

COMITE TECHNIQUE
de la DRAC des Pays de la Loire
28 juin 2017
COMMUNIQUÉ CGT

Participants	Administration
Nicole PHOYU-YEDID	Directrice régionale des affaires culturelles Présidente du comité technique
Isabelle SANDRET-LECLERCQ	Secrétaire générale
Catherine COLLAU	Secrétaire de séance

Participants	Représentants du personnel
Emmanuel GEORGES	CGT
Nelly LE MEUR	FSU
Élisabeth DERVAUX	FSU
Patrick DONJON	UNSA

Experts sur la question du projet de service

- Patrice DUCHER, DRAC adjoint
- Christophe FENNETEAU
- Cécile DURET-MASUREL,

En préambule de ce CT madame la directrice nous a demandé comment nous avons ressenti la venue de la ministre. Si le contact a été facile, contrairement aux demandes de RDV que nous avons pu avoir avec ses prédécesseurs, il n'y a pas eu de réponse et c'est l'expectative qui prédomine.

1) L'approbation du procès verbal du comité technique du 18 janvier 2017 est faite à unanimité après quelques précisions demandées par la FSU.

2) Ressources humaines

2.1 Déconcentration des actes de gestion RH.

Les arrêtés juridiques jusque-là faits en centrale de 33 actes de gestion de ressources humaines sont maintenant du ressort de l'échelon déconcentré. Il s'agit essentiellement de différents types de congés maladie, de congés de formation ou encore des sanctions disciplinaires de premier groupe (avertissement et blâme). C'est une compétence que la Drac n'avait pas et qui n'est pas le cœur de métier de son service RH. Le risque de contentieux n'est pas négligeable dans une société qui se judiciarise. Et une révision du décret de délégation de signature auprès de madame la Préfète de Région est nécessaire. Le volume estimé est de 40 actes par an et par Drac. En plus du temps de travail supplémentaire et des compétences qui posent problèmes, la formation n'est pas encore proposée aux agents concernés.

En conclusion, s'il y a déconcentration du travail, cela se fait sans « déconcentration » de personnel et sans formation préalable, et il devient indispensable d'avoir un référent juridique dans les Drac.

2.2 Situation des effectifs / vacations/apprentis

La Drac conserve ces 120 Équivalent Temps Plein pour 2017, le surnuméraire d'un poste de 2016 est donc consolidé. Ce tableau doit être nuancé car près de dix postes sont en cours de remplacement. La Drac n'avait jamais connu autant de mouvement de personnel que cette année. On sera donc 120 ETP, un peu plus d'agents du fait des temps partiels au 1^{er} janvier 2018. L'arrivée retardée d'un agent à l'UDAP 44 de 4 mois pour des raisons purement

administratives est assez longuement discutée. Les services les plus en attente de personnel sont les UDAP, et le SRA. Le poste de responsable de pôle patrimoine est séparé d'une responsabilité de service, ce qui le rend enfin viable, et a été mis à la vacance comme susceptible d'être vacant. Un regret s'exprime sur le fait de devoir publier tous les postes à la BIEP, même ceux qui font l'objet d'un déplacement de service interne et pas uniquement celui qui reste après une opération de chaises musicales internes.

L'enveloppe de vacation initialement octroyée pour 2017 a permis de couvrir 17,5 mois répartis sur l'Udap 49, l'Udap 53 et l'Udap 44 les plus en souffrance de manque de personnel et dans une moindre mesure l'action territoriale, le service théâtre et la CRMH.

Le doublement de l'enveloppe obtenu par la Directrice doit permettre de remédier aux situations très tendues des UDAP 49, 44 et 85 ainsi qu'au SRA. Trois mois seront aussi consacrés aux archives administratives de tous les services de la Drac.

Nous avons proposé que le partage d'une secrétaire du SRA vers l'Udap 49 soit prolongé et que ce soit l'archéologie qui bénéficie en contrepartie de vacation, sans échos favorables à cette proposition.

4 postes d'apprentis sont diffusés sur la BIEP. Deux demandes classiques à la Drac : un chargé de communication et un assistant en Arts Plastiques de niveau master 2 et deux nouveaux postes en secrétariat de niveau BTS au SRA et à l'Udap 49.

Un poste « préfecture » est attribué à la Drac Pays de la Loire en CDD d'un an renouvelable pour la reprise des zonages des monuments MH. Ce poste est l'un des 6 postes nationaux de la mutualisation des directions dépendant des préfectures de région attribués au ministère de la culture.

2.3 Démarche label diversité et égalité : note sur le recrutement.

Un guide méthodologique de bonnes pratiques dans les recrutements doit dorénavant être suivi pour les postes qui se présentent sur la Biep. Cela clarifie les procédures et réduit donc les possibilités de discrimination même inconsciente.

2.4 Le Rifseep

C'est le nouveau régime indemnitaire qui touchera tous les agents au 1^{er} septembre de cette année. Nous nous sommes fait préciser comment était pratiquée l'insertion dans les groupes de Rifseep. La Drac met les agents dans les groupes en fonction de grilles de fonctions élaborées par l'administration centrale, la DAT (direction de l'action territoriale) vérifie et harmonise sans avoir comme base les fiches de poste et change parfois un agent de groupe.

