

## Les DRAC « le bras armé du Ministère »\* ? Baissons les effectifs !

(Compte rendu du CT spécial drac du 22 novembre 2017)

*\*dixit le secrétaire général à plusieurs reprises*

Le 22 novembre se tenait le comité technique (CT) spécial Drac en présence de M Barbaret, le secrétaire général du ministère. L'écoute était présente mais l'on ne sait pas si les organisations syndicales ont été entendues et peu de questions ont reçu de réponses précises.

**1-Le premier point est le projet de budget 2018 et ses incidences sur l'emploi** dans les services déconcentrés. 25 postes seront supprimés en 2018 sans réponse sur les corps impactés et leur répartition géographique. Faute d'avoir une gestion prévisionnelle des emplois et des carrières (GPEC), l'opacité règne sur cette question. Pour l'administration, l'effort sur l'emploi aura un impact faible compte tenu des personnes en instance d'affectation et des postes vacants depuis longtemps.

Pour la CGT c'est un choix funeste qui montre bien que les services déconcentrés ne sont pas la priorité dans un moment où la réforme territoriale frappe les régions fusionnées et où la loi LCAP impactent les services patrimoniaux, avec notamment des services régionaux de l'archéologie au bord de l'implosion. Le besoin d'effectif et partout prégnant dans les Drac comme dans les Udap. Ce besoin est aggravé par les nominations tardives lors des mutations et l'absence de tuilage possible. Les arrivées d'autres ministères ou des établissements publics posent aussi des problèmes et sont parfois repoussées à l'année suivante.

Il n'y a pas eu de réponse sur la place des conseillers cinéma et plus généralement sur le domaine des industries culturelles. Par contre le document « secret » sur cap 2022 sera suivi sur le traitement de la Licence entrepreneur du spectacle qui ne serait plus instruit en Drac, les compagnies remplissant seulement une déclaration sans plus de contrôle. En attendant le ministère ne réfléchit pas sur la possibilité d'utiliser ce réseau comme porte d'entrée du fond d'aide au spectacle vivant (fond PEPS) dont les 44 millions sont consommés à moins de 10 %.

D'une manière générale **le ministère n'a pas conscience de la fragilité de l'emploi dans les Drac** ou les politiques sont souvent portées par une ou deux personnes seulement.

« En contrepartie des efforts demandés en matière d'emploi, le ministère fait un effort sur la **revalorisation indemnitaire** ». 9 millions seront consacrés à des mesures catégorielles et à diminuer les différences en Îles-de-France entre services centraux et les autres services. C'est une dynamique de rattrapage qui sera consolidée dans les prochaines années. Cette somme profitera donc aussi, mais de manière non spécifique, aux services déconcentrés. Les détails devraient être connus rapidement.

L'augmentation des **budgets déconcentrés** de 6 % est un trompe l'œil car c'est en autorisation d'engagement (AE) et non en crédit de paiement (CP) que les augmentations sont les plus fortes, à l'instar des subventions sur les MH qui augmentent de 5,1 % en AE et seulement de 0,2 % en CP (soit une baisse par rapport à l'inflation).

Les budgets de l'éducation artistique et culturelle (EAC) augmentent autant par des transferts de budgets cinéma et livres et lecture que par une augmentation en périmètre constant. Néanmoins l'effort fait dans ce champ ne pourra pas se traduire par une augmentation des dossiers subventionnés dans les mêmes proportions faute de personnel pour le mettre en œuvre. De

même, l'EAC ne peut pas répondre à l'ensemble des enjeux du ministère ni, à lui seul, au défi de la démocratisation culturelle.

Enfin, les budgets de fonctionnement et de travaux dans les Drac, qui passe par les préfetures, ne sont pas garantis à utilisation exclusive pour le Ministère de la Culture, ils peuvent être récupérés par le Préfet pour d'autres ministères.

Nous avons aussi demandé une évaluation des vacations sur 2016 et 2017 : combien de mois cela représente, combien d'ETP, et combien financièrement. Questions restées également sans réponses.

