

L'EMPLOI DANS LES DRAC

DES AGENTS AU SERVICE DU PUBLIC

Les chiffres et la réalité

Au moment où le ministère de la culture vient de supprimer 25 postes dans les services déconcentrés du territoire métropolitain, voir 28 puisque 3 nouveaux postes ont été redéployés à juste titre à Mayotte, il est temps de faire un point sur les informations que nous avons sur l'emploi dans les DRAC. Ce bilan est surtout quantitatif et n'aborde pas la question fondamentale de l'exercice des missions de service public qui devient de plus en plus difficile dans tous les services. Tout d'abord, dans les chiffres fournis, on se perd entre les Équivalents Temps Plein (ETP) qui constituent les plafonds d'emploi, les personnes physiques plus nombreuses (des collègues peuvent être à temps partiel) et les effectifs réels nettement moins nombreux (il y a les postes vacants, les non remplacements...).

Après avoir perdu près de 5 % des effectifs, entre 2013 et 2015, les DRAC ont un plafond d'emploi de 2 290 ETP à ce jour. Durant cette période **les régions ont été frappées différemment**, l'Alsace, Les Pays de Loire, La Basse Normandie, la Bretagne et l'Île-de-France ont rendu le plus de postes par rapport à leurs effectifs.

De plus, la réforme territoriale a rebattu les cartes entre les effectifs du site siège et des sites distants, notamment en Normandie et en Bourgogne-Franche Comté avec 10 et 6 postes qui ont été transférés vers le site siège.

Des évolutions par service

Dans les renouvellements de postes, les directions des Drac ont privilégié les catégories A (+2,6%) et les catégories B (+ 3,7%) au détriment des catégories C (-6,5%) et les filières scientifiques et techniques au détriment de la filière administrative (-3,6 %). En perdant 63 postes d'adjoints administratifs entre 2013 et 2017, **les SG** (secrétariats généraux) des DRAC ont absorbé presque seuls la suppression des emplois durant cette période.

Dans les UDAP, en dépit d'une importante mutation de l'emploi de catégorie C vers la catégorie B, ces services ont perdu 18 postes. **Les services de création et d'action culturelle** ont gagné une dizaine de postes durant la période mais cela s'est en partie fait par transfert des postes partagés entre services et donc sans réelle création de postes.

Dans les SRA, les mêmes observations peuvent se faire, à effectif constant, entre 2012 et 2017, il y a 19 postes d'administratifs en moins au profit des catégories A (ingénieurs d'études et conservateurs). Cette situation, avec l'arrivée de ARP (logiciel de traitement des dossiers d'urbanisme) met certains services en difficulté faute d'avoir des personnels administratifs en nombre suffisant.

Un vieillissement du personnel

L'âge moyen est dans une fourchette haute de 47,5 ans en Grand Est à 53 ans en Occitanie voir 55 ans en Martinique.. Les agents de moins de 40 ans sont moins nombreux que les agents de plus de 60 ans **ce qui pose un sacré problème de renouvellement des agents et de continuité des missions, des savoirs, des métiers et de culture administrative**. Les pyramides des âges des filières techniques et des attachés sont particulièrement mauvaises avec trop peu de recrutement.

Une féminisation qui se développe

Les femmes sont 62 % dans les DRAC mais seulement 51% en catégorie A et encore moins en chef de service ou parmi les directions. Un rééquilibrage est en cours dans les recrutements.

Une grande mobilité

En 2017, la totalité des mobilités, internes, externes et départs à la retraite, a touché 277 personnes soit 12 % des effectifs. L'impression d'instabilité, de services toujours mouvants ou de vagues des personnels est donc bien justifiée, et on ne compte pas les inévitables arrêts maladies qui augmentent avec l'âge des personnels et les facteurs de souffrances au travail.

Cela s'accompagne d'un taux de vacance élevé en Drac, du fait des vacances de postes, des mutations et des mobilités du personnel. En moyenne il est de 3,2 % des effectifs et peut ponctuellement atteindre le double (entre 6 et 7,5 % du personnel). Certaines régions ont même connu en 2015 des taux de vacances supérieurs à 10% telles la Corse, le site de Metz en Grand Est, le site de Rouen en Normandie ou la Guadeloupe et l'Île-de-France et la Martinique ont frôlé ces taux en 2017. Il est même dramatique quand il touche les petites unités que constituent les UDAP. **L'impression d'être toujours en sous effectif est donc bien fondée.**

Le concours représente le premier moyen de recrutement avec 48%, puis vient le détachement à 37% et les départs sont dûs en premier lieu au départ en retraite pour 38%, puis aux mobilités internes à la DRAC ou au réseau des DRAC pour 32%. Il faut souligner que le départ vers d'autres institutions du ministère ne représente que 11% de la mobilité, les services déconcentrés sont donc extrêmement séparés du reste du ministère et les passerelles sont étroites.

D'autres part, **le ministère de la culture fait un schéma d'emploi** qui attribue à chaque grande direction un quota défini pour les recrutements. Ainsi, même si le plafond d'emploi n'est pas atteint et que le budget pour les rémunérations n'est pas consommé, la DAT (direction de l'action territoriale) dont dépendent les DRAC, ne peut accueillir plus de 74 entrées et 53 concours pour l'année 2017. C'est pourquoi des recrutements sont reportés sur l'année suivante et que les services et les agents se retrouvent en difficulté.

La CGT propose et se bat pour :

- l'arrêt des suppressions d'emplois et la création de postes dans les DRAC et ses UDAP
- la reprise de la négociation nationale sur le thème de la GPEEC (gestion prévisionnelle des emplois, des effectifs et des compétences)
- une vision des effectifs qui n'oppose pas les catégories, les générations et les filières entre elles
- des concours réguliers et massifs pour combler les postes vacants et les départs en retraite
- la fin des schémas d'emploi qui bloquent l'arrivée de collègues dans les DRAC
- une expérimentation de mutations validées par les membres de la CAP hors instance, dès lors que celles-ci ne soulèvent aucun problème particulier
- un régime indemnitaire revalorisé, calqué sur ce qui se fait dans les directions régionales des autres ministères
- l'augmentation du recrutement des femmes sur des postes de direction à hauteur de 50 %, correspondant aux effectifs féminins des corps de catégorie A

**Que vive le ministère de la culture en régions
et le travail remarquable de ses agents**