

Négociation sur l'avenir des DRAC

round I (17 juillet) : Informatique et gouvernance

Suite à la mission inter inspections sur les DRAC, une négociation, pilotée par le SG et le DAT, est en cours avec les organisations syndicales sur le thème « Missions, organisation et moyens des DRAC ». Elle devrait aboutir, ou pas, à un accord signé en automne. Deux réunions avec les organisations syndicales ont été programmées les 17 (plan d'urgence informatique et adaptation de la gouvernance des équipes de direction des DRAC) et 25 juillet (mise en place de la GPEEC des DRAC : méthodologie, calendrier, éléments de cartographie).

Plan d'urgence informatique : cent fois sur le métier remettons notre ouvrage !

Christine Debray, Dsi du CNC, a été nommée, à compter du 16 juillet¹, directrice de projet «informatique et système d'information des DRAC» pour piloter une énième mission. Elle devra « coordonner la définition et la mise en oeuvre du plan global de mise à niveau de la fonction informatique et des systèmes d'information dans les DRAC » puis proposer «des évolutions en termes de gouvernance, d'organisation, de dialogue de gestion et de procédures concernant la fonction informatique et les systèmes d'information des DRAC». Il lui est demandé de travailler avec une DRAC pilote pour préfigurer

avec elle son plan d'action. Ses conclusions devront être rendues en septembre 2018. En parallèle, elle procédera à un diagnostic précis en faisant le tour des DRAC. Les mesures proposées en matière d'équipement et d'infrastructures devront être chiffrées et programmées de manière précise. Celles concernant les applications prendront en compte la mise en place du programme 100% DEMAT. Le plan global de mise à niveau de la fonction informatique et des systèmes d'information devra être remis fin novembre 2018.

SUD Culture a renvoyé au contenu du rapport de la mission « Études des systèmes d'information des DRAC » rédigée en juillet 2015, sous pilotage de la Sous-Direction des Systèmes d'Information et en étroite collaboration avec le Département de l'Action Territoriale, avec l'appui de l'IGAC et un tour d'horizon de quatre DRAC (Champagne-Ardenne, Pays de Loire, Rhône-Alpes, Limousin) et de deux DAC ultramarines (Martinique et Guadeloupe).

Hormis le plan 100 % dématérialisation, qui suscite quelques doutes quant à sa faisabilité, et le chiffrage des besoins, tout avait pratiquement été écrit dans ce rapport. Il suffit donc de le reprendre, de l'actualiser au regard du plan d'actions qui avait été alors défini et qui a permis quelque peu d'améliorer la situation dans les DRAC, même si beaucoup reste encore à faire. Pour notre part, nous avons demandé qu'un bilan global, y compris financier, soit fait de ce plan d'action et insisté sur la nécessité de définir, DRAC par DRAC, le minimum d'ETP nécessaires pour assurer la fonction informatique. Trop souvent les responsables ou correspondants informatiques doivent travailler dans l'urgence pour éteindre les incendies. D'autre part, il convient de budgétiser précisément les besoins et d'engager des crédits à la hauteur de ceux-ci.

Gouvernance des DRAC : vers un simple ripolinage de façade ?

A l'issue d'une concertation de l'Administration centrale avec les seules équipes de direction (DRAC, DA, SG, DP), plusieurs scénarios ont été présentés aux organisations syndicales. Le scénario retenu par le SG, en tournant le dos aux préconisations de la mission inter inspection, obéit essentiellement à une défense corporatiste des équipes de direction. Lesquelles, après avoir appliqué avec plus ou moins de zèle les réorganisations successives, se réfugient aujourd'hui derrière la supposée réticence des agents à en « subir » de nouvelles. Même si ça va mal, surtout ne rien changer !

Pour SUD Culture Solidaires, le bon fonctionnement des DRAC, qui repose principalement sur toutes celles et ceux qui oeuvrent au quotidien pour essayer d'accomplir leurs missions, ne saurait se réduire à la seule gouvernance. Des exemples récents, qui ont abouti à l'éloignement de chefs de service, directeur de pôle, Drac-adjoint et Drac, nous prouvent que, pour des raisons diverses, la gouvernance n'est pas toujours à la hauteur de ses missions et qu'elle peut être, ici ou là, facteur de désorganisations et souffrance au travail.

Quelle gouvernance ?

