

PROCÈS-VERBAL
DU COMITE TECHNIQUE SPÉCIAL DES DRAC
DU 19 NOVEMBRE 2015

Sont présents au titre de l'administration :

- Christopher MILES, Secrétaire général
- Nicole DA COSTA, Conseillère spéciale chargée du développement culturel des territoires, de l'action éducative et des pratiques culturelles et artistiques

Experts au titre de l'administration :

- Claire CHÉRIE, Chef du service des ressources humaines
- Antoine-Laurent FIGUIÈRE, DAT
- Christian NÈGRE, DAT
- Marie-Christiane de LA CONTE, DRAC Nord-Pas-de-Calais
- Arnaud LITTARDI, DRAC Aquitaine
- Isabelle GADREY, SRH
- Sébastien CLAUSENER, Bureau du dialogue social et de l'expertise statutaire
- Mélanie PILON, Bureau du dialogue social et de l'expertise statutaire
- Stéphane RICATTI, Bureau du dialogue social et de l'expertise statutaire

Sont présents au titre des représentants du personnel :

Au titre de la CGT-Culture :

- Emmanuelle PARENT
- Sylvie LACROIX
- Hyacinthe CUNAT
- Julie CHARMOLLAUX
- Dominique FOURNIER (suppléante)
- Dominique LIBESSART (suppléant)
- Sylvain RASSAT (suppléant)
- Emmanuel GEORGES (suppléant)

Au titre de la CFDT-Culture :

- Viviane RAT-MORRIS
- Marielle DORIDAT-MOREL (suppléante)

Au titre de SUD-Culture solidaires :

- Tahar BEN REDJEB
- Marie-Dominique PINEL
- Christine REDIEN-LAIRE (suppléante)

Au titre de l'UNSA :

- Jean-Luc SARROLA
- Fabrice MAUNOURY (suppléant)

Au titre du SNAC-FSU :

- Philippe BRUNET
- Nelly LE MEUR (suppléante)

Experts au titre des organisations syndicales :

Au titre de la CFDT-Culture :

- Cécilia RAPINE (pour tous les points)

Au titre de la CGT-Culture :

- Valérie RENAULT (pour tous les points)

- Dominique MORIZÉ (pour tous les points)
- Myriam MARCHADIER (pour tous les points)
- Clémentine ALBERTONI (pour tous les points)

Au titre de l'UNSA :

- Jean-Lucien GUENOUN (pour les points n°2 et 3)

Au titre de SUD-Culture Solidaires :

- Thierry LEPERT (pour les points n°2, 3 et 5).
- Pierre-Arnaud de LABRIFFE (sur l'ensemble des points).

Ordre du jour

1. Approbation du PV du CT des DRAC du 10 avril 2015 et du PV du CT des DRAC du 23 juin 2015 (pour avis) ;
2. Projet de décret portant diverses mesures d'organisation de l'administration territoriale de l'État dans les régions (*pour information*) ;
3. Organisation des DRAC fusionnées (*pour information*) ;
 - micro-organigrammes ;
 - études d'impact ;
 - conditions de mise en œuvre
4. Mise en place des conseillers au développement culturel (*pour information*) ;
5. Présentation des mesures d'accompagnement des agents dans le cadre de la réforme de l'administration territoriale de l'État (*pour information*) ;
6. Questions diverses

Christopher MILES ouvre la séance. Il indique que le quorum est atteint.

Emmanuelle PARENT (CGT-Culture) signale le retard de plusieurs membres dû à des problèmes de transport.

Christopher MILES précise que Madame DA COSTA sera probablement contrainte de s'absenter à plusieurs reprises au cours de la séance étant donné qu'elle est en charge du suivi des opérations post-13 novembre.

Il rappelle que le secrétaire adjoint de la séance était représentant de CFDT-Culture et propose donc de confier cette responsabilité à un représentant de SUD-Culture

Marie-Dominique PINEL est désignée secrétaire adjointe de séance.

