L’organisation des porte-flammes

Projet présenté au conseil par Chant du Renouveau, portant sur la réorganisation de l’association.

# Vue d’ensemble

La hiérarchie supérieure des porte-flammes est basé à Havre. Elle est organisée en commissariats et en secrétariats (les agences ou « branches » de l’organisation) et est chapeauté ultimement par les directeurs des agences.

## Les commissariats

Les commissariats sont les plus imposantes structures de l’organisation. Chacun veille sur l’un de nos engagements. Si je ne fais pas d’erreurs, on en dénombre trois :

### Le journal

### L’aide humanitaire

### La protection civile

Le journal s’explique de lui-même, l’aide humanitaire aussi (camps de réfugiés, aide alimentaire, médecine de guerre, …) ; la protection civile est notre branche militaire, avec les forces d’interposition ou de neutralisation des menaces.

Dans les fait, tous les membres des porte-flammes appartiennent à l’une de ces branches quel que soit le rôle qu’ils jouent actuellement dans l’organisation. Le rôle de chaque commissariat est de chapeauter le métier qui le compose, en tenant le compte des ressources dont il dispose, en décidant des objectifs stratégiques, en allouant les ressources nécessaires à ces objectifs ainsi qu’en prévoyant le budget nécessaire pour faire fonctionner ses missions.

En termes d’organisation, chaque commissariat est gouverné par un groupe de six à dix commissaires ; qui se partagent les dossiers. Le premier commissaire, élu par eux et parmi eux aura pour tâche d’organiser les réunions stratégiques, de trancher lors des votes si nécessaire et enfin de faire la passerelle avec les autres agences, à l’intérieur de la direction (voir paragraphe sur la direction).

## Les secrétariats

Les secrétariats sont chargés de développer la cohésion d’ensemble entre les commissariats dans divers domaines jugés stratégiques. Même si leur nombre peut évoluer, nous avons mis en lumière le besoin de secrétariats pour :

* Le renseignement et la communication extérieure
* La formation interne
* La supervision
* Le budget

Je détaillerais les missions de chaque secrétariat dans leurs sections. Le personnel des secrétariats est avant tout présent sur Havre ; seuls des émissaires, principalement à destination interne, sont dépêchés sur le terrain selon les besoins. Cela assure que le travail sur place n’est pas court-circuité par des individus venant d’en haut et moins au fait de la situation.

De plus, les secrétariats ont un budget propre, mais pas de ressources humaines propres : toutes les personnes qui y travaillent sont affiliés à un commissariat et y sont déléguées, que ce soit par demande personnelle ou par demande de la hiérarchie. Cela me semble important, car les secrétariats sont importants pour le fonctionnement des porte-flammes, mais *ne sont pas notre cœur de métier !* Je pense qu’il est important que les gens qui y travaillent n’oublient pas qu’ils le font au service de nos missions de terrain. C’est aussi un moyen de brasser les différents métiers des porte-flammes dans des structures qui concourent au bien commun.

Comme les commissariats, les secrétariats sont dirigés par une équipe de six à dix personnes, les secrétaires. Comme pour les commissariats, le premier secrétaire est élu parmi eux et a pour tâche de coordonner les différentes missions du secrétariat, de trancher les votes si nécessaire et de représenter le secrétariat, ses politiques et ses objectifs à la direction.

## La direction

La direction des porte-flammes est assuré collégialement par l’ensemble des premiers commissaires et des premiers secrétaires (qui sont donc aussi collectivement appelés les directeurs), ainsi que par un certain nombre de personnalités invitées à siéger par les membres de la direction.

La direction valide (ou invalide) les budgets des différentes branches, l’envoi de missions humanitaire ou de protection et toutes les décisions de grande portée pour l’organisation. De plus, chaque branche doit lui présenter chaque année une déclaration de politique général qui présente ses objectifs. La direction en discute les termes puis valide ou invalide la déclaration ; la déclaration est cependant discutée durant son écriture avec le reste de la direction pour que son vote ne soit qu’une formalité. Le résultat détaillé des votes sur les déclarations de politique général (uniquement accessible à un haut niveau de responsabilité dans l’organisation) doit servir à comprendre le degré d’adhésion de chacun au projet commun et les différentes visions de celui-ci ; en cas de brouille persistante, cela doit alerter.