Pour la DRAC Corse et les DAC

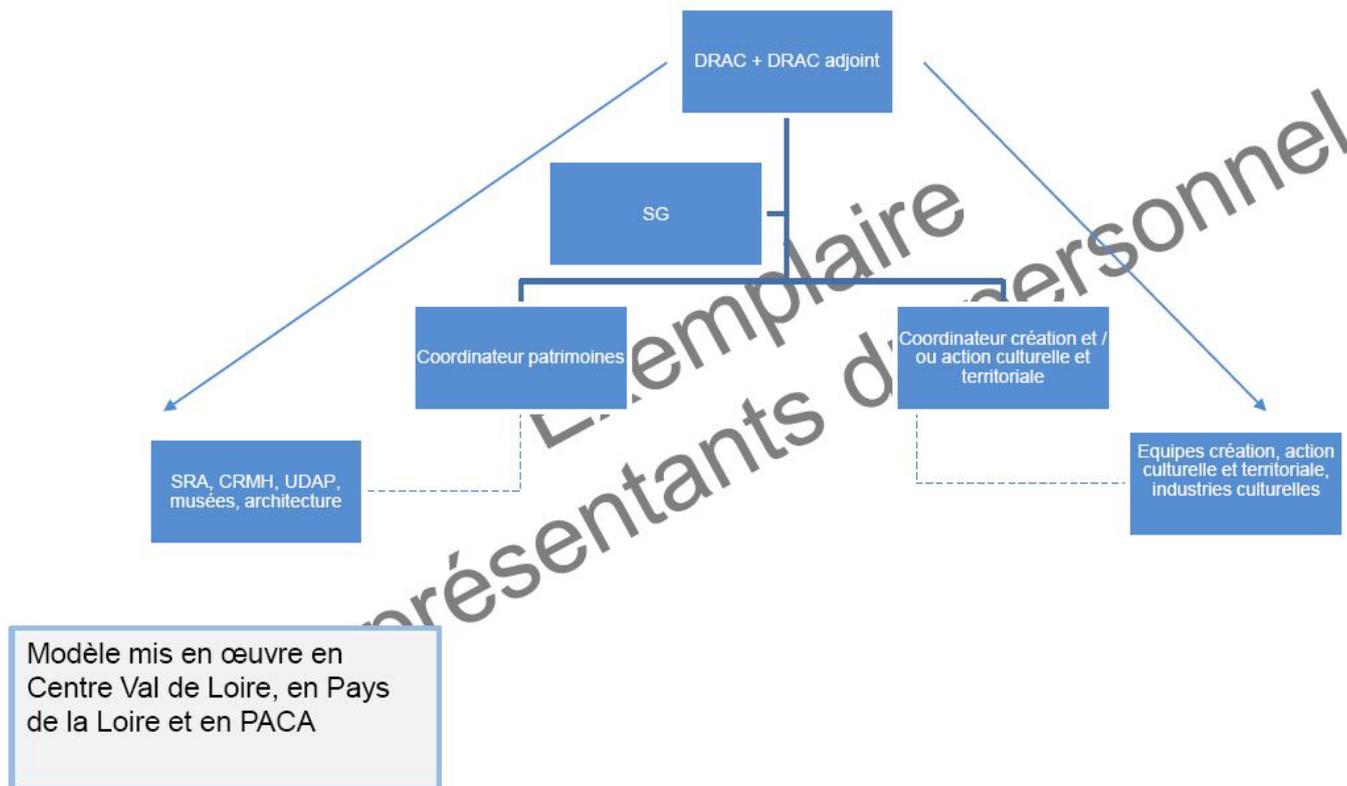
dont le réseau est à construire par zone géographique, deux modèles sont possibles : Drac/Dac + Sg adjoint-e au Drac/Dac ou bien Drac/Dac + adjoint-e au Drac + Sg.

