



Le 17 juin 2016

Démarche #Culture transition : Do It Yourself ?

La perspective en avait été annoncée lors du CTM du 21 janvier dernier, le secrétaire général de nos ministères présidait ce 15 juin 2016 une réunion d'informations et d'échanges à destination des organisations syndicales en lien avec la démarche #culture transition.

Une démarche "culture transition" présentée comme s'inscrivant dans un contexte de transformations profondes de la société et de la sphère publique, avec pour ambition d'« inventer et de partager une culture professionnelle qui permette à l'État de jouer avec efficacité et lisibilité son rôle dans la transition écologique et énergétique mais également numérique et sociétale et de redonner ainsi du sens à notre action collective, tout en renouvelant le fonctionnement de notre administration au service des territoires et des citoyens. »

La démarche lancée fin 2015 est sensée se poursuivre sur le moyen terme, pendant 3 à 5 ans, et impliquer les directions générales du ministère en continu. Les équipes projet sont au stade du « débat » et manifestement tout fait débat, y compris le mode d'essaimage de la démarche et les moyens à y consacrer.

Si FO prend acte qu'une démarche visant à définir une nouvelle culture ministérielle commune à tous les services et établissements publics ait enfin été lancée, FO restera vigilante à ce que cela ne constitue pas un paravent pour masquer voire justifier de nouvelles vagues de réduction de moyens, d'abandons ou de transferts de missions au sein des services des ministères et de leurs établissements.

Par ailleurs, FO a alerté le secrétaire général de nos ministères des écueils qui apparaissent d'ores et déjà :

- une dérive vers une certaine forme d'« entre soi » réservée à celles et ceux qui sont « dans le cercle », semblant écarter les autres ;
- une opposition induite entre générations, les générations « intermédiaires » pouvant à ce stade se sentir exclues alors qu'elles ont un rôle central à jouer dans l'accompagnement des plus jeunes...sans oublier qu'elles contribuent à ce que les services continuent à fonctionner en période de réformes tous azimuts ;
- une tendance à ne miser que sur « des territoires » dont l'intelligence se suffirait à elle-même sans aucun besoin de connexion ou de cadre commun ;

- sous-estimer les effets du mode managérial directif imposé dans ou à nombre de services, décourageant la prise d'initiative ;
- donner l'illusion que cette démarche est largement reproductible dans le temps et l'espace vus les moyens à y consacrer ;
- une propension à miser uniquement sur des « talents » individuels mobilisés sur le court terme en opposition à une gestion collective des compétences et à la cohérence de l'action publique.

Aussi, FO défendra que la culture technique, administrative et territoriale des agents de nos ministères, ainsi que le sens du collectif dans l'ensemble de ses dimensions soit renforcé quelle que soit la méthode.

Par ailleurs, FO souligne que l'enjeu pour nos ministères de pouvoir disposer « d'émissaires » dans l'ensemble des lieux de mise en œuvre nécessite des moyens collectifs en matière de gestion (une DRH armée pour piloter une politique inter-employeurs), des creusets communs adaptés aux parcours correspondants (des statuts adaptés, des écoles ministérielles) et des régimes indemnitaires ne constituant pas des barrières pour la mobilité.

Après le management par le sens en 2010, les parcours de professionnalisation développement durable, la stratégie ministérielle 2011 d'avant sa scission en deux ministères, #CultureTransition parviendra-t-elle à imprimer une nouvelle marque aux ministères ou sera-t-elle réduite à une boîte à outils pour faire passer à « l'administration agile » ?

A suivre... un nouveau point est annoncé à l'automne 2016 !