Comme les secrétariats et les commissariats, la direction élit l’un de ses membres en tant que directeur général, qui aura pour mission supplémentaire d’organiser les débats et de trancher les votes en cas d’égalités.

De façon un peu particulière, la direction est un secrétariat ; comme ceux-ci, elle ne possède pas de personnel propre. Le personnel de direction est majoritairement composé des équipes des directeurs mais reçoit aussi quelques juristes, experts de la structure de l’organisation.

# Détail des différentes branches des porte-flammes

Bien sûr, chaque branche de l’organisation possède sa propre culture interne, ses propres objectifs. Il serait donc vain de les faire toutes entrer dans le même moule. Voici, pour chaque agence, une partie du fonctionnement de leur organisation.

## La Rédaction (ou commissariat au journal)

La rédaction du journal nécessite un grand nombre de personnel, disséminé aux quatre coins du monde. Son emprise sur Création est de loin plus grande que toutes les autres agences et c’est sans doute la plus connu.

Pour ce faire, la rédaction envoie dans chaque région un *Correspondant* dont la mission est la collecte de renseignement sur place. Selon les situations, il sera entouré de plus ou moins de personnel, doté de plus ou moins de moyens financiers. Le correspondant doit être en contact direct avec la rédaction, il lui fait part des informations qu’il a collecté, de celles qui lui semble le plus pertinent, des difficultés du travail sur place et des besoins spécifiques qu’il nécessite. Détail important, le correspondant ne fait pas nécessairement la collecte de renseignement lui-même, il fait plutôt confiance à ses informateurs / journalistes. Cela lui permet d’être moins exposé aux dangers de son métier et de moins prêter le flanc à des accusations d’espionnage. Si cela est nécessaire, le correspondant peut bien sûr mener son travail sous couverture.

Si la situation nécessite plusieurs relais, un travail spécifique sur une question particulière ou une enquête plus poussée, la rédaction peut missionner un *envoyé spécial*. Ces journalistes chevronnés pousseront plus loin l’enquête, avec des moyens et des pouvoirs plus étendus.

Bien entendu, ces deux représentants du journal ne sont pas antagonistes. L’envoyé spécial doit se rendre compte qu’il ne peut vraisemblablement commencer son enquête que grâce au travail de terrain du correspondant. Quand au correspondant, il doit voir l’arrivé d’un envoyé spécial comme la consécration d’une enquête qu’il a mené. Si la mission est menée à bien, la direction doit s’assurer que les deux échelons seront récompensés à la hauteur de l’enjeu.

À Havre, le travail de la rédaction est immense. Elle doit trier toutes les informations qu’elle récupère du terrain et construire le journal avec. Tout cela, sans mettre en péril le travail des agents sur place, qui pourrait être exposé par la publication de certaines informations. Ce travail de construction du journal est mis en œuvre par de nombreuses mains au service des commissaires du journal, ceux que l’on appelle les *Rédacteurs*. Ces derniers rédigent certains papiers, en valident d’autre. Le premier commissaire, qui est le *rédacteur en chef*, a la lourde tâche de mettre en forme le journal et de trancher en réunion les articles conservés.

## Le service de crise (ou commissariat à l’aide humanitaire)

Le service de crise se déploie partout où il est nécessaire. Ses conditions d’engagements peuvent être très variables et il peut être appelé par des partis prenantes à un désastre humanitaire (un état, débordé par une situation de crise, des particuliers, une organisation locale, la guilde, …) ou par une autre agence des porte-flammes.

Les métiers qui composent le service de crise sont aussi très divers. Ingénieurs, médecins, policiers, secouristes, … doivent suppléer à l’incapacité de l’autorité local à faire face à la catastrophe. C’est aussi par la même l’une des meilleures vitrines de notre engagement et sans doute le service qui recrute le plus de bras. Tout ceci concourt à faire du service de crise le commissariat le plus divers des porte-flammes. Une partie mésestimée du travail du service de crise consiste à dialoguer avec les différentes autorités sur place afin que celles-ci ne prennent pas le travail des porte-flammes pour une prise d’autorité et si possible de coordonner le travail de tous les acteurs sur place.

