

DISCRIMINATIONS DANS LES DRAC/DAC

/!\ le seuil d'alerte est franchi

(Déclaration en présence du Secrétaire Général Adjoint du ministère à la F3SCT du CSA spécial des DRAC du 8 juillet 2025)

Au-delà des chiffres qui nous sont fournis, des dispositifs qui nous sont présentés, il y a des **réalités humaines, souvent douloureuses**. Prenons quelques morceaux de vie de collègues que nous avons dû accompagner ces dernières semaines :

- une collègue TSCBF lauréate du concours d'ISCP se voit attribuer une fiche de poste à cheval sur les deux statuts afin de **garantir une continuité de service**. A la fin de son année de stage, elle doit faire **6 mois de plus**, car elle n'a pas assez investi la fonction d'ISCP. Cherchez l'erreur !

-> Prolongation de stage maintenu en dépit d'une intervention auprès du directeur.

- dans une autre DRAC, une autre entrante dans le corps des ISCP voit une **prolongation de stage de 8 mois**. Pourquoi 8 ? On ne saura pas, mais c'est une **travailleuse acharnée** reconnue dans toute la région et au-delà, dont les fiches métiers font référence au ministère. En fait, et c'est dit à mi-mot, ce qu'on lui reproche c'est un **temps partiel de droit** parce qu'elle a un enfant en bas âge et, qu'en tant que **représentante du personnel**, elle a siégé à une FS plutôt que d'assister à une réunion de communauté de communes. Le dialogue social se poursuit à ce jour.

- dans la même DRAC, lors d'un **recrutement RQTH** de secrétaire administrative, après un bilan à mi-parcours élogieux et une bonne évaluation au CREP, une collègue voit, sans raison apparente, son **évaluation de fin de parcours légèrement dépréciée** et une **prolongation de 6 mois de stage**. Elle ne serait pas « totalement opérationnelle » alors qu'elle assure ses missions sur **deux mi-temps dans deux services complètement opposés**.

-> Intervention auprès de la directrice adjointe, passage à la CAP du corps, vote partagé et après de multiples contacts le directeur tranche : au final, il n'y aura pas de prolongation de stage.

- dans une autre DRAC, après un accident domestique, une collègue de catégorie A entame une **reconnaissance de travailleuse handicapée** et reprend progressivement en **temps partiel thérapeutique avec 100 % de télétravail**. On annonce qu'à son retour en présentiel, elle intégrera une salle aveugle de stockage (appelé le cagibi du fond du couloir). Mais qu'elle ne s'inquiète pas, on effectuera des travaux quand on aura l'argent de la préfecture. Quelle bonté d'âme ! La négociation avec la direction va commencer.

- dans une autre DRAC, c'est une cheffe de service qui, à **son retour de congé maternité**, se voit amputer d'une partie de ses responsabilités.

-> En dépit de vote unanimement contre en CSA local, la mesure est maintenue.

- dans cette même DRAC, une jeune femme **contractuelle sur une mission en tension**, se voit **licenciée lors de sa période d'essai sans preuve matérielle de ce qu'on lui reproche**.

-> Notre intervention auprès du directeur et une large solidarité dans son service permettent la mise en place d'un nouveau contrat pour qu'elle puisse se retourner et faciliter le renouvellement de son titre de séjour.

- dans un autre service déconcentré, une collègue fait valoir la **maltraitance psychologique** qu'elle a subie par un directeur auprès de la cellule de veille. Celle-ci demande une telle quantité de documents, que la collègue pourrait de fait, aller directement devant les tribunaux. Cela ressemble furieusement à la situation dénoncée par un magazine d'investigation de la télévision publique effectuée au Sénat.

Nous ne vous parlerons pas des collègues, **souvent des femmes mais pas seulement**, qui, par **surcharge de travail**, tombent en **dépression** ou font des **rechutes de maladies graves**.

Nous ne parlerons pas des **agents de catégorie C**, pire si elles sont **RQTH** ou en situation de fragilité, qui subissent une **pression de leur supérieur hiérarchique**, une **surcharge de travail**, une **sous-valorisation**, un gros **problème d'organisation** dans leur service quand ce n'est pas du **management toxique**. Le taux de **congé de maladie ordinaire** est deux fois supérieur chez les catégories **C** des services déconcentrés, c'est sans équivoque (27 % des CMO alors qu'elles représentent 14% des agents).

Les cahiers hygiène et sécurité contiennent régulièrement des **alertes RPS**, les médecins du travail constatent régulièrement « **des situations de souffrance au travail très répandues** ».

Et que se passe-t-il ?

RIEN en dehors de **la relance acharnée des représentants du personnels** qui réussissent à infléchir un certain nombre de situations. Peut-on dire que le dialogue social fonctionne bien pour autant ?

C'est presque exclusivement les mêmes qui trinquent, les femmes, les jeunes, celles qui font des enfants, les RQTH, celles qui veulent rejoindre la catégorie A, des représentantes du personnel, et les sans-grades.

Pendant ce temps-là, des labels sont décernés, des dizaines, des centaines de pages contre les discriminations sont écrites. Rassurez-vous, ça c'est pour la vie de papier, dans la vraie vie ça sert à faire des bottins téléphoniques pour écraser la tête de celles et ceux qu'on est censés protéger.

IL FAUT QUE CELA CESSE, *il faut que cela cesse, il faut que cela cesse, il faut que cela cesse,*

il faudra le répéter jusqu'au moment où cela aura cessé !

Il faut que cela cesse, il faut que cela cesse, il faut que cela cesse, IL FAUT QUE CELA CESSE...

**Les discriminations n'ont pas leur place en DRAC/DAC !
Rejoignez le SNSD CGT Culture.**

Le 10 juillet 2025

Le SNSD CGT-Culture est la première organisation syndicale dans les services déconcentrés du ministère de la Culture. Pour lui donner les moyens de continuer à vous défendre, ainsi que vos métiers, le ministère en région, ses missions et conquérir des nouveaux droits, syndiquez-vous !

Soyons acteurs de notre avenir !