



Compte-rendu du Comité technique du 19 juin 2018 DRAC Île-de-France L'insoutenable surdité de la direction face à la désespérance des agents...

Section de la DRAC Île-de-France

Après l'heure mensuelle d'information intersyndical organisée le vendredi 15 juin, cette séance du Comité technique prenait évidemment une tonalité singulière. Les agents présents – mais aussi de nombreux agents qui avaient tenu à s'exprimer en amont – ont exposé les graves dysfonctionnements qui empêchent l'exercice des missions et conduisent à de multiples cas de souffrance au travail. Ce n'est pas faute d'avoir informé la direction depuis un an et demi...

Si vos représentants CGT ont soulevé cette problématique à plusieurs reprises, lors des précédentes instances, ils n'ont **jamais** été entendus par la direction. Ce refus définitif de la part de la direction de prendre la mesure des souffrances provoquées par son organisation aboutit aujourd'hui à la situation dramatique que chacune et chacun connaît.

Nous exposons précisément ci-dessous les éléments débattus. Avec toutes nos excuses pour la longueur de ce texte que nous avons cru nécessaire de laisser en l'état afin que chacune et chacun puisse mesurer l'abîme qui sépare la direction des agents.

1. Le bilan social 2017

Cohérence de l'agenda (comme quoi le hasard ne fait parfois pas si mal les choses), ce CT traitait d'abord du bilan social 2017. Ce document qui est une photographie de la situation statutaire et économique des agents témoigne pour partie de la casse d'un service public – celui des DRAC.

A ce jour, la DRAC Île-de-France compte 211 agents. Entre 2013 et 2017, la DRAC est passée de 229 agents à 211, sachant que le plafond d'emploi s'élève à 235 supports de postes et que, par ailleurs, il n'est bien sûr pas dit un mot de la période précédente, c'est-à-dire de l'état avant et pendant la RGPP. Bien évidemment, durant cette période, la charge de travail et le nombre de missions n'ont cessé d'augmenter.

Pour résumer, en quatre années, ce sont en vérité près de trente emplois qui ont été perdus à la DRAC entre les restitutions de postes à la centrale et les promesses (jamais tenues) de recrutements... « Travailler plus pour gagner plus » il paraît... Ce ne sont pas les augmentations de rémunérations qui étaient au menu de ce CT, car là-dessus la direction dit bien à quel point elle était impuissante malgré le fabuleux outil RIFSEEP. Mais, rassurons-nous, un « diagnostic très précis sur les filières concernées » est demandé pour clarifier la situation entre l'administration centrale et la DRAC Île-de-France. Cela va sans aucun doute améliorer nos fins de mois !...

Précédemment, vos représentants CGT avaient demandé que le bilan social permette de préciser la situation des femmes et des hommes ainsi que la pyramide des âges. Sans surprise malheureusement, ces données mettent en exergue la forte disparité voire l'iniquité de traitement réservée aux femmes : 88 % des agents contractuels et 68 % des agents titulaires de catégorie C sont des femmes. Et encore : nous ne disposons pas d'élément concernant la rémunération moyenne !

Ce que nous apprend également le bilan social, c'est qu'en 2017

1°) le taux de rotation est de 12,9 %,

2°) que 26 agents sont arrivés contre 34 départs.

Autant dire que la DRAC Île-de-France ne fait pas rêver. Entre rémunérations en berne et conditions de travail dégradées, cherchez l'erreur... L'administration, ayant réponse à tout, nous a rappelé les nombreuses contraintes externes qui pèsent sur la DRAC Île-de-France : les délais incompressibles de recrutement, les efforts faits pour la publication des fiches de poste (l'ensemble des fiches de poste serait publiée), la conscience de la charge de travail qui pèse sur les agents, l'attention portée aux UDAP, les contraintes fortes sur l'enveloppe dévolue aux vacances : « *Au niveau national, un budget de 100 000 € alors que la seule DRAC Île-de-France a besoin de 80 000 €* ». »...

A cet imparable argument du « c'est pas moi c'est les autres », vos représentants CGT ont eues la réplique facile ; nous avons rappelé à la direction qui semble l'avoir oublié que **ses quatre éminents membres appartenaient tous à des cabinets ministériels à l'époque où ont été mise en place les politiques qui mettent aujourd'hui les DRAC (entre autre) à genoux**. Ils ne voulaient pas écouter les représentants syndicaux... Le résultat est là. Et cela ne semble pas leur suffire puisque l'on en est encore à causer de mutualisation et de la suppression de 25 ETP dans le cadre du sacro-saint plan baptisé « action publique 2022 ».

Constat de la schizophrénie de la direction : quand ses membres se trouvaient au niveau politique, ils ont activement participé à définir les éléments de l'avenir des DRAC. Et les voici aux manettes. Ils ne peuvent donc pas s'en plaindre puisqu'ils sont directement responsables. Comme l'administration de la DRAC Île-de-France n'a pas la main sur tous ces sujets, nous ne pouvions que constater une situation bloquée. Il n'y a effectivement plus de possibilité de faire quoi ce soit.

2. Élections professionnelles 2018

Entre la poire et le fromage, un sujet pour se changer les idées : les élections professionnelles. C'est ici l'occasion pour nous de rappeler à toutes et tous l'importance des élections professionnelles pour la démocratie sociale et pour votre représentation efficace.

Les élections se tiendront le 6 décembre prochain. Et l'administration effectuera une communication auprès des agents après celle menée par la DGAFP.

Cette étape sera cruciale pour la protection de vos droits et de vos conditions de travail. Aussi, prenez le temps d'aller voter le moment venu (soit sur place, soit par correspondance).