En termes d’organisation, le service de crise ressemble assez à une armée d’humanitaire, avec ses équipes d’urgences, chargés d’installer les premiers services, de contacter les autochtones, de parer au plus pressés ; ses bataillons de réserves, qui se déploient au fur et à mesure que la crise grandit et que l’afflux de réfugiés est grand. La quasi-totalité des membres du service de crise travaillent sur Création, à différents échelons. Le service général, sur Havre, a deux missions : coordonner les différents moyens et allouer les ressources aux différentes missions humanitaires en cours ; faire le bilan des missions passées et en cours, évaluer leur efficacité et les points d’améliorations.

Ses commissaires sont les arbitres ultimes concernant la décision d’installer une mission quelque part, de la développer ou de l’arrêter.

## La Protection civile

Le bras armé de l’organisation n’est pas là pour punir les méchants, mais bien pour protéger. Ses deux missions – protéger les populations, neutraliser les menaces à l’encontre de Création – sont effectués par des forces armées spécialement armées et entraînées pour l’occasion.

Comme le service de crise, il n’y a pas de structure générale installé sur chaque région de Création, mais des états-majors ad hoc sont créés lorsque le commissariat décide de s’installer dans une région, souvent bientôt suivi d’un bataillon d’intervention spécial destiné à occuper et préparer le terrain pour les troupes régulières.

La neutralité dans les conflits entre habitants de Création, un credo extrêmement important pour les porte-flammes est principalement mis à l’épreuve à la Protection civile, où l’on est conscient que ce principe freine souvent les avancées sur le terrain. Une pilule amère qu’il faut pourtant avaler si l’on veut pouvoir travailler sur tous les terrains et avec tous le monde. La protection civile doit aussi savoir se faire respecter et ne pas se faire manipuler pour créer des situations d’injustice. Une corde raide pour tous les décisionnaires de la branche ; un nœud gordien que seul peuvent trancher les commissaires de la protection civile.

## Le secrétariat à la communication

Le secrétariat à la communication coordonne la collecte de renseignement afin que toutes les branches des porte-flammes aient un accès égal aux informations. Ses agents sont nombreux à la rédaction ou encore dans les divers états-majors, où ils ont le droit d’extraire toute information utile aux porte-flammes en général.

Ils coordonnent aussi les missions de collectes de renseignement pures, par exemple en demandant de missionner un envoyé spécial *et* une brigade de choc quelque part pour en extraire des informations qu’ils jugent vitales.

Verso de cette collecte de renseignement, ils coordonnent la parole des différents membres à l’interface avec l’extérieur des porte-flammes, ce qui signifie souvent la désignation d’un « coordinateur communication » sur le terrain, quand la situation est facilement embrouillée par la présence des trois commissariats sur place. Lors des réunions de la direction, leur rôle est de pointer les problèmes en termes d’image qui pourraient survenir en cas de missions sur place et de vérifier qu’elle est organisée en conséquence (émissaires auprès des pouvoirs locaux, format de missions apte à rassurer les personnes et les autorités sur place, envoyés spéciaux entourés de suffisamment de sécurité pour ne pas qu’ils soient grillés, …).

Enfin, c’est au secrétariat de fournir aux membres de l’organisation des brochures afin de s’adapter sur place aux coutumes locales et d’éviter de froisser des populations pas toujours habituées à l’arrivée d’un afflux massif d’étranger, même s’ils viennent leur sauver la vie…

On l’aura compris, le travail du secrétariat à la communication est avant tout interne, destiné aux services. Si toutefois les porte-flammes ont besoin d’ambassadeur attitrés, ses secrétaires (et parmi eux, son premier secrétaire) seront tous désignés pour accomplir cette mission, armé des nombreux secrets et des précautions de langage qu’ils ont tissés au fil du temps. Même si, le cas échéant, il faudra faire attention à ce qu’un tel personnage ne soit pas capturé, face au grand nombre de secret qu’il pourrait révéler à un geôlier suffisamment entreprenant !

## Le secrétariat à la formation

Ce n’est pas l’un des points que l’on a mis en avant lors de la précédente réunion, mais il me tient à cœur. Ce qui fait l’efficacité d’une organisation, plus qu’un organigramme bien huilé, ce sont des cadres bien formés.

