

## INFORMATION AUX PERSONNELS suite à la réunion commune des CT des DRAC Alsace, Champagne-Ardenne et Lorraine.

*Cette information complète le communiqué envoyé par l'ensemble des représentants des personnels le jour-même de la réunion des CT à Metz le 01/10/15 et le communiqué de FO du 05/10/15.*

*Il se propose :*

- comme un état des lieux de l'avancée de la réforme territoriale centré sur les problématiques des DRAC.*
- comme une information à l'intention des personnels des 3 DRAC d'Alsace, de Lorraine et de Champagne-Ardenne.*

Dès l'ouverture de la séance, Mme Anne Mistler reconnaît qu'**il faudra reconvoquer très prochainement une réunion des CT** des 3 DRAC car :

- il faudra se mettre d'accord sur un règlement intérieur
- il faudra que les représentants des personnels se prononcent formellement, par un vote, sur la proposition de macro-organigramme.

Le ton est alors donné : cette réunion des 3 CT, instances privilégiées du dialogue social dans nos DRAC dans lesquelles siègent les représentants des personnels élus, n'est **convoquée qu'à titre de simple information. Les représentants des personnels ne sont pas réunis pour émettre un avis.** L'absence de documentation nécessaire à l'exercice du mandat des représentants du personnel est regrettable, mais elle s'explique par la faible importance que Mme Anne Mistler donne à cette instance.

Il est convenu collégialement qu'un compte-rendu de la réunion sera établi par Anne Didelot (DRH Alsace), assistée de Clémentine Albertoni (SNSD-CGT Alsace).

Les certitudes : un macro-organigramme non validé mais « stabilisé ».

Mme Anne Mistler, ayant reconnu que le macro-organigramme n'a jamais été validé selon le cadre prévu par les règles du dialogue social, propose de « **continuer à avancer** ». De son point de vu, il n'est pas important que le macro-organigramme soit validé car il est « **stabilisé** ».

Mme Anne Mistler confirme que le premier ministre souhaite que l'ensemble des **DRAC fusionnées soit organisées sur un même modèle**. C'est une orientation contraire à celle prise jusqu'à maintenant qui se justifie d'après elle « pour ne pas bloquer des mobilités ultérieures éventuelles ».

Mme Anne Mistler présente la composition maintenant arrêtée de **l'équipe de direction de la future DRAC ACAL**. On y trouve :

- 1 DRAC (DATE<sup>1</sup>)
- 1 DRAC adjoint (DATE) – qui n'est pas un échelon hiérarchique supplémentaire : il renforce l'équipe de direction
- 3 DRAC adjoints territoriaux qui s'appellent désormais « **chefs des pôle** » (DATE) : patrimoine, création, action culturelle – l'appellation du site de Metz n'est pas encore bien stabilisée.
- 1 responsable RH
- 1 SG
- 4 chargés de mission (DATE) : architecture, enseignement supérieur et université, transfrontalier, communication

Mme Anne Mistler confirme que la **logique qui prime est bien celle des spécialités** et non celle des sites. Ce qui signifie par exemple que **le chef de pôle Création a sous son autorité hiérarchique l'ensemble des services métier relevant du pôle création, à l'échelle d'ACAL**.

Qui est à la manœuvre ?

Très rapidement, Mme Anne Mistler donne la parole à M. Dominique Bemer, directeur de projet auprès de M. le Préfet préfigurateur. Il apparaît alors clairement que c'est lui qui est l'interlocuteur principal, le garant de l'avancée de la mise en œuvre de la réforme en général des direction régionale en ACAL, et pour les DRAC en particulier. Il est le référent pour le calendrier et la transmission des documents qui doivent ponctuer les mois à venir. Les documents qu'il nous a transmis dans les jours qui ont suivi la réunion des CT présentent les orientations générales de sa mission et il n'y a **aucun détail sur les ambitions de la politique culturelle en région ni sur les spécificités des DRAC**.

Le calendrier : 2015-2018

M. Dominique Bemer présente le calendrier suivant :

- 31/07/15 : le Premier Ministre valide le projet de macro-organigramme présenté par le Préfet Bouillon
- Fin août 2015 : les propositions du Préfet préfigurateur ont été revues au regard des nouvelles orientations (logique de spécialité, modèle unique pour les DRAC fusionnées, ..)
- 01/10/15 – première réunion des 3 CT – information sur l'avancée de la réforme et du macro-organigramme aux représentants des personnels, piste pour le micro-organigramme.
- 31/10/15 : transmission de l'étude d'impact au premier ministre.
- avant le 15 novembre 2015 – réunion des 3 CT et des 3 CHSCT
- avant Noël 2015: nomination des nouveaux préfets
- 02/01/16 : nomination du nouveau Drac
- fin 2018 : ACAL sera organisée – le micro-organigramme définitivement adopté

---

1 DATE = Directeurs de l'Administration Territoriale d'État - c'est à dire que ce ne sont pas des experts métiers, enfin selon les recommandations du premier ministre.

