



## OAC : une mise en place chaotique

Suite aux instances de dialogue social d'avril dernier sur le point d'étape de l'organisation de l'administration centrale (OAC) et à l'annonce du desserrement du calendrier (voir notre [compte-rendu](#)), la section CGT de l'administration centrale a entamé un cycle d'échanges avec les agents concernés par la réorganisation, puis avec certains responsables de services afin de soulever les difficultés rencontrées. En effet, les temporalités divergent en fonction des services (certains encadrants sont arrivés récemment, d'autres ne sont toujours en poste), et la plupart des responsables hiérarchiques reconnaissent qu'un tel processus prend du temps et que ce n'est qu'en fin d'année à minima que le rythme de croisière sera finalement atteint.

Nous tenons à alerter l'administration dans son ensemble et en particulier le secrétaire général, en charge de cette réorganisation, sur les points suivants :

- Les effectifs transférés des directions générales aux services mutualisés du secrétariat général sont très en deçà de ce qui était initialement prévu, en particulier à la Dicom et au Depsdoc. Et bien que des recrutements soient en cours dans les autres services (une 10<sup>aine</sup> au Service du numérique - Snum, 8 à la Sous-direction des affaires européennes et internationales - SDAEI), ceux-ci ne vont pas résorber le sous-effectif chronique que subissent les équipes depuis plusieurs années. La surcharge de travail et l'épuisement des agents est manifeste.
- L'absence de présentation de l'ensemble des agents et de leurs missions au sein des nouvelles entités dans le cadre de plénières rend la cohésion d'équipe difficile, même si les agents sont conscients que le télétravail et la visioconférence imposés par la crise sanitaire n'aide pas ce type d'échanges.
- La répartition des missions et des rôles de chacun au sein des services n'est parfois pas encore véritablement définie et interroge sur la légitimité de certains choix et positionnements, qu'ils soient hiérarchiques ou fonctionnels. Une perte d'autonomie dans le travail est parfois également constatée.
- L'identification des interlocuteurs entre les directions métier et le secrétariat général ainsi que les modes de coopération ne sont à ce jour pas encore clairement établis : entre le manque de communication et d'information entre services, voire inter-service, et l'absence de directives de la hiérarchie, les tensions dans le travail sont plus que palpables.
- La participation des agents aux projets de service dépend entre autres de la volonté réelle des responsables d'inclure l'ensemble des équipes dans le processus. Bien que la mise en place d'ateliers participatifs soit en général critiquée car le fond des missions y est insuffisamment abordé, il s'avère que là où les encadrants ont pris le parti de ne pas y être présents, la participation des agents a été plus libre et concrète.
- Certains encadrants ont contraint les agents à réaliser les entretiens professionnels très rapidement y compris sur les objectifs 2021, alors que les projets de service et fiches de poste ne sont pas encore aboutis pour la plupart. Suite à notre intervention, le Service des ressources humaines a rappelé à l'ensemble des agents que la partie *objectifs 2021* était ouverte jusqu'au 31 août pour les agents concernés par l'OAC.

- Les regroupements des équipes (qui n'étaient initialement pas prévus avant le déménagement de 2023 lié à Camus !) se fait parfois au détriment des conditions de travail des agents, via des regroupements dans certains cas non cohérents et ne prenant pas en compte les besoins inhérents aux métiers (espace, matériel, fonctions).

Malgré les injonctions gouvernementales et les réformes successives qui visent à réduire les effectifs et le rôle des administrations centrales aux fonctions de conception et de pilotage des politiques publiques, les dirigeants de notre ministère se doivent de défendre sa particularité : les missions du ministère de la culture et de son administration centrale sont fondées sur de l'expertise, tous domaines confondus.

**Il est donc urgent que la ministre, son cabinet et les dirigeants d'administration centrale soutiennent et valorisent l'ensemble des équipes. Pour ce faire, ils se doivent de :**

- **respecter l'expertise et la légitimité des agents, ne cherchant ni à déconstruire ce qui fonctionne, ni à opposer les agents entre eux, ni à les pousser à partir ;**
- **faire confiance aux agents et les inclure véritablement dans le processus de réorganisation et en particulier dans la définition du projet de service ;**
- **laisser plus d'autonomie et de marge de manœuvre aux agents dans la gestion de leurs dossiers et dans la proposition d'initiatives collaboratives (mise en place de groupes de travail spécifiques notamment), en décroissant clairement les relations de travail pour plus de transversalité. La hiérarchie administrative ne doit être un frein ni dans les relations entre collègues de bureaux ou de services différents, ni dans l'accès et le partage d'informations ;**
- **anticiper les recrutements et en particulier les tuilages lorsque des départs sont prévus ;**
- **recruter et organiser des concours pour couvrir les besoins et compétences en administration centrale ;**
- **procéder à un repyramidage de l'ensemble des agents qui exercent des missions relevant du grade ou de la catégorie supérieure ;**
- **CDiser les contractuels en CDD qui exercent des missions permanentes ;**
- **harmoniser les salaires sur les missions et responsabilités similaires.**