Or, la formation de cadres efficaces, cela risque d’être un de nos plus gros problèmes. Il nous faut au choix : des coordinateurs efficaces, des personnes d’influences capable de développer des réseaux dans tout une société, des espions (pardon, des envoyés spéciaux) ; en mission il nous faudra des ingénieurs, des médecins et des chirurgiens ; à Havre nous aurons besoin de gestionnaires, de juristes, de comptables ; sur le plan militaire, il nous faut des officiers aguerris, des militaires formés à tous les terrains, des commandos d’élites… En plus de ça, il nous les faut de préférence sans attache à telle ou telle nation, doté d’un haut sens moral, avec des nerfs d’acier pour faire face à toutes les situations… Je crois qu’on n’insistera jamais assez sur le fait que nos cadres sont tous exceptionnels.

Et en plus, ils font un métier dangereux. On veut les envoyer dans des zones de guerre. Même nos journalistes font un métier dangereux, face à des pouvoirs en place qui les regarde avec suspicion, quand ils ne cherchent pas à découvrir des informations sur des cultes démoniaques dans telles ou telles régions. Bref, il va nous falloir former à tour de bras, parce que ces gens exceptionnels ne vont pas tomber du ciel et qu’on en aura jamais assez.

Le secrétariat à la formation doit identifier les métiers qui demandent des formations spécifiques et mettre en place un système de formation, entre mise à l’épreuve sur le terrain et apprentissage à Havre. Ecole de formation militaire, école d’administration, école de médecine, mais aussi école de sorcellerie, dojos, conservatoire d’arts lyriques (comptez sur moi) sont vouées à fleurir à l’intérieur de l’organisation. Ceci implique, parmi le personnel actuel, de sélectionner les gens qui auront le talent et la vocation pour former les cadres nécessaires. Mais aussi de déterminer qui aurait la volonté suffisante pour suivre les formations les plus exigeantes, parmi lesquelles les apprentissages surnaturels.

## Le secrétariat de supervision

Un indispensable dont on a déjà un embryon, mais qu’il faudra sans doute systématiser. Par supervision, je pense bien sûr surveillance. D’autant que, bon, qui dit administration dit fraude. Je n’ai pas forcément besoin de développer : enquête sur les candidats à des postes à responsabilité, expertise comptable sur les budgets, surveillance des allés et venus à Havre, … Ce secrétariat de manquera pas de travail.

## Le secrétariat au budget

Le secrétariat au budget est là pour regrouper les propositions de budget de chaque service et les confronter aux ressources de l’organisation. Il a donc deux missions : mettre en œuvre le budget général de l’organisation ; trouver les ressources nécessaires pour la faire fonctionner. Deux missions particulièrement difficiles et délicates.

Le budget sera vraisemblablement systématiquement en tension, car nous ne risquons malheureusement pas de nous retrouver sans emploi dans les années qui viennent. Nous n’arriverons sans doute jamais à mettre sur pieds toutes les missions que nous voulons, faute d’homme bien sûr, mais aussi faute de sous. Il va donc falloir faire des choix et le secrétariat au budget doit nous aider à faire les choix les plus éclairés possibles.

L’autre problème, ce sont les rentrées d’argent. Une force professionnelle comme celle que nous voulons mettre sur place nécessite de grosses sommes et nous n’avons ni commerce, ni industries ni taxes pour les soutenir… Voici cependant les idées que j’ai eu pour faire tourner la machine.

Développer nos propres ressources : même si nous ne possédons pas un territoire particulièrement vaste, il est relativement sûr et surtout il est en grande partie artificielle. Cela doit dire qu’il est façonnable. J’aimerais regarder avec Hanami s’il est possible de développer Havre et d’y inclure de vaste plaine céréalière qui pourrait fournir la base de la nourriture dont on a besoin. Si cela fonctionne bien, pourquoi s’arrêter là ? Nous pourrions y inclure des gisements miniers, une industrie, bref tout un petit pays au développement intensif qui servirait à fournir nos hommes en nourriture et en matériel. Nous pourrions même essayer de rajouter des domaines qui nous serviraient à intensifier les productions. Sans compter que je pourrais sans doute m’en servir pour diversifier un peu nos rentrées…