Il nous est rappelé que le groupe n'a pas d'incidence sur le montant des primes car dans la majorité des cas les agents sont au-dessus des socles (montant minimum de prime au ministère de la culture) et bien en dessous des plafonds, dont la hauteur est inatteignable.

La part de prime modulable, la CIA qui est une répartition du reliquat de fin d'année n'était pas modulable l'an dernier et ne concernait que les catégories B et C. Cela semble prendre le même chemin cette année.

Pour la responsable des RH, le fait d'être dans le groupe le plus faible permet, en cas de changement de groupe lors d'un changement de poste d'avoir une évolution d'un montant plus élevé qu'un changement de poste sans changement de groupe.

2.5 Le télétravail

Le télétravail intéresse de nombreux agents et les syndicats CGT et FSU ont déjà été sollicités sur sa mise en œuvre à la Drac Pays de la Loire. Le cadre législatif et administratif est bien en place pour une application immédiate. Ce lien sur sémaphore vous permet d'avoir accès à la note d'application pour le ministère et au formulaire type de demande : <http://semaphore.culture.gouv.fr/web/temps-de-travail-et-conges/teletravail>.

On peut insister sur le fait qu'il faut avoir un entretien avec son chef de service direct au moment de déposer votre formulaire de demande de télétravail et que l'administration a deux mois pour vous répondre. Les refus doivent être dûment motivés. Le télétravail est possible pour un plein temps de 1 à 3 jours par semaine. Si vous êtes en désaccord avec la décision, un recours auprès de la CAP de votre corps est possible. Il faut bien définir les tâches que vous ferez en télétravail et que leurs volumes soient réguliers dans le temps. Les horaires de travail sont les mêmes qu'au travail et l'agent doit pouvoir être joint.

On a senti l'administration particulièrement réticente à appliquer les textes, elle n'a rien anticipé, ni auprès des chefs de services, ni auprès du personnel, elle souhaite restreindre ce droit à un jour par semaine et pas le mercredi .

Les demandes dans le pôle création se feront sous le contrôle du chef de pôle Faire confiance aux personnels semble particulièrement difficile pour la direction. Dans les discussions, les représentants du personnel ont rappelé qu'une opposition pour des raisons de disponibilités informatiques ne constituerait pas un argument valable pour s'opposer à la mise en œuvre de cette nouvelle organisation du travail. La CGT a rappelé que le lundi étant souvent pris par les réunions de service, les mardi et jeudi par les déplacements et rendez-vous extérieurs (il n'y a qu'à voir l'utilisation des véhicules de services pour s'en convaincre), il ne fallait pas exclure un jour de la semaine a priori. La FSU craint qu'une discrimination ne se mette en place, car le télétravail ne pourra que difficilement concerner les catégories C.

Nous avons aussi rappelé que le télétravail serait utilisé dans le domaine patrimonial comme cela a pu se faire dans le passé, sans cadre autre que le bon sens, pour rédiger à domicile les notes, avis et cahiers des charges sur les dossiers. Le calme permet une productivité du travail où tout le monde est gagnant.

Si vous avez besoin de conseils supplémentaires, vos représentants CGT restent à votre disposition.

3) La Formation

3.1 Bilan de formation 2016

Le bilan de formation 2016 fait apparaître 60 % d'agents formés, et dans le détail 62 % des catégories A , 75 % des catégories B et seulement 47 % des catégories C. Les quelques refus de formation ont le plus souvent été réorientés vers des formations de même type sur d'autres lieux géographique (Nantes plutôt que Paris). Un effort a été fait sur les formations bureautique.

Pour la CGT, ce bilan est en demi-teinte. Il manque d'une mise en perspective sur plusieurs années, à l'instar de celle réalisée en mars dernier concernant l'ensemble des Drac sur les années 2011-2015. Si le chiffre moyen des agents formés est de 95 personnes sur ces années, il tombe à 74 en 2016, de plus les femmes se forment moins que les hommes 58 % contre 66 % ce qui va dans le même sens que la faible formation des catégories C (moins de la moitié pour des corps largement féminisés). Les formations des femmes sont beaucoup plus courtes que pour les hommes soit 2,4 jours en moyenne contre 5,8 jours .

La CGT a rappelé l'importance de la partie formation dans l'entretien d'évaluation des agents et qu'il faut être plus incitatif vers les catégories C et les collègues femmes et que l'on ne peut se contenter de réponse dilatoire et conjoncturelle du genre « il y a peut-être eu moins de concours ». Nous avons aussi rappelé qu'entre 2011 et 2016, la quotité de temps des personnels en charge de la formation était passé de 1,5 ETP à 0,7 ETP, ce qui explique aussi ce manque de suivi.

3.2 Plan de formation 2017

Adopté à l'unanimité

3.3 Le CPF, compte personnel de formation

On ne connaît pas le périmètre de ce dispositif qui n'a pas de moyen financier spécifique. Il est probablement très bien, mais risque de ne pas concerner grand monde.