**L'administration n'a qu'une vision mécanique, parcellisée et comptable de la situation et pas une vision globale par chaîne opératoire par métier et par politique publique.** Ainsi elle ne fait pas de connexion entre cadre d'emploi, budget et les politiques publiques sont complètement évacuées. En cela elle suit bien l'esprit du document cap 2022 et le contexte actuel de voir la fonction publique en termes de coût. Elle n'a pas conscience non plus du poids du ministère de l'intérieur, via les préfets, sur les approches territoriales.

Sur **l'organisation des services des Drac des régions fusionnées** nous avons demandé, une fois de plus, l'abandon des sites spécialisés et autre notion de « proximité éloignée »(sic) au profit d'un modèle de « Drac miroir » où sur le périmètre des anciennes régions toutes les fonctions et missions sont conservées sous la responsabilité d'un directeur adjoint et le renforcement auprès du directeur sur le site siège d'une cellule de coordination, homogénéisation des pratiques et des procédures. Le secrétaire général n'a pas d'idée préconçue dans ce domaine et souhaite que les Drac retrouvent des collectifs de travail efficaces. C'est donc une première ouverture pour améliorer les conditions de travail des agents.

## **2- Une inspection est en cours sur les missions et l'organisation des services déconcentrés.**

Elle se déplace dans 4 drac (Iles de France, Haut de France, Occitanie, Pays de la Loire) et une Dac en visioconférence (Martinique). La présence des inspecteurs au CT a été demandée par la CGT pour mieux comprendre leur état d'esprit, les premiers résultats de leurs consultations, leurs grilles de lecture, la relation avec cap 2022 et la relation avec la revue des missions intervenu en 2014. Ils étaient absents donc pas de réponses précises sur tous ces points.

**3-la médecine de prévention** est particulièrement mise à mal puisque 24 Udap, 3 drac et 1 Dac non pas de médecins de prévention soit un agent sur 5 des services déconcentrés. Cela pose problème particulièrement dans les situations de souffrance au travail ou les collègues n'ont pas l'aide et les conseils indispensables. Pour les Udap, il est incompréhensible, qu'au vue du petit nombre d'agents par service, ils ne puissent pas être pris en charge par la médecine du travail des préfetures de département. La pénurie de médecins du travail devient de plus en plus problématique.

**4.1-les risques psycho sociaux se multiplient** dans une relative indifférence ou déni des directions déconcentrées. C'est particulièrement vrai en Île-de-France. Dans les Drac et les Udap, la tendance est à la disparition des collectifs de travail, le repli sur soi et la forte augmentation des arrêts de travail. Le bilan proposé n'indique pas le nombre de signalements de souffrance au travail ni de burn out, il reste à un niveau institutionnel et non qualitatif. Le plus souvent le tableau dressé est idyllique et la langue de bois dans les instances de dialogue social ferait rougir un bûcheron.

L'origine principale du mal être est à chercher dans l'organisation ou plutôt la désorganisation des services et dans un management déficient des chefs de service et en premier lieu des directions. C'est typiquement le cas de la Drac Auvergne-Rhône-Alpes et ses crises dans les services patrimoniaux. Dans cette situation, les pressions se sont aussi exercées contre les agents qui ont fait des signalements et une représentante du personnel après le CHS-CT.

Partout où il est nécessaire de faire de la prévention c'est un travail d'ambulancier qui doit se mettre en place. Le schéma enquête et recueil d'indicateurs puis diagnostic et analyse du travail qui débouche sur un plan de prévention ne peut pas s'appliquer quand la situation de crise est exacerbée. Des agents commencent à se tourner vers la justice pour faire reconnaître leur situation de harcèlement morale. Peu de Drac, à l'instar de la Bretagne prennent leur responsabilité de protection des agents : le chef de l'Udap du Morbihan a été suspendu dans l'intérêt du service.

A cela s'ajoute un manque de formation particulièrement criant auprès des chefs de service des Udap, ou encore certaines directions (Grand-Est par exemple) qui ne reconnaissent pas les temps de trajet comme temps de travail. Certains mettent en place des cellules de veille qui ont tendance à se substituer aux CHS-CT sans apporter de solutions pertinentes.

La situation est donc bien sombre et pourtant les agents du ministère ont le droit de bien travailler.