Vendre de la formation : si l’on met en place des formations à destination de notre personnel, on pourrait en vendre l’accès aux états et aux particuliers désireux d’en profiter. Cela devrait attirer de nombreuses personnes sur Création : que ce soit pour former un certain nombre de personnes stratégiques pour un pays (militaires bien sûr, mais aussi ingénieurs, magiciens, …), pour construire une administration en louant des conseillers ou en formant la génération à venir au pouvoir. Un service qui devrait intéresser de nombreuses grandes familles est une forme de tutorat en faveur de leurs enfants, qui passerait un certain temps à se former en tant qu’aide de camp dans nos états-majors : voilà un moyen simple de former efficacement un futur dirigeant dans un cadre éprouvant mais que l’on peut rendre assez sécurisé, puisque l’on pourrait plutôt facilement exfiltrer le jeune en question via Havre si l’endroit parait trop houleux ; et en plus, cette formation n’implique pas de transformer le jeune en question en otage d’un prince chatouilleux ou d’une maison rivale. Je suis sûr qu’on peut développer encore d’autres manières de faire. J’insiste en plus sur l’aspect gagnant-gagnant de tels accord : si nous formons un pays, cela devrait le rendre plus solide et avec un peu d’espoir il ne devrait pas avoir besoin de nos services… ce qui devrait nous dispenser de dépenser de l’argent dans son sauvetage plus tard.

Développer les dons : On en collecte déjà, bien sûr. Si l’on pouvait faire en sorte que chaque pays où l’on intervienne fournisse une compensation financière ou en nature à la hauteur de ses moyens, ce serait déjà un grand pas. Je crois qu’il faut profiter du développement de notre administration pour développer une culture du pied dans la porte et installer quand on le peut des interlocuteurs chez les personnes qui nous écoutent pour récupérer le maximum de promesses de dons. C’est un brin cynique, mais nous n’aurons jamais des dons à la hauteur de notre travail si nous n’insistons pas un peu.

Louer la situation de Havre : Havre est (plutôt) sûr et l’institution qui la gère est respectable. Cela peut nous permettre aussi de devenir une banque de dépôt très attractive. Si nous faisons bien les choses, avec les temps troublés qui arrivent, de nombreuses personnes seraient prêt à payer très cher pour que l’on mette une partie de leurs biens en sûreté le temps que les choses se tassent. Nous pouvons faire de même avec les personnes, bien entendu. Dans les deux cas, cela nécessite d’investir des ressources et du temps par contre (vérifier les personnes et les biens que l’on accepte, s’assurer de la sécurité), il faut donc mettre en balance les coûts et les gains.

Effectuer des livraisons :

# Annexe 1 : Grades dans l’organisation

## Considérations générales

De manière plus générale, j’aimerais instituer une règle sur le recrutement des personnels encadrant et ce jusqu’au plus haut niveau : même si la totalité de la carrière d’un membre peut se passer dans un seul commissariat, les postes qui leur sont affectés ne doivent être que temporaire et les membres doivent alterner des postes sur le terrain et en bureau. Cette vue d’ensemble de l’organisation à laquelle ils participent leur est à mon sens indispensable pour faire du bon travail et pourquoi pas à terme à accéder aux plus hautes responsabilités – qui elles aussi ne devraient pas éternellement être prise en main par systématiquement les mêmes personnes, fussent-elles exaltées. Cette implication à tous les échelons doit être notre *cursus honorum* à nous.

Peut-être du coup cela serait intéressant de différencier grade et postes. En gros, ce n’est pas parce que quelqu’un arrive à un poste situé plus bas dans la hiérarchie que l’ancien (par exemple, il était précédemment à la conception stratégique, il est ensuite envoyé sur un échelon opérationnel), que son grade dans l’organisation diminue. Son grade est une mesure de son degré d’implication et sauf accident de parcours, ne fera que monter. Une fois arrivé à un grade suffisant, il pourra par exemple postuler à des postes plus importants, comme secrétaire ou commissaire typiquement (mais aussi pourquoi pas comme membre de certaines unités d’élites ou simplement formateur) ; il aura accès à un plus grand degré d’informations ; sans compter les contacts et les réseaux qu’il se sera formé en parcourant les différents échelons des porte-flammes.

## Les différents grades

### Bénévole

Le bénévole est une personne qui participe à notre action sur le terrain en fournissant du temps et de l’huile de coude. Comme son nom l’indique, il ne bénéficie pas d’une vraie paie de la part des porte-flammes, mais s’il en a besoin, il est nourri et logé durant la mission. Les bénévoles sont un vivier de recrutement de choix pour l’organisation.