Christopher MILES énonce les points inscrits à l'ordre du jour :

1° Approbation du PV du CT des DRAC du 10 avril 2015 et du PV du CT des DRAC du 23 juin 2015 (pour avis) ;

2° Projet de décret portant diverses mesures d'organisation de l'administration territoriale de l'État dans les régions (pour information) ;

3° Organisation des DRAC fusionnées (pour information) :

- micro-organigrammes ;

- études d'impact ;

- conditions de mise en œuvre ;

4° Mise en place des conseillers développement culturel (pour information) ;

5° Présentation des mesures d'accompagnement des agents dans le cadre de la réforme de l'Administration Territoriale de l'État (pour information) ;

6° Questions diverses.

Il précise que l'organisation SUD-Culture a transmis une longue liste de questions diverses et que si l'Administration ne disposait pas de suffisamment de temps pour y répondre, la séance serait suspendue et les questions abordées à une date ultérieure.

Tahar BEN REDJEB (SUD-Culture Solidaires) signale qu'il ne s'agissait pas de questions diverses, mais de questions à laquelle son organisation syndicale souhaitait obtenir des réponses au cours de l'examen du point n°3.

En revanche, il souhaite que l'Administration revienne sur une question évoquée lors d'un CTM : la délégation de compétences en Bretagne. Des demandes de modification du décret devaient être examinées par le Conseil régional de Bretagne.

Enfin, il aimerait connaître la liste exhaustive des experts ainsi que les points pour lesquels ils ont été invités.

Christopher MILES prend note de la requête. Il propose d'inviter Madame PÉTILLON pour répondre à la question sur la DRAC Bretagne, précisant que certaines des corrections demandées ont été intégrées.

Mélanie PILON énonce la liste des experts de la délégation syndicale (cf. liste des présents).

Point 1 : Approbation du PV du CT des DRAC du 10 avril 2015 et du PV du CT des DRAC du 23 juin 2015 (pour avis)

Le procès-verbal du CT des DRAC du 10 avril 2015 est approuvé à l'unanimité, sous réserve d'une modification apportée en séance.

Le procès-verbal du CT des DRAC du 23 juin 2015 est approuvé à l'unanimité.

Point 2 : Projet de décret portant diverses mesures d'organisation de l'administration territoriale de l'État dans les régions (pour information)

Christopher MILES précise que la réforme introduite vise à tenir compte de la fusion de certaines Régions françaises, afin de ne plus constituer que treize Régions en France métropolitaine au 1^{er} janvier 2016. Le décret permettra également aux nouvelles directions régionales de l'alimentation, de l'agriculture et de la forêt de disposer de plusieurs directeurs adjoints. Il adapte le ressort de la direction régionale des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi et prévoit que certains préfets coordinateurs de massifs territorialement éloignés par la fusion des Régions puissent être assistés par des Préfets de département dans leurs missions. Ce décret procède enfin aux changements de dénomination au sein des directions régionales ou agences régionales de santé, des unités ou délégations dont l'action est principalement départementale.

Pour ce qui concerne le ministère de la Culture, ce décret a déjà été présenté à titre informel lors du précédent comité technique et sera officiellement présenté pour avis lors du CTM du 25 novembre. Une fois que les différents comités techniques auront délibéré, le texte sera présenté au Conseil d'État afin d'assurer la continuité du fonctionnement des administrations territoriales de l'État à compter du 1^{er} janvier 2016.

Les débats de la séance du précédent comité technique se sont focalisés sur l'article 3. Les modalités de bascule et d'affectation du personnel semblaient en effet poser des difficultés. Aux yeux de l'Administration, l'interprétation de ce texte ne suscite aucune ambiguïté. Les fonctionnaires ou contractuels présents à un endroit donné y resteront affectés le 1^{er} janvier 2016, et ce avec la même résidence administrative.

L'article 12 avait également suscité des interrogations au sujet de l'avenir des différentes commissions existantes. Une liste des commissions réglementaires dont le ressort territorial serait conduit à évoluer avec la réforme territoriale a été adressée aux élus en complément du dossier.

Emmanuelle PARENT (CGT-Culture) assimile le projet de texte à un patchwork dans la mesure où il englobe de nombreuses administrations différentes. L'article 1^{er} mentionne de nombreuses entités qui ne sont pourtant plus évoquées dans la suite du texte.

