



Le CHSCT d'administration centrale du 6 mars dernier se réunissait pour la première fois selon sa nouvelle configuration.

Périmètre

Cette instance devient compétente pour l'ensemble des agents d'administration centrale dont le SIAF, le CNAU, le Microfilm ainsi que pour les agents des SCN. Des CHSCT dits spéciaux de filière (musées, archives, patrimoine et architecture) et des CHSCT spéciaux de SCN (mobilier national, C2RMF, archives nationales...) ont également été mis en place pour assurer des compétences de proximités.

Projet de service de la DGCA

Le directeur veut renforcer la dimension stratégique, unifier le pilotage de l'enseignement et de la recherche, adapter les modalités de fonctionnement aux évolutions de la création, de la société et de l'État.

Ses modalités de concertation sont fortement attaquées, ainsi que la multiplication des comités et des hiérarchies.

L'organigramme remplacerait-il la pensée, et les formations aux risques psycho-sociaux l'intelligence d'un encadrement humain ? Justement, il a beaucoup été question du délégué à la musique qui semblerait toujours avoir bien des difficultés à partager informations et offrir la moindre sympathie professionnelle à ses agents.

La virulence des échanges verbaux n'ont d'égale que la posture du directeur, figé en commandeur qui n'aura jamais modifié un trait de son projet sous les suppliques de son personnel. En particulier, la création d'une sous-direction « emploi, enseignement et recherche » soulève les plus fortes inquiétudes. Au mépris d'attendre la parution et les conclusions du rapport de l'IGAC sur l'enseignement supérieur, on dresse une nouvelle sous-direction particulièrement emblématique de la perte des valeurs « métier » de la direction. Où sont les métiers dans cet organigramme neuf, morcellement complet de la visibilité professionnelle ? L'opportunité est trop belle pour rappeler à nouveau l'isolement de nombreux chargés de mission, les strates absurdes de hiérarchie et les parapheurs soutenant les pieds de table. La DGCA subit une crise d'identité certaine depuis la fusion RGPP et, depuis, se retrouve en état de réforme permanente sans qu'aucune politique digne de ce nom ne la soutienne. La médecine du travail a souligné sa souffrance.

Malgré tout ça, un directeur veut passer son projet en force au prochain CT AC du 13 mars, ne tenant compte ni de ses agents, ni de l'inspection générale. Alors, dans deux ans, on remettra le couvert pour un nouvel organigramme à la solde de mille nouveaux sous-chefs.

À l'unanimité, les organisations syndicales, consultées pour avis, refusent ce projet. Il en va maintenant de la responsabilité de l'administration d'en tirer les conséquences. Et, celles-ci, peuvent être graves, et pourraient signifier un mépris affiché pour la parole, les métiers et les missions des agents du ministère.

Projet d'évolution de l'organisation de la DICOM

Les ateliers de réflexion autour des missions, organisations et gestions humaines de la DICOM se sont achevés. Les agents de la délégation réunis ont ainsi pu apprécier l'étendu des dysfonctionnements des pôles, leurs liaisons dégingandées, l'absence de coordination et l'éternelle ambiguïté hiérarchique avec le cabinet. Pourquoi tant de souffrance au travail, pourquoi des fiches de poste toujours pas à jour, l'imprécision des commandes, les périmètres flous, la fragilité des contrats, les responsabilités qui retombent en bout de chaîne après des validations alternées SG/Cabinet... Quand prendra-t-on enfin en compte les évolutions de la presse et de la documentation ? Qui saura enfin administrer les répartitions douteuses de communications personnelle, institutionnelle, politique, extérieure de ce ministère ? Comment, enfin, obtenir un agenda cohérent des manifestations où les événements n'apparaîtront plus la veille de leur réalisation ? Ce n'est pas sorcier, pourtant, un agenda ! Autant de process dérivants qui font mal aux missions. Il s'agit aussi d'apprendre à accompagner les agents dans le cadre des transformations des métiers et de savoir les repositionner au cœur de nouvelles actions grâce à des formations adéquates et un encadrement responsable. Enfin, il est demandé une liste des agents précisant la nature de leur contrat, et leur date d'échéance dans le cas des CDD.

Le département de la programmation et des moyens, DPM

Mutualisation des services prescripteurs (9 services antérieurement), ressources humaines de proximité pour un SG ayant autorité d'emploi, professionnalisation meilleure des agents.... : des enjeux forts et toute notre vigilance pour sa bonne mise en place. Mais, également veiller à ce que l'articulation avec les services du SRH soit la meilleure et que cette création ne ralentisse jamais certaines procédures jusqu'à présent bien rodées.