Ce calendrier apparaît bien lacunaire. Aucune précision n'a été donnée aux représentants des personnels sur les étapes de mise en œuvre de la réforme en dehors de celle de transmission de l'étude d'impact au premier ministre.

### L'étude d'impact = chiffrer le coût de la mobilité

Ce qui apparaît clairement dans le discours de M. Dominique Bemer c'est que la commande du Premier Ministre est de **chiffrer le coût de la réforme**. Cette évaluation financière doit être rendue dès la fin du mois d'octobre 2015. Les questions des missions, des compétences, du processus sera abordée dans un second temps.

Mme Marylise Lebranchu, Ministre de la Décentralisation et de la Fonction publique, a adressé aux Préfets préfigureurs plusieurs notes relatives à l'accompagnement RH de la réforme territoriale le 09/09/2015 (en pièce jointe). Il s'agit de prendre « en compte les conséquences sur les personnels » de la réforme. Cette analyse est même selon elle « un des critères de réussite du changement ». Elle leur demande de réaliser des « **études d'impact RH** » **avant le 31/10/2015. Or la prochaine réunion des 3 CT et des 3 CHSCT est prévue dans la première quinzaine du mois de novembre.**

Suivant ces recommandations, la DRAC ACAL doit engager cette étude d'impact RH pour :

- décrire les **changements organisationnels**
- déterminer **l'impact de ces changements sur les effectifs, les emplois, les compétences**
- déterminer **l'impact de ces changements sur les conditions de travail ou la santé et la sécurité au travail**
- déterminer les **modalités de passage** de la situation actuelle à l'organisation cible

Quand les représentants des personnels se sont étonnés du fait que les résultats de cette étude d'impact soit rendus avant qu'elle puisse être présentée aux CT (donc aux agents), que les représentants des personnels n'y seraient pas formellement associés (ou du moins en dehors des instances réglementaires), M. Dominique Bemer a répondu que ce qui comptait c'était de chiffrer le coût de la mobilité. Pour lui, **la mobilité concernerait environ 5% des agents**, ce qui est conforme d'après lui à une « **mobilité normale** » dans une région comme ACAL. Il indique que cette estimation a été préparée depuis le mois de juin.

Quand les représentants des personnels ont demandé à M. Dominique Bemer sur quelles données il s'appuyait pour évaluer ce taux de 5%, il a répondu que c'était une simple **estimation**, suffisante pour répondre aux attentes de chiffrage du Premier Ministre. Donc selon l'aveu même de M. Dominique Bemer, **avant même la réalisation de l'étude d'impact RH, avant même la validation du macro-organigramme, avant même la définition du micro-organigramme, le coût de la mobilité en ACAL est chiffré....**

Par ailleurs, Mme Anne Mistler a voulu rassurer les représentants des personnels et a indiqué que « **l'essentiel des personnels touchés par une mobilité géographique ou fonctionnelle est réduite** ».

### Les propositions de micro-organigramme

**C'est vrai, aucun projet de micro-organigramme n'a été présenté formellement par Mme Anne Mistler lors de la réunion des 3 CT du 01/10.** En revanche, « pour avancer », elle a indiqué qu'elle avait reçu des « contributions nombreuses et nourries (..) parfois contradictoires » ce qui est « normal » d'après elle « car c'est le jeu de la réflexion collective ». Ces contributions constituaient la base de son discours et de ses réflexions. Elles sous-tendaient les échanges entre la direction et les représentants des personnels.

Quand les représentants des personnels ont interrogé Mme Anne Mistler sur la provenance des contributions qu'elle évoquait, elle a indiqué qu'elle avait encouragé, lors de ses rencontres avec les agents des 3 DRAC, des « groupes de travail ». D'après elle, tous les agents qui le souhaitaient ont pu lui faire remonter leurs propositions de micro-organigramme. Elle avait demandé ces retours avant le 28/09/15.

Il semble pourtant que cette information n'ait pas été pas partagée dans les 3 DRAC de la même manière. En effet, vous avez été nombreux à nous demander qui travaillaient sur la réalisation des micro-organigrammes. Vous n'avez pas été invités à ces groupes de travail, ou alors ils n'ont peut-être réunis qu'une sélection d'agent.