Ils sont typiquement petites mains, participent aux distributions de vivre ou à la logistique d’un camp (corvée de patate, blanchisserie…) ; parfois plantons. Certains informateurs du journal sont aussi enregistrés comme bénévole par le correspondant qui les emploie.

### Recrue

Une recrue est un bénévole débrouillard, qui a fait ses preuves et à qui on a offert le choix de s’engager officiellement en tant que porte-flamme. Certaines personnes, ayant des talents ou des parcours spécifiques, sont embauchés directement en tant que recrues (un chirurgien, par exemple). Après sa première mission chez lui, une recrue est souvent déracinée pour aller travailler dans un autre cadre, selon les besoins.

Le choix de devenir recrue n’est pas à prendre à la légère et l’on s’assure que les bénévoles choisis en ont conscience. En particulier, qu’ils comprennent bien qu’ils laissent derrière eux leur pays, leur famille, leurs anciens amis. Quand leur recrutement est officialisé, on organise une petite cérémonie avec tous les nouveaux, où ils doivent prononcer leurs vœux, au cours duquel ils se déclarent apatride et ne posséder que Création comme attache. J’instituerais bien une tradition qui autorise à une recrue de changer d’avis tant que sa mission originelle (qui se passe habituellement chez lui) n’est pas finie. Quand celle-ci est passé, on lui demande une dernière fois (plus informellement) s’il est prêt à changer de vie, puis on l’embarque à Havre. Si l’organisation a le choix, elle ne l’enverra plus jamais dans sa région d’origine. Bien que ce processus demande beaucoup à la recrue, les temps actuels sont malheureusement trop propices aux déracinements pour que cela, à mon avis, vienne freiner le recrutement.

La recrue possède plus d’autonomie et de responsabilité dans son travail, mais s’occupe toujours principalement des tâches de bases (sauf s’il possède des talents évidents, comme un chirurgien ou un sorcier…). Par exemple, il peut diriger une petite équipe de bénévoles ; ou bien on lui confiera des missions courtes, mais qui demandent de la réactivité. Autant que faire se peut, on évite de confronter une recrue avec des informations importante pour l’organisation. Il reçoit un salaire modique en plus d’être nourri et logé.

Cas particulier, un correspondant du journal pourra avoir initié ses informateurs les plus fiables. Ils reçoivent peu de choses en échange, mais on ne leur demande évidemment pas systématiquement de se déclarer apatride. Par contre, on prêtera plus de soin à une demande d’exfiltration si elle devient nécessaire. Il sera pris en charge par l’organisation et s’il veut continuer à travailler avec nous, sa vie ressemblera plus à celle d’une recrue classique : déracinement, missions temporaires.

### Vétéran

Un porte-flamme ayant participé efficacement à au moins deux missions reçoit le grade de vétéran. Outre un accroissement des responsabilités au sein de l’organisation, le vétéran peut se former en interne pour accéder plus tard à des postes d’encadrement. Durant ce temps, il passera au moins un entretien avec ses supérieurs et le secrétariat de supervision pour essayer de déterminer vers quels métiers il aimerait se diriger, lui présenter des opportunités auquel il n’aurait pas pensé et s’assurer sa loyauté envers les porte-flammes.

Les missions des vétérans ressemblent encore beaucoup à celles des recrues, simplement la paie est un peu plus forte (ressource 1) et les missions un peu plus dangereuses et un peu plus importante, sans être vitale si on peut l’éviter. Globalement, on lui fait confiance pour faire le job mais pas encore assez pour lui donner des informations qui ne le concernent pas directement (comme le détail des missions et les effectifs engagées dans la région, ou les ordres de marche de la semaine, ou les cibles des unités spéciales, ou la logistique d’un campement, …). Le secrétariat de supervision se réserve le droit de tester la loyauté et la discrétion d’un vétéran, en observant sa réaction s’il est malencontreusement mis au courant d’information sensible par exemple.

### Adjoint

Une fois qu’il est formé à un des métiers de son commissariat, le vétéran passe adjoint. On trouve les adjoints un peu partout dans les porte-flammes. Les membres des porte-flammes un minimum impliqué peuvent arriver assez rapidement (au bout de quelques années) au grade d’adjoint. Il le reste par contre assez longtemps ; c’est sans doute les gens dont on a le plus besoin.