Pour en revenir à l'article 3, une nuance doit être introduite entre les notions de résidence administrative et de résidence personnelle, ce qui a une incidence sur les indemnités auxquelles les agents peuvent prétendre.

Par ailleurs, la notion d'unité départementale soulève de nombreuses interrogations. Jusqu'à présent, les DRAC étaient présentées comme des unités territoriales départementales. Du fait d'un projet de décret émanant du ministre de l'Intérieur, elles seraient alors en relation avec

les Préfets de département. Le statut juridique des départements mérite d'ailleurs d'être précisé, ainsi que celui des régions qui cesseront d'exister et de toutes les administrations définies à leur niveau (services territoriaux d'architecture du patrimoine, DRAC, etc.). Enfin, le rôle des Préfets devrait être précisé.

Emmanuelle PARENT (CGT-Culture) sollicite un vote sur le projet de décret.

Christopher MILES souligne, en réponse à la première question, que le décret est divisé en plusieurs chapitres, ce qui explique que seulement certaines administrations régionales soient évoquées dans le premier chapitre.

Quant aux départements, leur statut n'est pas modifié par le présent décret, même si le Premier ministre a manifesté l'intention de renforcer l'échelon départemental. Les unités territoriales ont vocation à devenir des unités départementales, mais elles resteront rattachées aux DRAC, la seule différence étant que certaines DRAC fusionneront. Ainsi, par exemple, toutes les unités qui étaient rattachées soit à la DRAC Nord-Pas-de-Calais (deux STAP, soit un par département), soit à la DRAC Picardie (trois STAP, soit un par département également), dépendront de la DRAC de la région fusionnée.

Emmanuelle PARENT (CGT-Culture) s'enquiert du cas des départements qui seront dépourvus de DRAC.

Christopher MILES souligne que tous les départements ne possèdent pas de DRAC à l'heure actuelle. Pour reprendre l'exemple du Nord-Pas-de-Calais, le Nord en possède une mais pas le Pas-de-Calais, mais ce dernier possède un STAP rattaché à la DRAC du chef-lieu de région.

Marie-Christiane de LA CONTE précise que les architectes des Bâtiments de France ont un statut particulier : ils remplissent des missions qui relèvent des DRAC mais aussi des Préfets de département. Étant donné que les départements conserveront leurs Préfets, les STAP relèveront toujours de la DRAC du chef-lieu de région – seul ce chef-lieu pourra changer – ainsi que des Préfets.

Tahar BEN REDJEB (SUD-Culture Solidaires) estime qu'une modification du décret de juin 2010 relatif aux DRAC sera nécessaire, ne serait-ce que pour actualiser l'appellation de STAP.

Il fait par ailleurs référence à une circulaire datée du 5 novembre 2015 relative à l'implantation des services dans le territoire. Il constate que de nombreux textes (circulaires et projets de décrets) instituent le département en tant qu'échelon de proximité. Il est notamment indiqué, dans le deuxième paragraphe de la circulaire que : « *Pour autant, des évolutions insuffisamment préparées et parfois simultanées dans des territoires déjà fragilisés sont facteurs d'inégalités et d'inquiétude croissante des Français.* » Manuel Valls semble effectuer là un aveu bien tardif au sujet de ses projets de fusion. Il semble désormais important de dépasser la simple logique comptable et d'économie de moyens et d'analyser toutes les conséquences des fusions. Et pourtant les organisations syndicales n'ont cessé de réclamer une analyse qui permettrait de mesurer le bénéfice réel des fusions. Pour rappel, à l'époque où la RGPP avait été initiée, le gouvernement de l'époque lui avait prêté des vertus de modernité et d'efficacité.

Tahar BEN REDJEB (SUD-Culture Solidaires) craint que les agents ne retirent aucun bénéfice de la fusion des DRAC, de même que les usagers, qui pourraient être désorientés à propos des circuits de saisine des DRAC.