Pour les DRAC à site unique

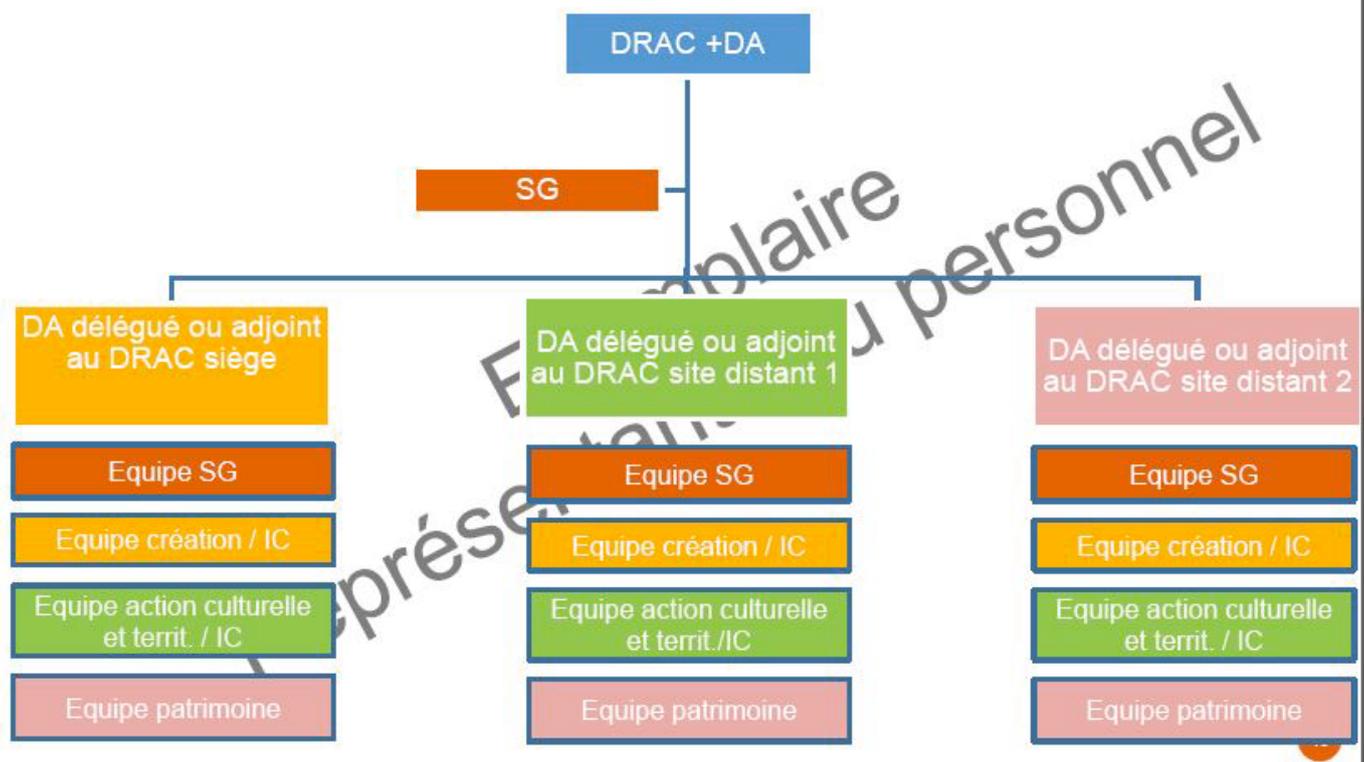
Drac + DA + Sg + coordinateur/trices sectoriel-les avec ou

sans rôle hiérarchique selon la taille et les enjeux territoriaux.

S1 : DRAC site unique / modèle coordination



Pour les DRAC à sites multiples



Le SG a d'ores et déjà écarté la préconisation de l'inspection (même si elle est un peu revenue sur sa position initiale), à savoir un Drac adjoint sur chaque site ayant autorité hiérarchique sur tous les agents. Les justifications sont assez fumeuses puisque cette organisation se traduirait par une « perte de lisibilité et de stratégie régionale », une « reconstitution de petites équipes » et un « retour en arrière sur les mutualisations déjà réalisées ». Comme si chacun des sites ne reposait pas déjà sur des équipes réduites et que les mutualisations avaient atteint un stade particulièrement avancé ! Quant à la perte de lisibilité, nous y voyons plutôt le souhait des Drac en poste de ne surtout pas partager leurs pouvoirs actuels, qu'ils souhaiteraient d'ailleurs voir renforcer dans le cadre d'une déconcentration bien comprise.

Reste donc un second scénario assez confus qui reste à approfondir.

Sur le site siège, le/la Drac, le/la drac adjoint-e a une mission affirmée d'« animateur/trice » de la transversalité, en charge du pilotage des priorités politiques, notamment

l'action culturelle et territoriale.

