



Réorganisation de l'administration centrale : NON, tous les chantiers ne font pas consensus !

La Ministre de la Culture Roselyne Bachelot-Narquin a confirmé ses décisions concernant la réorganisation de l'administration centrale du ministère dans un récent courrier adressé aux agents.

La réorganisation qui, il y a trois ans, se nommait « Action publique 2022 » sous Françoise Nyssen, pour devenir le « Plan de transformation ministériel-PTM » sous Franck Riester, s'intitule aujourd'hui « Amélioration de l'organisation de l'administration centrale ». C'est en réalité toujours le même projet de rationalisation, conçu en chambre par une poignée de grands décideurs de ce ministère.

Un début de discussion avait commencé sur certains des chantiers en début de cette année suite à la mobilisation des agents et aux nombreuses heures mensuelles d'information de la CGT-Culture, suspendue depuis le début de la crise sanitaire.

Selon la ministre, la réorganisation qu'elle entend mener à terme consisterait en « *quelques modifications raisonnables et consensuelles* », alors que plusieurs chantiers concernés sont loin de faire consensus.

Certes, elle a convenu que le chantier Formation ne répondait pas aux réels besoins des missions et des agents et a décidé d'interrompre ce chantier (nous restons cependant vigilants car nous savons que le secrétariat général ne veut pas s'avouer vaincu).

Mais selon elle, ou plutôt selon l'ancien Secrétaire général adjoint, le regroupement des chantiers système d'information et numérique, action européenne et internationale, communication, documentation et observations et études sont légitimes, il faudrait à présent « *passer aux actes* ». Et pourtant :

Systemes d'information et du numérique

Tous les agents conviennent qu'il est indispensable d'améliorer la coordination informatique mais aucune discussion réelle sur les besoins des agents et usagers n'a été entamée. Le fonctionnement de la future entité se met petit à petit en place depuis le confinement et avec notamment des récentes créations de postes et des nouvelles méthodes de travail, sans échanges avant les agents concernés et les représentants des personnels. Ce qui conduit bon nombre d'agents à se retrouver dans des situations inconfortables en termes de positionnement et d'évolution professionnelle.

En outre, certains sujets liés à la stratégie et à l'innovation des politiques culturelles étant du ressort de la future délégation à la transmission des savoirs et à la démocratisation culturelle, il sera important de discuter de périmètres de ces entités en la matière.

Action européenne et internationale

Les agents n'ont pas été écoutés sur leurs réels besoins et n'ont aucune information sur la future organisation et le fonctionnement de cette nouvelle entité, en particulier sur l'articulation avec les directions métier. Aucune information ne leur a été apportée concernant l'évolution de leurs fiches de poste.

Communication

Aucun agent ne comprend le projet ni comment la communication serait améliorée après le regroupement envisagé, alors que la difficulté principale concerne, depuis des années, la manière de séparer la communication institutionnelle du ministère de celle des ministres que se succèdent.

Résultat : de nombreux agents, que ce soit à la DICOM ou dans les directions métiers, partent ou cherchent à partir.

Documentation

Les agents, mobilisés de longue date, ont fait une contre-proposition au projet du pilote, qui n'a jamais été discutée, alors que la question de la gouvernance qui permettrait de maintenir un lien fort avec les directions métiers est essentielle. (Voir ce lien pour la [contre-proposition](#))

Études, observation et prospective

Le regroupement de ces fonctions dans une même entité fait consensus parmi les personnels concernés. Néanmoins, le positionnement de cette entité au secrétariat général, qui interroge sur son indépendance, est le point qui reste à discuter.

Réorganisation des Directions générales

Les quelques discussions sur ces réorganisations internes datent de juillet pour la DGCA, d'avant le confinement pour la DGMIC, tandis qu'aucune amorce de discussion n'a eu lieu avec la DGP. Et pourtant, nous n'avons cessé avec les personnels de demander le dialogue et la concertation, d'autant que selon les annonces de la ministre, un des enjeux de la crise sanitaire est de « *consolider l'expertise métier des directions générales* » :

- *mieux porter les enjeux de régulation numérique pour la DGMIC*
- *mieux coordonner les enjeux sociaux des professionnels pour la DGCA*
- *mieux incarner le suivi du secteur privé du patrimoine et de l'économie du patrimoine en général pour la DGP*

Délégation à la transmission des savoirs et à la démocratisation culturelle

Bien que nous saluions la création de cette délégation dont les objectifs sont de « *permettre l'accès à tous nos concitoyens à la vie culturelle, développer les échanges avec les territoires et renforcer la coordination de l'enseignement supérieur culturel* », nous restons vigilants sur son périmètre, ses moyens et son incarnation au sein de l'administration centrale et sur sa coordination avec les directions métier, cœur de la réussite de ces ambitions politiques. Nous demandons par conséquent que la création de cette délégation ne se fasse pas à effectifs constants mais qu'elle dispose, en plus des crédits budgétaires qui lui seront dédiés, de personnels, et que les modes de travail entre les différentes entités de l'administration centrale reposent véritablement sur des modèles collaboratifs et participatifs.

Accompagnement social de cette réorganisation

Le SRH n'a prévu aucune mesure collective pour accompagner les agents dans le cadre de cette réorganisation, quand nous savons fort bien que le but final est de supprimer de postes en administration centrale, encore une 50^{aine} cette année. Le manque d'information et la forte incitation à partir en annonçant à certains agents qu'ils n'auraient pas leur place dans la nouvelle organisation en a déjà conduit certains à quitter l'administration centrale.

Camus « Paradise »

Nos dirigeants, malgré la crise sanitaire et les contraintes qui en découlent (port du masque obligatoire, télétravail privilégié pour éviter la concentration des agents dans les bureaux), s'évertuent à faire avancer le projet de densification des locaux CAMUS. La CGT avait demandé une suspension des travaux durant le temps de la crise, qui s'est terminée par un arbitrage négatif de la ministre. On nous répond que les travaux en cours ne concernent que les « lieux de vie » (tisaneries, etc.), pourtant la récente infolettre sur le sujet précise bien que les centres de documentation et d'archive qui viennent d'être vidés « *vont être réaménagés en des lieux de proximité hybrides et flexibles composés de différents espaces de travail, ouverts et fermés, de salles de réunions, d'un coin café et de points copies* ». La vente des bijoux de famille (immeuble de Pyramide), la densification des bureaux et la création d'« open-space », pourtant largement critiqués dans le monde du travail bien avant la crise, n'auraient donc aucune raison d'être suspendus malgré les risques de diffusion accrue du virus que cela entraîne... OUT le principe de précaution ! En termes de sécurité et de santé au travail, c'est un zéro pointé.

Face à ces constats, nous exigeons la réouverture de discussions entre les agents et les pilotes, ainsi qu'avec les organisations syndicales, sur l'intégralité des chantiers de l'administration centrale afin que la réorganisation en cours soit synonyme d'amélioration des conditions et de l'organisation du travail pour que les agents puissent mener à bien leurs missions dans la sérénité et la coopération.