À Havre, ce sont typiquement les trieurs du journal, les archivistes, les comptables, les adjoints d’état-major, les petites mains des secrétariats… L’ultra-majorité des postes à Havre ne sont pas ouvert en dessous de ce grade, car ce sont des postes sensibles sur lesquels on veut des gens qui connaissent un minimum la maison et dont on connait la loyauté.

Sur le terrain, ce sont les lieutenants, les gratte-papiers de l’état-major, les subordonnés du correspondant, mais aussi de nombreux ingénieurs, chirurgiens et autres experts (jeunes pratiquants d’arts martiaux, sorciers, …) et même les membres des troupes d’élite.

L’adjoint reçoit une paie correcte (ressource 2), mais il n’est plus nécessairement nourri et logé par l’organisation. Il gagne aussi un privilège, qui est celui de poser des questions directement au secrétariat à la communication s’il veut des informations précises. Il n’a toujours pas un accès général aux informations des porte-flammes non plus, simplement à celles qui concernent directement ou indirectement son métier (ce qui peut quand même faire beaucoup). Quand il reçoit sa fiche de mission, il reçoit généralement avec la liste des dossiers auxquels il peut accéder. On attend tout de même du secrétariat à la communication qu’il prévienne la supervision si un adjoint fait un usage immodéré de son nouveau droit… Et on se réserve toujours le droit de tester leur loyauté.

### Encadrant

Les encadrants sont des adjoints qui ont fait leurs preuves sur Création ainsi qu’à Havre et dont la supervision estime que la loyauté est prouvée. Ces conditions peuvent être longue à remplir, mais les missions qu’ils reçoivent sont plus large. Médecin-chef, correspondant ou agent spécial, chef de service sont des postes qui sont avant tout occupé par les encadrants. Ils peuvent aussi être enseignant.

La paie d’un encadrant est bonne, mais n’est pas mirobolante (ressource 3).

### Représentant

Les représentants sont rares dans l’organisation, quelques centaines au maximum. Et il est avant tout jugé par ses pairs. Un encadrant passe représentant si un nombre suffisant d’encadrant estime qu’il pourrait les représenter aux plus hautes instances. C’est donc un poste basé autant sur le mérite que sur des considérations politiques. Les seuls postes qui deviennent accessible aux représentants et qui ne l’était pas auparavant aux encadrants sont les postes de commissaires et de secrétaires eux-mêmes, y compris ceux de directeur et le poste ultime de directeur général.

Être un représentant ne signifie pas non plus qu’ils seront automatiquement secrétaires ou commissaires. Ce sont des postes administratifs et ils devront comme tous le monde les alterner avec des postes sur le terrain. Cela garantit un renouvellement constant des instances dirigeantes et devrait éviter un encroutement des modes de pensées. À nous de décider comment cela se fait. Je crois que je laisserais bien des élections régulières du personnel encadrant de chaque commissariats et secrétariats décider de ses représentants. Je ne laisserais pas pour autant des grades plus bas participer au scrutin ; ce serait tomber dans des enjeux électoraux qui gripperais la machine. Laissons plutôt les experts du système décider entre eux.

Une particularité toutefois des représentants est la faculté qu’ils ont de demander des informations sur toutes les activités des porte-flammes sans exception et de décider eux-mêmes celles qu’ils jugent pertinentes ou non pour leurs missions. Cela doit aussi leur permettre de se faire un avis sur la politique générale des porte-flammes.

# Annexe 2 : le recrutement des Exaltés et des sang-de-dieu.

Mettre certains agents sidéraux repérés au pied du mur et leur demander de participer à l’organisation à la hauteur de leurs moyens s’ils veulent continuer à en profiter. Cela implique par contre de faire des accrocs aux principes généraux énoncés plus haut. À réfléchir.

Chercher à récupérer des rônins. De nouveaux exaltés sidéraux ?

Comment recruter plus de sang-de-dragon ? Devons-nous posséder notre propre gens, comme toute faction qui se respecte ou bien cela inquièterait-il trop les pays que l’on cherche à protéger ?

Bon, les sang-de-dieu doivent trouver notre organisation assez attractive, vu comme ils sont facilement regardés avec suspicion dans la plupart des sociétés. Ce qui me fait dire : il faut s’assurer que les comportements racistes ou ségrégationnistes n’ont pas leur place chez les porte-flammes ! On est ici pour rassembler tout le monde, pas le contraire…