**4.2-Le bilan des instances de dialogue social**, là encore, est présenté sous la forme d'un tableau de suivi qui ne dit rien sur la qualité de ce dialogue social. Beaucoup de directions se contentent de réunir les instances sans pour autant écouter les représentants du personnel, ni prendre en compte leurs remarques. La perte des CT et surtout des CHS-CT de sites distants dans les régions fusionnées n'a pas arrangé la situation.

**4.3-L'immobilier** fait maintenant l'objet d'une attention particulière de la part du ministère avec 5 Udap qui font l'objet d'une veille spécifique. L'Udap de Charente-Maritime est par exemple dans l'incertitude d'un déménagement dans les locaux du presbytère de la cathédrale de la Rochelle et se trouve confronté à l'opposition de l'évêché, une mission pour Stéphane Bern ?

A échéance 2020, se sont 16 Udap qui devraient connaître un déménagement, le plus souvent vers des locaux préfectoraux. Un cahier des charges sur les besoins en espace a été élaboré qui répond aux missions spécifiques exercées en Udap. Il est aussi impératif de préserver une image patrimoniale de ces locaux afin que la dignité d'exercice des missions ne soit pas écornée.

Beaucoup de questions sur les Udap d'île de France et leur éventuelle fusion dans la métropolisation du Grand Paris sont restées sans réponses.

Les tableaux présentés seront envoyés en Drac afin qu'ils soient vus dans les CT locaux.

**5-la mise en place des labels diversité-égalité** ne veut pas dire exemplarité et du label à la réalité le fossé est parfois très profond comme nous venons de la voir pour les RPS. Il permet par contre d'avoir un effet leviers pour contrer les discriminations pour appartenance syndicale, le sexe, l'âge et le handicap. Une formation pour les encadrants est proposée et fait débat, car sa qualité n'est pas toujours au rendez-vous. Il existe aussi un dispositif « allo discrim » qui a permis la remontée de 80 situations liées à un état de handicap et/ou un état de santé. Ce dispositif ne répond pas à toutes les situations.

**6-La déconcentration Ressource Humaine des actes administratifs** n'est pas encore complète, l'administration centrale prépare les arrêtés qui sont signés par les directeurs régionaux. Elle n'a concerné que 113 arrêtés sur l'ensemble de la France. Dans certaine Drac il n'y a pas forcément de référents RH de proximité et L'arrivée de RenoirRH laisse sceptique les représentants syndicaux.

Le dispositif d'accompagnement des changements fonctionnels et géographiques (PARRE) induit par la réforme territoriale s'est appliqué d'une façon très inégale sur le territoire. 9 des 10 dossiers portés par la CGT culture ont eu satisfaction grâce à une bonne collaboration avec l'administration centrale.

**7-Le Plan d'action informatique en Drac n'est absolument pas à la hauteur** de l'état du réseau, des serveurs, des logiciels et des enjeux du numérique et de la dématérialisation. L'enquête de satisfaction est en cours de traitement, mais elle est très mauvaise alors que près de

la moitié des agents y ont répondu. Lenteur, absence d'évolution des outils tant sur le plan technique que sur l'évolution de la réglementation est unanimement observée. L'exemple de Arp en est typique. C'est un plan orsec qui doit être mis en place au lieu et place de propositions limitées enrobé dans une langue de bois faite de déni de la réalité. Et, en attendant c'est le quotidien du personnel qui est impacté.

**8-La mise en place du télétravail est timide** avec seulement 12 demandes provenant des services déconcentrés et 44 au niveau du ministère. Il n'y a pas plus de détail sur les catégories A, B ou C concernées Un vide juridique semble subsister en cas d'accident du travail à son domicile. Pour les directions déconcentrées, le télétravail s'apprécie souvent comme une brève de comptoir « le télétravail c'est être couché dans son canapé et attendre que le travail arrive », et n'est absolument pas considéré comme un outil de changement managérial en appliquant un encadrement à distance au lieu d'un encadrement physique qui pourrait pourtant être bien pratique dans les régions fusionnées. Il constitue aussi un enjeu de société lié à l'écologie et limite les déplacements qui sont la première cause d'accident professionnel.

*Nantes, Niort, Paris le 28 novembre 2017*