

ODM : feedback des collaborateurs concernant la situation de la politique du personnel (période : 1^{er} février au 16 septembre)

Par rapport à la politique du département :

- Que se passe-t-il si Mme Sommaruga change de département au mois de décembre.
- Mme Widmer-Schlumpf a engagé une vaste réorganisation, puis elle a changé de département sans répondre des conséquences de la réorganisation.
- La première pierre pour la problématique a été posée par M. Blocher, l'office a été doté de ressources humaines pour 10'000 demandes d'asile. Actuellement, quelque 15'000 demandes d'asile sont traitées chaque année.

Par rapport à la réorganisation :

- La procédure ainsi que le rapport intermédiaire de la société de conseil Rexult n'étaient pas professionnels.
- Les voix critiques qui remettent en question le rapport intermédiaire n'ont pas été entendues ou systématiquement occultées.
- A ce jour, aucune évaluation de la réorganisation n'est disponible, bien qu'elle ait été demandée à maintes reprises.
- Suite à la réorganisation, des collaborateurs travaillent dans des fonctions pour lesquelles ils ne sont pas, ou insuffisamment, qualifiés.
- **La conclusion selon laquelle les nouvelles structures génèrent une production de 20% de plus, est fautive. Par rapport à avant la réorganisation, l'efficacité a baissé.**
- Quels sont les coûts engendrés par la réorganisation (honoraires société Rexult, coûts de fluctuation).
- La réorganisation a échoué parce que le directeur n'a pas réussi à gagner la ligne pour le projet.

Par rapport à la situation de travail actuelle :

- Dans les discussions directes ainsi que dans les retours écrits, on sent un degré élevé de résignation et de cynisme.
- Les résultats de l'enquête de satisfaction sont mauvais. A ce jour, la direction n'a ni adopté ni communiqué de mesures concrètes pour une amélioration.
- Le classement salarial activité polyvalente, non polyvalente, est compréhensible.
- Le classement salarial universitaires, non universitaires, est ressenti comme injuste.
- Les collaborateurs souhaitent un directeur qui se fasse sentir au sein de l'office et qui guide les collaborateurs.
- Certains chefs de section ne disposent pas du savoir-faire professionnel pour soutenir les collaborateurs dans les affaires courantes et ne prennent aucune responsabilité de gestion.
- Les collaborateurs aimeraient savoir combien de personnes dans tout l'office sont en arrêt maladie et souffrent d'un burnout.

- Combien de collaborateurs ont été déclassés suite à la réorganisation.
- Combien de collaborateurs ont été déclassés et ont quitté l'office.
- Le domaine des RH est perçu comme non existant. Les RH n'ont aucune compréhension pour l'office ni pour les collaborateurs.
- Aucune politique du personnel globale n'est reconnaissable. Les collaborateurs dépendent à ce niveau des compétences de management de leurs supérieurs.
- Aucune vision ni aucune conduite stratégique de l'office ne sont reconnaissables.
- Un changement de direction seul ne suffit pas. Les collaborateurs demandent que les erreurs de la réorganisation soient corrigées. **Une nouvelle réorganisation vaut mieux que de laisser les choses telles qu'elles sont actuellement.**
- Le domaine de direction politique migratoire est hypertrophié, les ressources humaines de domaines opérationnels ont été affaiblies pour pouvoir créer ce domaine. Les collaborateurs remettent en question la tâche de ce domaine de direction sur le principe. La section droit devrait être transférée dans l'Etat-major.
- Au sein de l'office, l'ordonnance sur les langues est délaissée de manière impardonnable. L'office communique exclusivement en allemand (aucun cahier des charges, aucun certificat intermédiaire en F/I).
- La politique du personnel des contrats à durée déterminée est critiquée par de nombreux collaborateurs de longue date. Cela ajoute un climat de déstabilisation.
- Le rôle de la commission du personnel n'est pas reconnaissable.

Berne, 19.09.2011, jw/fb