Finalement les contributions de micro-organigramme reçues justifieraient que les représentants des personnels et les instances locales n'aient pas été réunis, que l'ensemble des agents n'ait pas pu s'exprimer. **Mme Anne Mistler semble croire que l'ensemble des agents s'est investi dans les contributions qu'elle a reçues et qu'elles sont le reflet d'une réelle concertation, de l'ensemble des filières, de l'ensemble des métiers, de l'ensemble des agents. Nous savons que ce n'est pas le cas.**

Quand les représentants des personnels ont demandé à avoir communication de ces contributions, Mme Anne Mistler a indiqué ne pas avoir eu le temps d'en faire la synthèse. **Or, nous avons vu certaines de ces contributions. Elles apparaissent lacunaires et peu représentatives des réflexions et des inquiétudes de nombreux agents. Par ailleurs, comme elles ne s'inscrivent pas toutes dans le cadre du macro-organigramme** tel que « stabilisé », peuvent-elles toutes être examinées ?

En conclusion de ces échanges, Mme Anne Mistler a indiqué que si les représentants du personnel ne souhaitent pas participer à la définition du micro-organigramme, alors même que le macro-organigramme n'est pas validé, cela ne l'empêcherait pas, elle, de travailler. Le risque sinon, a-t-elle ajouté, c'est de « se voir imposer un schéma ».

### Des « opportunités de carrières » ?

Mme Anne Mistler insiste sur le fait que **la réforme sera une opportunité** pour la carrière de certains agents et, qu'il ne faudrait pas pénaliser ces agents car leur mobilité n'aurait pas été chiffrée en amont. C'est ce qui justifie qu'elle encourage les réflexions sur le micro-organigramme alors même qu'on ne s'est pas entendu sur le macro-organigramme.

Mme Anne Mistler commence à mener des « **entretiens individuels** ». Elle demande à certains agents et/ou certains chefs de service, comment ils pensent travailler avec leurs collègues exerçant les mêmes fonctions sur les autres sites, comment ils pensent travailler sous l'autorité de leur DATE, ce qu'ils aimeraient obtenir dans le cadre de la nouvelle organisation, quels sont leurs projets de carrière, s'ils sont mobiles, etc. Et chacun de croire qu'il est le seul à être élu, à être reçu.... Et chacun de faire des propositions de micro-organigramme en définissant ses « liaisons hiérarchiques » et ses « liaisons fonctionnelles » idéales....

**Il apparaît clairement pour les représentants des personnels que la logique individuelle de carrière ne peut pas être la garantie du maintien en région d'un service public de la culture respectueux des principes d'égalité entre les hommes et les territoires. C'est bien la défense collective de nos missions, de nos métiers, de nos compétences et de nos conditions de travail qu'il faut défendre.**

En effet, comment envisager les modifications d'une fiche de poste de conseiller sectoriel sans celle de son assistant(e) ? Comment se traduira le transfert de missions « stratégiques » d'un site à l'autre en terme de secrétariat ? Que mutualisera t-on ? Comment les pratiques seront harmonisées et selon quel cadre ? Comment les circuits de décisions/signature seront établies ? Comment les délais régaliens pourront continuer à être respectés ? Comment les finances seront-elles co-gérées ?

## **LES POINTS D'ALERTE DE LA CGT**

- le ministère de la culture apparaît absent du débat sur l'impact de la réforme territoriale dans le domaine culturel en région. Quel est le pouvoir réel des Dracs préfigureurs ?
- l'attitude générale des équipes de direction favorise la division des équipes, l'instrumentalisation des carrières et des personnes, le chantage, la compétition, le manque de transparence : dans quelle ambiance de travail les concurrents d'hier pourront exercer leurs missions ensemble demain ?
- l'absence de concertation et de dialogue social donne le sentiment que les décisions, se prenant en dehors des instances CT et CHSCT, ne tiennent pas compte de l'intérêt des agents et du service public.
- si la majorité des agents resteront dans leur région d'origine, resteront-ils dans leurs directions ? exerceront-ils les mêmes missions ?
- dans quelles conditions, avec quels moyens, les services fonctionneront entre 2016 et 2018, et après 2018 ?
- comment la « revue des missions » détermine les choix organisationnels de la futur DRAC ACAL ?

**Alors c'est bien vrai : cette réforme est faite à marche forcée, en dépit du bon sens, pour empêcher toute réflexion constructive permettant de remettre la questions de nos missions et de nos compétences au centre du débat. Sous couvert de « modernisation », la réforme territoriale remet en cause notre service public culturel à destination de tous et sur tous les territoires.**

**A J – 3 mois, toutes ces questions restent en suspens.**