

#### **4 - C) Direction Générale des Services – Direction de la Communication – Service Information multimédia : Ajustements de la réorganisation du service InfoCom – Information multimédia (avis) ;**

##### **Retours**

À la lecture du rapport nous avons une impression d'un manque de clarté et de confusion dans l'organisation actuelle.

##### **Réorganisation : réponses aux absences, démarche avec Coprod, saisie SQVT**

Le rapport reconnaît les problèmes d'arrêts de travail, de charges de travail. Les réponses au mal-être au travail, ayant entraîné des arrêts récents, semblent partielles et incomplètes (accompagnement coaching de la cheffe de service sans en préciser les raisons, ateliers).

Des formules nous interrogent : on parle d'"inquiétude générée par la réorganisation", de "ressenti" des agents. Une phrase parle des départs qui "ouvrent des possibilités de réajustements supplémentaires, qui ont aidé à dépasser certaines problématiques ou certains blocages".

On ne pointe pas des causes organisationnelles au sein du service. Ce n'est pas de l'inquiétude qui amène à une forme de burn-out ou occasionne des départs : c'est l'absence de sens, la question de la conduite du service, et un fort sentiment de ne pas être reconnu pour ses compétences ou son métier.

Le service Qualité de vie au travail a été saisi. Pour les agents du service, la réponse a pour l'heure été qu'un atelier avec la cheffe de service et Coprod, afin d'établir des indicateurs pour évaluer leur charge de travail. Ce qui a concrètement abouti, pour l'instant, à un rendez-vous semestriel de la cheffe de service avec chacun des agents sur cette question de la charge de travail. La mise en place des indicateurs n'est pas effective. Mais comme l'a si bien évoqué Olivier Hamant, enseignant chercheur à l'ENS Lyon, lors d'une conférence passionnante à l'occasion d'un temps fort du management des transitions, jeudi 27 février, consacré au modèle écologique et socio-économique de robustesse, opposé à celui du culte de la performance, est-ce que ce sont les indicateurs qui vont sauver nos modèles de gestion ou est-ce que cette recherche d'atteindre les indicateurs ne nous enferme-t-elle pas dans une spirale vers notre propre extinction ?

Sur la démarche entreprise avec CoProd depuis début 2024, il a été proposé aux agents un temps d'écoute, mais pas de présentation d'un bilan finalisé par Coprod suivi d'échanges. Uniquement un bilan succinct réalisé par la cheffe de service en réunion de service en juillet 2024.

##### **Quelques éclaircissements à apporter**

Quid de la revoyure pour le poste de rédactrice en chef?

Quid de la perte de 50% de poste de journaliste multimédia (car la rédaction en chef adjoint a été incluse dans un poste précédemment de journaliste multimédia) et de sa compensation ?

Quid des missions de médiation auprès des publics assurées par la journaliste-médiatrice devenue rédactrice en chef?

Le remplacement du secrétaire de rédaction à mi-temps (de juin à décembre 2024) n'a pas été un remplacement sur cette fonction, mais par la réalisation de prestations par un pigiste.

##### **Multitâches**

Le rapport mentionne des journalistes "tous pas à l'aise avec les réseaux sociaux". Mais la plupart travaille sur les réseaux sociaux depuis plusieurs années. Il n'est pas mentionné qu'ils doivent faire face à la charge de travail sur d'autres tâches dont la rédaction d'articles et le pilotage de suivi de thématiques (aujourd'hui près de cinquante thématiques sont gérées par les journalistes avec des degrés divers de charge de travail).

Il n'est pas mentionné d'actions de formation pour leur permettre d'assurer ces missions en lien avec les réseaux sociaux.

### **Organigrammes en annexes**

L'organigramme nominatif actuel en annexe n'est pas à jour : y figurent des agents partis les années précédentes (webmaster, rédacteur en chef, journaliste). Ne figurent pas l'agente nouvellement arrivée (poste de rédaction en chef adjoint/ journaliste multimédia) ni le remplacement au poste de rédaction en chef par la journaliste médiatrice.

Un poste ne figure pas dans l'organigramme général nominatif et non nominatif : celui de journaliste/chargé de publication (coordination Lettre Métropole et Rapport d'activités et de développement durable de Rennes Métropole).

### **Transformations de poste**

Pour la transformation du poste de chargé de publication (catégorie b) en journaliste multimédia (catégorie A, parcours 2), il semble utile de proposer à cet agent de suivre une formation en journalisme, pour la réussite dans ses nouvelles missions qui exigent un savoir-faire professionnel spécifique.

Évolution des missions d'expertise en direction artistique au service ARTCom. Les missions effectuées nécessitent une forte expérience complétée d'une expertise artistique et technique ainsi qu'une autonomie et niveau de responsabilité supérieur à un grade de technicien B. Au regard de ces missions, il est proposé de transformer ce poste en un poste de catégorie A (attaché).

Nous ne comprenons pas cette proposition. En effet, sans prendre en compte le poste évoqué, sur les 4 autres agents et personnels de nos collectivités classés « prestations graphiques », 1 seule est dans la filière administrative et les 3 autres sont dans la filière technique. En termes de cohérence, nous ne comprenons pas votre proposition. En plus, il y a des éléments différents entre la fiche de poste, le tableau présenté pour le point « postes » et le rapport. Merci de nous éclairer.

Nous serons bien évidemment vigilant sur la suite de ce dossier et la présentation d'un bilan à 1 an.