4) Immobilier

4.1 Sas d'entrée

une étude de maîtrise d'ouvrage est en cours depuis début juin pour des travaux prévus en 2018. Petit rappel, ces travaux voulus par la Préfecture pour des raisons de sécurité ont été reportés de plusieurs années faute de prioriser les budgets de travaux pour sa réalisation. La priorité était donc de définir les priorités !

4.2 BOP 333

Ce budget opérationnel de programme contient les loyers budgétaires et tous les frais de fonctionnement dont les frais de déplacement. Ce budget est depuis cette année sous la direction de la Préfecture de région. Il faut faire très attention à une bonne utilisation de la totalité des sommes car elles sont perdues l'année suivante et réutilisées pour d'autres directions. La garantie de retrouver les sommes versées par le ministère de la culture ne concernait que l'année 2017. Les bonnes pratiques de la préfecture des Pays de la Loire semblent pour 2018 nous permettre d'avoir l'enveloppe qui nous est destinée par notre ministère, mais il faut à chaque fois expliquer l'importance des frais de déplacement pour une direction régionale qui se déplace bien dans toute la région.

La vigilance est donc de mise pour les prochaines années.

Le loyer budgétaire de l'UDAP de la Sarthe augmente du fait de la mise en place d'un lieu de stockage des archives à Paixhan

4.3 UDAP du Maine et Loir

Les travaux ont eu une rallonge de 100 000 € pour un budget d'aménagement des locaux de la Cité administrative porté à 180 000 € et le déménagement devrait intervenir pour la fin de l'année.

5) État d'avancement du projet de service et des déménagements

Côté pôle patrimoine, la CGT a rappelé les réserves qu'elle avait exprimées par le passé sur le fait que le chef de pôle soit aussi un chef de service et de l'absence de secrétariat dédié. La direction publie maintenant le poste de directeur de pôle susceptible d'être vacant et un poste orienté secrétariat en lieu et place du poste de gestion de la documentation patrimoniale devrait suivre.

Le service transmission et action territoriale a fini son unification dans une double répartition géographique et thématique. Tous les agents concernés ont été consultés et sont d'accord avec l'organigramme de ce nouveau service. Un vote à l'unanimité approuve les fiches de poste et l'organigramme.

Les déménagements des services vont commencer par le service communication et la cellule d'aide à la stratégie qui descendent au rez-de-chaussée, et le service musée qui monte au quatrième étage. Sur les surfaces libérées au premier étage, le service action territoriale prendra ses quartiers provisoires, le temps que les travaux du deuxième étage se fassent. Ensuite les conseillers de la création investiront les nouveaux espaces redécoupés du deuxième étage et l'action culturelle et l'action territoriale prendra enfin la place ainsi libérée du deuxième étage.

Le tout se fera d'ici la fin de l'année, voir début 2018, car il est difficile de trouver un plaquiste pour les travaux de redécoupage des bureaux.

Côté création, des changements ont fait l'objet de peu d'explications envers les représentants du personnel et ont même pu créer un trouble dans la CAP des adjoints administratifs, nous demandons donc une présentation des changements de fiche de poste dans ce domaine.

En remplacement de l'adjoint administratif des Arts plastiques est créé un poste de secrétaire administratif (une catégorie C est remplacée par une catégorie B) sur des missions d'arts plastiques mais aussi d'enseignement supérieur. En contrepartie une part de secrétariat tel que l'agenda, les frais de déplacement et la gestion des frais de jury d'art sont confiés au secrétariat de musique et danse. A la demande des deux agents qui le constituent, une période d'essai est arrêtée. Ce n'est pas sans craintes, parfaitement justifiées, que les agents acceptent des tâches supplémentaires et nous serons vigilants sur les conséquences potentiellement néfastes. Les mutualisations sont donc en marche dans le pôle création et nous sont présentées par la direction comme une chance pour les agents qui voient leur travail se diversifier. Nous constatons plutôt une concentration de tâches administratives répétitives au sein du pôle. La directrice ne se cache pas de vouloir la fin du modèle des conseillers ayant chacun leur secrétariat.

Ce que la CGT a dénoncé en termes d'organisation du travail dans la Drac Pays de la Loire, y compris lors du passage de la ministre à Nantes, où les chefs de pôle sur-sollicités, font retomber le travail en cascade sur les services et les agents sont aussi le fait d'un manque de personnel. La directrice se dit attentive au plan de charge des agents et peut envisager l'abandon de missions. Face à l'épuisement professionnel des agents dénoncé par la FSU, la CGT a demandé à la Drac de ménager le personnel.

6) Bilan annuel 2016 du CHSCT

Comme pour le bilan de formation la CGT a demandé une analyse pluriannuelle. La partie sur les absences pour maladie est particulièrement bien faite et c'est un indicateur important de l'état des risques psycho-sociaux. 1951 jours sont comptabilisés soit plus de 8 ETP, soit encore 6,8 % des collègues absents en permanence.

Le CT s'est achevé après 5 heures de travaux non-stop.

Pour de plus amples informations, vous pouvez contactez vos élus CGT
Emmanuel GERGES
Emmanuelle CLOPEAU

Nantes le 6 juillet 2017