3. L'organisation du travail à la DRAC et ses conséquences sur les agents

Le plat de résistance à présent...Vendredi dernier, les représentants CGT avaient invité les autres organisations syndicales à une heure mensuelle d'information conjointe afin de préparer en dialogue le CT. De nombreux agents sont venus. Et les débats se sont orientés sur l'immense malaise ressentis par les agents dans l'exercice des missions. De nombreuses interventions ont souligné la souffrance au travail de l'ensemble des agents de la DRAC tous statuts et fonctions confondus.

Vos représentants (CFDT et CGT) ont donné lecture des points rassemblés sur les sujets suivants : l'absence de confiance de la direction à l'égard des agents, l'absence de gestion du temps et de priorisation, la surcharge de travail et l'épuisement des services, l'exigence constante de disponibilité, l'absence de la plus élémentaire courtoisie dans les échanges, les situations de discrimination,...

A cette effrayante litanie que vos représentants ont dû égrener, la direction n'a répondu que par un remerciement vague et a indiqué avoir pris note. Et sur tous les points particuliers – par exemple l'envoi de commandes dans des délais impossibles ou sur des temps de repos, les formulations irrespectueuses, les annulations de rendez-vous au dernier moment, etc. - la direction nous a opposé un déni total. Circulez, y'a rien à voir, allez hop ! La direction nous a fait savoir qu'à son sens d'ailleurs « *il n'y a pas de centralisation de la décision* ». No comment.

En terme de mode de fonctionnement, il nous a été aussi rétorqué : « *je m'appuie sur l'expertise et les propositions des chefs de service et des conseillers* ». Quand le plan de charge évolue, le temps serait pris pour une réflexion sur la manière de porter la nouvelle charge, un temps de partage avec la direction serait systématiquement organisé pour que les agents puissent se caler sur les attendus du ministère. Tenez-vous le pour dit.

Bref : la direction minimise, détourne le regard, se bouche les oreilles et considère que tout est au mieux dans le meilleur des mondes.

Or donc, comment mettre en œuvre le projet stratégique dans un climat d'une telle défiance ? La direction était à ce point dépourvu d'idée qu'elle nous a suggéré la mise en place d'un groupe de travail – encore cette fâcheuse tartuferie technocratique – pour régler les soucis de savoir-vivre (les « bonjours », « mercis », « au-revoir » jalonnant les courriels par exemple). Il n'est évidemment pas question pour vos représentants CGT de se plier à cette pantalonnade.

Devant un tel déni, vos représentants en CT ont demandé, comme le prévoit la réglementation en vigueur, la saisine du CHSCT. Un CHSCT exceptionnel à ce sujet aura donc lieu le 3 juillet

après-midi.

4. Le comité de pilotage de la formation professionnelle

Sur ce sujet, nous ne signalerons qu'un aspect. Qui s'apparente à de la discrimination et que vos représentants CGT ont relevé : en effet, il semble que la réglementation n'autorise plus les demandes de formations non liées au parcours professionnel. En conséquences ; si vous souhaitez vous réorienter vers un autre métier ou préparer votre avenir de retraité, vous n'avez plus que le congé formation ! En gros, si vous voulez vous reconverter ou que vous approchez les 60ans, sachez que pour l'administration vous ne présentez (plus) aucun intérêt. Il n'y a pas de petites économies surtout quand il s'agit de les faire sur le dos des fonctionnaires et des contractuels d'État... Étant toujours, par expérience très méfiant sur l'interprétation faite des textes. Le SNSD-CGT-Culture va étudier de plus près la nouvelle réglementation et reviendra prochainement vers vous pour plus de détails.

5. Le 24 décembre 2018

Étant donné que le prochain 24 décembre tombe un lundi, la direction propose de mettre tous les agents en congés d'office (à votre choix en congés annuels ou en RTT)... Vos représentants CGT ont fait valoir qu'un geste serait bienvenu et l'octroi d'un jour supplémentaire de congés fort judicieux à cette heure de défiance absolue... Avons-nous été entendu ? Peut-être, si la réglementation le permet, la direction daignera-t-elle faire ce cadeau. Mais, attention, comme le dit la directrice «*Même pour un cadeau, il y a toujours des contreparties* ». Avec une telle conception des choses, n'hésitez pas le soir de Noël à joindre aux présents que vous offrirez les tickets de caisse afin que les destinataires vous les remboursent.

6. Présentation du projet de service du Service métropolitain d'architecture et du patrimoine

Quatre grands axes de travail : les grands paysages et la Seine, les grandes infrastructures et pôles de transport, l'évaluation des espaces, les appels à projets innovants. La mise en œuvre est prévue dès la fin d'année 2018. Enfin un sujet qui avance à la DRAC avec sérieux et humanité.

7. Le projet stratégique de la DRAC 2018-2022

Que dire de plus sur ce projet après les échanges précédents ? Un seul mot : consternation.

8. Dans les questions diverses, le bail de la rue Le Peletier

Vos représentants CGT ne perdent pas de vue la question du bâtiment de la rue Le Peletier. Quoique l'on nous ait promis une réponse voici fort longtemps, nous n'avons eu des éléments que lors de ce CT. Il semblerait que le renouvellement du bail soit pour bientôt... Mais dans des conditions plus que particulières : Resserrement des espaces de travail, accueil dans les locaux d'une structure extérieure et rénovation du système de ventilation. Être entassés dans le plâtre après avoir fait de la place pour de nouveaux arrivants ne nous réjouissons pas trop vite. Quoi qu'il en soit continueront, bien sûr, à veiller à ce qu'il n'y ait pas d'enfumage sur cette question comme sur tout autre sujet.

Les représentants DRAC Île-de-France SNSD CGT-Culture
Paris, le 19 juin 2018