

COMITE TECHNIQUE extraordinaire
de la DRAC des Pays de la Loire du 28 juin 2018
COMMUNIQUÉ CGT

Le comité technique de la DRAC Pays de la Loire du 28 juin 2018 avait presque exclusivement à l'ordre du jour un bilan de l'organisation en pôles des services. Deux documents nous ont été présentés, une feuille de route du pôle patrimoine et un bilan du pôle CICTACT (création, industries culturelles et action territoriale). Cette organisation en pôles a 18 mois d'existence.

Pour rappel, les élus du personnel CGT, FSU et UNSA avaient approuvé à l'unanimité au CT du 16/01/2017 l'arrêté portant organisation de la DRAC, avec la création de ces deux pôles au sein desquels les responsables nommés avaient un lien fonctionnel non-hiérarchique avec les agents des services les constituant.

Ce sujet préoccupe beaucoup les agents qui ont été nombreux à être consultés individuellement ou en petits groupes, par mail ou directement. C'est donc en grande partie sur un retour des collègues que la CGT a bâti sa position. Nous avons remarqué le glissement sémantique de « coordination » vers « responsable » puis « chef de pôle », qui n'est pas neutre d'un point de vue de la conception du positionnement hiérarchique. Durant tout ce CT, la directrice, parlant principalement de chef de pôle, et la CGT, principalement de coordinateur de pôle. Le lien hiérarchique n'a jamais été approuvé par les représentants du personnel et il est remis en cause nationalement dans le dernier rapport sur les DRAC.

Si la mise en place d'une transversalité entre les services est nécessaire, il s'agit d'un travail qui s'ajoute aux tâches quotidiennes des services, et donc pas uniquement une nouvelle méthode de fonctionnement, sans impact sur la quantité de travail, d'où la question que nous avons déjà posée lors de l'adoption du projet de service : a-t-on les moyens humains de ces réformes d'organisation, de ces transformations ?

Nous avons rappelé que nous sommes dans une situation de surcharge de travail généralisée, au bord de la rupture pour certains collègues.

Cette organisation en pôles impacte les fonctions de la direction, soit des postes qui assuraient auparavant une coordination. Les collègues ne voient plus le rôle du directeur adjoint et de son travail par rapport aux coordinateurs de pôle particulièrement sollicités. Une note sera communiquée à l'automne présentant les missions actualisées de la directrice et de son adjoint.

Sur le pôle patrimoine, la CGT reconnaît l'honnêteté du document présenté qui parle essentiellement de coordination et non de gouvernance des services, dans la continuité d'un travail déjà entamé avec le précédent coordinateur, avec la conscience qu'une telle coordination ne peut reposer sur une seule personne.

Par contre, le document est confus sur ce qui relève des services, sur ce qui est du ressort de la direction et ce qui est du rôle du coordinateur du patrimoine. Un état des lieux sera établi pour la fin de l'année avec les pistes d'amélioration des transversalités.

Cette coordination des activités et les échanges sur les dossiers, communs à plusieurs services, se font lors de réunions (chefs de service, contrôle scientifique et technique, collège des ABF...), la CGT voit plutôt une mission temporaire de coordinateur de pôle concernant la

mise en place de procédures de collaborations, dans l'expectative de leur appropriation par les services après rodage.

Sur le pôle CICTACT, le document proposé fait un bilan bien problématisé et ne cache pas un certain nombre de difficultés rencontrées.

Dans ce pôle nous avons déclaré que la question du pouvoir est clairement posée. Elle entraîne une opposition entre certains conseillers sectoriels et la coordinatrice de pôle, qui peut même s'exacerber. Cet état plus ou moins conflictuel rejaille sur l'ensemble du personnel du pôle. Comme la directrice veut que tout passe par la coordinatrice, les conseillers se sentent dépossédés de leur expertise métier au profit d'une approche territoriale et de politique générale. Leurs contacts directs avec des interlocuteurs externes semblent se réduire. La directrice souhaiterait parachever le processus d'autorité fonctionnelle vers une autorité hiérarchique mais tout doit-il vraiment passer par la coordinatrice, notamment les lettres d'annonce alors que le programme budgétaire a été arbitré ? On nous répond que oui, car plusieurs thématiques sont concernées mais que la question reste ouverte. Ces circuits de signatures ne semblent pas toujours pertinents, alourdissant les processus administratifs et retardant les envois.

La CGT salue les qualités professionnelles et relationnelles des secrétaires et assistants du pôle, leur état d'esprit d'entraide dans un fonctionnement parfois confus. Elles permettent que les services n'explorent pas en vol. Nous évoquons un problème de méthode qui nécessite une meilleure articulation entre les agents.

Pour la CGT, les prises de décisions doivent être plus collégiales, et mieux associer les chefs de service de ce pôle. Le suivi d'un chef de file sur les dossiers transversaux se développe. Une formation managériale est peut-être nécessaire pour la coordinatrice. La communication doit mieux associer l'ensemble des agents du pôle. Les questions aujourd'hui soulevées par les secrétaires, assistants et chefs de service (identification du lien avec la coordinatrice, positionnement hiérarchique de certains agents modifié en cours de route sans concertation, circuit des documents...) doivent trouver des réponses. Sur ce point nous avons été entendus et une réunion sera programmée avec tous les agents du pôle.

En une phrase, tout ce qui renforcera une coordination fluide et comprise de tous permettra de faire baisser les tensions, d'autant que **le stress se généralise dans une période ou la surcharge de travail est notable**. Ce dernier point est bien identifié par la direction et la coordinatrice dans un contexte de changement des périmètres budgétaires dont une grande partie de la gestion est retombée sur le service Territoires et Publics.

Ce CT a aussi été l'occasion de parler de la place de la dématérialisation et de l'informatique dans les services. Il existe des outils tels que des souris scanner ou des scanners individuels qui faciliteraient le travail fastidieux de reprise des adresses et la numérisation actuelle des documents, très lourde dans certains services.

Nantes le 10 juillet 2018