

Négociation sur l'avenir des DRAC

round I (17 juillet) : les nouvelles propositions sur la gouvernance

Suite à la négociation du 17 juillet, le secrétariat général a pris en compte un certain nombre des observations syndicales pour faire évoluer quelque peu ses propositions initiales. Voici ces changements.

Pour la DRAC Corse et les DAC,

la deuxième hypothèse (Drac/Dac + adjoint-e au Drac + Sg) est **abandonnée**.

Pour les DRAC à site unique,

le rôle hiérarchique des coordinateur/trices sectoriels est **abandonné**, ce qui correspond à l'une de nos revendications.

Pour les DRAC à sites multiples,

le/la Drac adjoint-e sera le/la principal-e animateur/trice de la transversalité et du pilotage régional des grandes priorités ministérielles. Comme nous le demandions, **un schéma national d'organisation sera défini**, susceptible d'être ensuite adapté selon la taille des DRAC et des sites. Des Drac adjoint-es délégué-es (DATE) ou adjoint-es au DRAC (non DATE) seront présent-es sur chaque site distant qui disposera d'un

socle de fonctions support. Ils/elles devront avoir une connaissance fine des politiques sectorielles et piloteront l'une d'entre-elles : définition de la stratégie régionale, élaboration de la programmation, évaluation. Ils/elles seront les responsables hiérarchiques des chefs de services et/ou conseillers du secteur. Représentant-es de la direction à l'égard des agents du site, leurs missions managériales seront renforcées auprès d'eux. Ils/elles auront en charge l'animation du collectif de travail du site, suivront toutes les politiques et représenteront et incarneront la DRAC sur le territoire.

L'organisation du site reposera sur plus de subsidiarité, de délégations et de subdélégations qui seront redéfinies si nécessaire.

La fiche de poste mettra en avant la primeur de l'activité managériale du poste des Dracs adjoint-es délégué-es sur l'expertise métier et précisera les relations hiérarchiques et fonctionnelles sur les équipes des sites.

Si nous considérons que la discussion a été constructive, en matière de gouvernance, nous voulons aller plus loin en maintenant d'autres pistes de réflexion qui permettront de fluidifier l'organisation des DRAC et de réduire la chaîne hiérarchique : regroupement des équipes création et action culturelle et territoriale respectant l'expertise des conseiller-es qu'il/elles soient dans le secteur création ou celui de l'action territoriale, abandon du rôle hiérarchique des coordinateur/trices « d'équipe » y compris dans les DRAC fusionnées, et des CRA et CRMH adjoint-es en privilégiant leur rôle d'animation et de pilotage des services sur sites distants.

Rapport CAP 2022 : quelles

incidences sur les DRAC ?

A défaut d'être informé-es sur les échanges ministériels qui pourront donner lieu à d'autres arbitrages, nous disposons enfin du rapport CAP 2022 qui a été diffusé plus vite que prévu. Parmi les groupes de travail du comité qui l'ont rédigé, lesquels n'avaient pas la moindre légitimité pour réorganiser les politiques publiques, l'un d'entre eux a planché sur l'enseignement, la culture et les sports. Il a couvert, entre autres, les politiques de la culture, des médias et de l'audiovisuel public. Il préconise une refonte de l'organisation administrative des musées, une transformation de l'offre audiovisuelle publique et une politique de dématérialisation accrue, éléments qui figuraient dans la contribution du ministère à la CAP 2022 de novembre 2017. Hormis la demande d'accroître les efforts de mutualisation des structures d'achat, rien d'autre ne concerne spécifiquement l'organisation des DRAC ou d'éventuels transferts de compétences.

Par contre nous sommes concerné-es par la volonté des auteurs du rapport de détricoter l'ensemble de la Fonction publique pour la calquer sur le modèle de droit privé.

Bien que reconnaissant que les agent-es « font face à des réformes qui se succèdent sans qu'ils en comprennent véritablement le sens », ils n'en veulent pas moins les attaquer. Nous connaissions déjà les mesures qui font l'objet de discussions avec le ministre de la Fonction publique : remise en cause du statut, recours accru au contrat de droit privé qui deviendrait la norme d'accès à certaines fonctions du service public, ouverture des emplois de cadres à des personnes venant du secteur privé (le fameux « vivier »), recours aux apprentis et plans de départ volontaire en cas de restructuration de service.

Ces prétendus « experts » veulent également mettre fin aux

mesures générales de revalorisation (point d'indice notamment), permettre aux managers de négocier des accords dérogatoires au cadre de la fonction publique, sur l'ensemble des points du statut (rémunération, temps de travail, mobilité ...) et mettre en place des accords sociaux locaux.

Ce qui ira de pair avec l'affaiblissement de la place et du rôle des organisations syndicales : suppression des CAP mobilité et promotion actuelles (et donc restreindre encore plus le droit des agent-es) pour donner la possibilité au management de recruter, faire évoluer et « promouvoir les talents » sans autres contraintes préalables, bref en finir avec une gestion transparente et équitable des personnels. La suppression des CHSCT n'est pas évoquée.

Pire, ils veulent les inciter, au nom de « la liberté et l'initiative » à prendre des décisions adaptées au cas par cas ! C'en sera ainsi fini de la neutralité et de l'équité dues aux usagers devant le service public.

Nous verrons bien ce que le président de la République, adepte de la privatisation du matraquage des manifestant-es alors que celui-ci est excellemment pris en charge par le service public, retiendra de ces propositions.

Mais, il y a fort à parier que nous devons nous mobiliser pour sauver nos services publics.

Coordination SUD-DRAC, le 23 juillet 2018