restrictive des missions des agents. La FSU a proposé de créer 2 sous-directions distinctes (enseignement et orientation) au sein de cette direction et un véritable service de communication. *Refus du Directeur adjoint. Là encore le choix politique a été fait.*

6- direction des affaires financières

Pas de changement.

7- direction des ressources humaines du réseau

La FSU rappelle que la structure hiérarchique différente de celle de Paris choque les personnels nantais qui l'ont exprimé en HMIS « Haute couture à Paris et prêt-à-porter à Nantes ». Si la lisibilité et le ressenti des personnels étaient pris en compte, il faudrait 2 sous-directions. *Le Secrétaire Général explique que le Directeur adjoint de la DRH remplace le sous-directeur de la structure parisienne c'est pourquoi on y trouve 2 chefs de bureau (et non 2 sous-directeurs).*

Concernant le dialogue social, la FSU rappelle son opposition à son rattachement à la GA. Le dialogue social en RH concerne tous les aspects : les commissions paritaires en centrale comme locales dans le réseau, la GA mais aussi le recrutement et les voyages et missions ! Le dialogue social devrait donc être détaché des deux bureaux actuels.

Au terme de cette CIS, le constat est amer. Il n'y a eu aucune prise en compte de la parole des personnels. Les réponses se sont réduites, à part quelques précisions techniques, à des formules toutes faites rappelées régulièrement dans cette instance comme précédemment. Elles ont suscité notre exaspération, notre colère. *Le directeur adjoint a conclu en fin de séance que "on peut considérer qu'il y a un certain désaccord sur la forme".* Non, le désaccord dépasse la forme. Il est aussi sur le fond. De manière symptomatique, toutes les OS ont été sur la même longueur d'ondes et le vote a été unanimement défavorable.

La FSU reste à votre disposition pour des informations complémentaires.

Clémence Chaudin, Annie Delporte, Catherine Desliens, Patrick Soldat