Sur les sites « distants », les directeur/trices de pôle, sur emploi fonctionnel DATE, deviendraient des « Dracs adjoint-es délégué-es » (pour les plus grands sites) ou des « adjoint-es au Drac » (pour les autres). Ils disposeraient d'une autorité hiérarchique sur un secteur culturel à l'échelle régionale (pour 50 % de leur temps) et d'une responsabilité fonctionnelle ou managériale (animation, transversalité, représentation sur le territoire) sur le site (pour les 50 % restant). Bref, une nouvelle usine à gaz ! Les Dracs adjoint-es seraient assisté-es par un-e secrétaire général-e adjoint-e ou responsable du site et par un-e coordinateur/trice budgétaire pour le programme dont il/elle a la charge.

C'en sera fini des « pôles ». Nous parlerons désormais d' « équipes » ! Voilà un changement de nom qui va puissamment contribuer à améliorer la situation ! Ce n'est pas précisé dans la documentation fournie, mais gageons que ces équipes ne seront plus dirigées par des directeur/trices de pôle mais par des coordinateur/trices, comme dans les DRAC à sites uniques ! Mais, ils/elles devraient conserver leur autorité hiérarchique sur leur « équipe ». Rien ne change donc dans le fonds et l'honneur est sauf pour celles et ceux qui s'accrochent à leur rôle hiérarchique.

La prochaine étape consistera à **finaliser la fiche de postes** des Dracs adjoint-es délégué-es qui précisera la notion de responsable du site (sécurité, RH, fonctionnement), détaillera les modalités d'animation du site, définira les délégations du Drac/Drac-adjoint-e, précisera le pilotage de la transversalité et des priorités, renforcera leur fonction managériale, laquelle deviendra un des critères du recrutement. Ainsi que la fiche de poste des Sg (définition des périmètres et des missions). En outre, elle décrira précisément la répartition des rôles entre Drac-adjoint-e déléguée, Sg adjoint-e, CRMH, CRA et leurs adjoint-es.

Suite aux débats avec les organisations syndicales, de nouvelles propositions, peut-être plus ouvertes à la négociation et tenant compte de nos remarques, vont prochainement nous être transmises. Nous jugerons alors si nous sommes dans le cadre d'une vraie négociation et non pas dans l'esbrouffe habituelle.

Pour notre part nous ne satisfaisons pas de ce changement cosmétique qui ne remettra nullement en cause une chaîne hiérarchique insupportable et contre productive. Des coordinateur/trices en charge de l'animation des équipes : **Oui bien sûr**. Des chefs petits ou grands à tous les étages : **c'est toujours Non !**

Le positionnement hiérarchique et le périmètre des missions des Dracs adjoint-es délégué-es doit encore faire l'objet de discussions et d'une étude d'impact. Le ridicule partage 50/50 % semble d'ores et déjà abandonné. Il est indispensable qu'une très large délégation de signatures soit mise en place pour fluidifier les procédures.

Nous continuerons à soumettre au débat le regroupement des équipes création et action culturelle et territoriale, comme cela commence d'ailleurs à s'amorcer dans certaines DRAC. De l'aveu de chacun, des interactions quotidiennes sont effectives entre les différents conseiller-es et rien ne justifie leur séparation en deux entités distinctes qui nuisent à la transversalité des politiques culturelles.

Et, par dessus-tout, il est indispensable que les agent-es oeuvrant au sein des collectifs de travail soient reconnu-es à leur juste valeur (même si ça ne se traduit pas sur les feuilles de salaire) et non plus comme de simples « managé-es » qui doivent rester le doigt sur la couture du pantalon (ou de la jupe) et à qui l'on devrait sans cesse faire la leçon. Il est vrai que cela demande un peu d'imagination pour promouvoir un management vertueux, ce qui n'est manifestement pas la qualité première dans un ministère qui fait de moins en

moins rêver.

Si, dès lors qu'elles auraient été discuté dans le cadre des instances, Sud Culture Solidaires n'est pas opposé à des aménagements régionaux à la marge, nous demandons néanmoins qu'un cadre général soit fixé pour l'organisation des DRAC.

Aujourd'hui, les usager-es ne comprennent bien souvent rien à notre organisation actuelle. C'est pourquoi, cette dimension ne doit pas être négligée.

La validation définitive du scénario retenu aura lieu au cours de l'automne pour une présentation au CTM du 25 septembre, au CT spécial DRAC du 2 octobre, puis aux CT des DRAC. La mise en oeuvre est prévue en 2019, après une éventuelle phase de transition.

Attention ! Ce calendrier ne tient pas compte des échanges ministériels qui pourront donner lieu à d'autres arbitrages !

Coordination SUD-DRAC, le 20 juillet 2018

1 *Lettre de mission du secrétaire général du 11 juillet.*