

Pourquoi SUD Culture ne siège pas au Comité technique de l'administration centrale du 8 avril 2021



Trois mois. On nous l'avait promis juré : la nouvelle organisation de l'administration centrale serait finalisée en 3 mois...

Depuis 3 mois, que s'est-il passé ?

La technostructure a triomphé.

Le secrétaire général a été prompt à rédiger des arrêtés relatifs à l'organisation et aux missions de l'administration centrale et à les faire passer en force, au mépris de toutes les règles de démocratie sociale. Mais son volontarisme s'est arrêté là ! Que sont devenues les belles promesses sur l'accompagnement des agents et sur leur participation à la construction des collectifs de travail ?

Tout le monde a pu ressentir en début d'année un grand flottement organisationnel, de façon plus ou moins aiguë suivant que l'on était ou pas « réorganisé », qui a été aggravé par le contexte de crise sanitaire et la généralisation du télétravail. Et ce flottement s'est éternisé. Certes, le minimum a été fait, on a changé les affectations, les nouveaux chef.es ont été recruté.es (quand d'autres ont été rétrogradé.es). Pour ce qui est de la participation de tous les agent.es à la mise en œuvre de la réorganisation avec pour commencer l'élaboration concertée de leurs fiches de poste et la définition de projets de service, on repassera, ce n'est pas la priorité.

Pour Luc Allaire, si les agent.es ne sont pas satisfaits, c'est normal, cela fait partie du processus puisque comme il nous l'a écrit fin mars « *tout changement d'organisation génère des interrogations sur le sens de ses missions, la place que chacun occupe au sein du collectif de travail, et suscite, parfois, des insatisfactions.* »

Il est vrai que ne pas avoir de fiches de postes, ne pas avoir de cadre clair pour définir ses missions, être rétrogradé, ne plus être reconnu dans son expertise, absorber une surcharge de travail non anticipée, ne pas être associé à l'élaboration des projets de service, c'est normal, car dans la nouvelle administration publique, nous ne sommes que des pions. Il faut s'adapter à la destruction des collectifs de travail, à la suppression massive de postes, à la remise en cause de ses expertises, de ses compétences et de ses missions.

Aujourd'hui, un comité technique d'administration centrale est convoqué avec comme point principal à l'ordre du jour, le suivi de la mise en place de

l'organisation de l'administration centrale. Ce rdv était attendu depuis plusieurs semaines et nous attendions des informations claires et nourries sur la mise en œuvre concrète des nouveaux collectifs de travail. Un document de 79 pages a été transmis aux organisations syndicales contenant...du vide. Difficile pour l'administration de masquer que rien n'a été fait.

Alors que nous l'avons demandé à plusieurs reprises, nous déplorons de ne pas disposer d'organigrammes détaillés et de n'avoir aucune information précise sur l'organisation des nouveaux collectifs de travail pour les entités créées ou regroupées au secrétariat général, dans les directions générales et la nouvelle délégation. Nous sommes atterrés de constater que certains chantiers stratégiques comme la création de la nouvelle délégation aux politiques sociales et professionnelles des auteurs et aux politiques de l'emploi à la DGCA ou l'évolution des services formations en administration centrale ont totalement disparu... Nous avons du mal à comprendre pourquoi aucun projet de service n'est prévu pour la DGMIC alors que deux nouvelles délégations y ont été créées.

Avec l'organisation de ce CT-AC factice, le Secrétaire général démontre à nouveau tout son mépris pour le dialogue social. Une nouvelle fois, les représentant.es du personnel sont invité.es, pendant quelques heures, à jouer leur rôle de faire-valoir.

Dans ces conditions, SUD Culture Solidaires a décidé de ne pas participer à cette mascarade de dialogue social que représente le CT-AC du jour.

Pour autant, SUD Culture continue de porter ses revendications. Nous demandons que les agent.es :

- aient la communication de leurs nouvelles fiches de poste ;
- soient associé.es à l'élaboration de projets de service, la plupart au point mort alors qu'ils devraient pourtant constituer le socle de la mise en place des nouvelles organisations ;
- bénéficient d'un réel accompagnement RH pour s'adapter à leurs nouvelles missions ou pour leur projet de mobilité.

SUD Culture Administration centrale, le 8 avril 2021