



Scènes d'illogisme ordinaire : réunion avec la SGA et la Dream team de la SDAEI

L'arrogance, l'autoritarisme, les egos, le dogmatisme idéologique, le travail empêché, l'illisibilité, la surcharge de travail, la surdité comme stratégie pour le projet de service et l'avenir !

Suite à l'insistance de la CGT-Culture au dernier comité technique d'administration centrale (CT-AC et non le comité technique du secrétariat général, nous le rappelons) pour échanger dans le détail sur un certain nombre de « chantiers » liés à l'Organisation de l'Administration Centrale (OAC), nous avons eu hier une première réunion sur la nouvelle organisation de la sous-direction des affaires européennes et internationales (SDAEI).

Mais nous nous heurtons, encore, à la mauvaise volonté de l'administration. Nous avons demandé la communication du projet de service, des contrats de service et la présence des directions générales (DG) : fin de non-recevoir par la secrétaire générale adjointe (SGA), présidente du CT-AC. Selon elle, nous ne sommes là ni pour échanger sur le fond, et encore moins avec les DG ! Mais alors, sur quoi ?! La piètre documentation qui nous a été fournie, se résumant à un calendrier et au nombre d'ateliers réalisés, reflète la réticence des responsables à la concertation et l'absence de réel travail en commun en interne et avec les DG.

La SDAEI doit pourtant bien travailler avec les autres services de l'administration centrale. Comment vont-elles coopérer et travailler ensemble ?

En réalité, depuis la mise en place de l'OAC, les personnels de la SDAEI et des DG sont confrontés à plus d'intermédiaires, une illisibilité des interlocuteurs, des circuits d'information et de validation plus longs et peu fluides, ce qui rajoute de la complexité et leur retire de la transversalité.

Les nouvelles méthodes managériales qui s'inspirent du monde la « tech » sont plus surréalistes les unes que les autres et révèlent un monde où les agentEs sont de plus en plus sous pression, désorientés, fragilisés et malmenés. Merci à la méthode AGILE, au mode projet, mots qui buzzent et sont tendance, quitte à friser souvent le non-sens, voire l'absurdité la plus totale et écartant les politiques de long terme ! L'administration se cache derrière le nombre de chantiers menés avec des méthodes qui tiennent plus de tours de passe-passe totalement obscures, (cf boîte à idées dans le couloir de la SDAEI) que de méthodes pragmatiques et objectives. Les conclusions de ces ateliers s'avèrent pourtant biaisées et très éloignées des réalités des personnels, malgré leurs participations.

De surcroît, aucune réunion n'a à ce jour été organisée avec l'ensemble des personnels de l'administration centrale (SG et DG) travaillant sur les questions européennes et/ou internationales, alors qu'ils travaillent quotidiennement ensemble.

Ce que les agentEs de la SDAEI constatent :

- Rajout de nouvelles missions initialement non prévues sans que la hiérarchie n'en ait jamais discuté avec les agentEs concernés. Traduction : augmentation des volumes horaires et non priorisations des dossiers.
- Disparition et invisibilité des missions concernant la coopération et la politique communautaire, démontrant une faible connaissance de la hiérarchie en la matière.
- Bi-compétence métier/zone géographique : le pilotage des dossiers ou des projets n'est pas défini de manière homogène, mais uniquement au cas par cas, ce qui crée de la confusion. En pratique,

comment ces référentEs pourront fonctionner sans que cela ne soit une usine à gaz ? C'est la poursuite du fantasme du SG voulant être expert à la place des DG...

Du côté des moyens humains :

- l'équipe de direction a été étonnamment renforcée (armée mexicaine en devenir ?),
- le bureau des affaires internationales semble avoir pourvu les postes vacants,
- le bureau des affaires européennes, à quelques jours de la Présidence française de l'UE et alors que tous les voyants sont au rouge sur la surcharge de travail, attend toujours de pourvoir des postes. Le chef de service était pourtant prévenu de cette urgence depuis son arrivée, et dit avoir bien identifié le problème... La présidence française de l'UE ne dure que six mois, et à ce rythme ce n'est pas gagné que les postes soient pourvus avant la fin de la présidence française !

Quand on leur demande, entre autres, de nous exposer comment un dossier est traité de bout en bout, comment est géré le budget entre le SG et les DG, quels moyens sont dédiés à la coopération culturelle, aucune réponse...

Une réorganisation voulue pour donner plus de visibilité à l'extérieur (faut-il encore le prouver) est en réalité devenue complètement illisible et difficilement applicable à l'intérieur. Le management autoritaire, la défiance à l'égard des personnels et la fatigue de fin d'année commencent à faire craquer les agentEs.

Apparemment ce n'est pas la volonté de la Ministre ni de son orchestre d'avoir une administration centrale organisée et opérationnelle pour porter aux mieux les politiques publiques culturelles, et plus spécifiquement en matière de politique culturelle européenne et internationale.

Il est temps que la hiérarchie entende et respecte ses agentEs pour (re)définir des processus de travail réellement efficaces !

Paris, le 14 décembre 2021

Formations à l'accompagnement au changement

Nouveaux « Process »

Le programme de cet atelier : on accroche quelques Post-it, trois ou quatre pattes de lapin, deux griffes de poulet et une boîte en carton dans le couloir. Si cela ne marche pas nous essayerons l'hypnose !

Donc si j'ai bien compris : pour boire un café avec ma voisine de bureau, je fais un mél au référent machine à café qui vous la fait signer. Ensuite le référent envoie un mél à la collègue. Quand il a la réponse, il vous refait valider et une fois validé il me donne la réponse par mél. C'est bien ça ?