Christopher MILES précise que l'objet de la circulaire du 5 novembre 2015 est d'induire une réflexion au sein de toutes les administrations qui possèdent des implantations territoriales non concernées par la réforme en cours avec le concours des Préfets des ressorts territoriaux concernés. Il ne s'agit donc pas d'une remise en question de la réforme territoriale en cours – dont le Premier ministre n'a jamais nié l'ampleur. Il importe en particulier au Premier ministre que l'on n'assiste plus à des décisions prises par des administrations territoriales sans en référer aux Préfets concernés – on a pu voir certaines administrations déplacer leur siège social de leur propre chef, par exemple. La circulaire devrait donc être de nature à rassurer les agents. Une réflexion devra être notamment engagée à propos de la définition de l'implantation des directions de l'INRAP, dont l'organisation est interrégionale. La fusion des régions pose problème notamment dans le sud de la France. En dehors de cela, la seule administration à implantations territoriales multiples relevant du ministère de la Culture est le CMN, qui n'est pas concerné par la réforme en cours.

Thierry LEPERT (SUD-Culture Solidaires) rappelle que les STAP n'ont jamais été officiellement institués. En effet, le décret DRAC de 2010 entraînait seulement la suppression des SDAP. Par ailleurs, il convient de rappeler que plusieurs décrets ont été publiés entre-temps, notamment celui portant statut des architectes urbanistes de l'État. Avant le décret de 2010, les AUE étaient considérés comme ABF lorsqu'ils travaillaient pour le ministère de la Culture et exerçaient leurs fonctions dans les SDAP. Au-delà de cette date, les AUE étaient réputés travailler dans les unités territoriales des DRAC. Le décret portant statut des AUE a été modifié en plusieurs points (en décembre 2014 de mémoire), et depuis lors, les ABF ne travaillent plus au sein des unités territoriales des DRAC mais dans les services déconcentrés de l'État. Dès lors, l'ancrage départemental implicite des STAP était déconnecté. Le nouveau projet de décret confère à nouveau un ancrage départemental aux anciennes unités territoriales des DRAC, dans la mesure où le nouveau décret modifie celui de 2010, mais la relation implicite avec les ABF est rompue. Dès lors, on pourrait considérer que les unités territoriales des DRAC correspondraient aux STAP ou bien que d'autres compétences des services patrimoniaux pourraient être transférées aux unités départementales de l'architecture et du patrimoine. La question porte donc sur la politique envisagée sur ce sujet. En d'autres termes, de quelles marges de manœuvre les DRAC des régions unifiées disposeront-elles et les unités territoriales des DRAC pourraient-elles être organisées à un échelon différent de celui du département ?

Christopher MILES souligne que les unités territoriales cessent d'exister.

Thierry LEPERT (SUD-Culture Solidaires) en convient. Toutefois, dans l'article 6, il est indiqué que : « *Lorsque la démographie, les conditions économiques et les caractéristiques des bassins le justifient, une direction régionale peut disposer d'unités n'ayant pas un ressort départemental.* » Le décret laisse également entendre dans d'autres articles que le maillage pourrait être infradépartemental.

Christopher MILES objecte que l'article en question se rapporte aux DIRECCTE. Pour l'instant, il n'est pas envisagé d'autre échelon que départemental pour les services relevant du ministère de la Culture. Les services implantés dans les anciennes capitales régionales sont considérés comme des sites distants de la DRAC, et ce pour l'ensemble des services.

Par ailleurs, il n'est pas envisagé de transférer d'autres fonctions patrimoniales que celles exercées par les STAP au sein des unités départementales.

Jean-Lucien GUENOUN (UNSA) rappelle que le décret évoque des unités départementales en lieu et place des unités territoriales (i.e. les STAP). Il souhaite que des appellations facilement compréhensibles par le grand public soient utilisées (« SDAP » plutôt que « UT des DRAC », par exemple). Quoi qu'il en soit, les textes ne contredisent pas l'esprit de la départementalisation réaffirmée.

Par ailleurs, il est prévu de définir des missions qui pourraient être harmonisées au niveau national afin de tenir compte des spécificités de certains départements, pour lesquels les missions au niveau des sites classés ou inscrits ne correspondent pas nécessairement aux politiques portées par le ministère de la Culture. Une harmonisation est souhaitable pour ce qui concerne les ABF et les AUE.

Christopher MILES ajoute que cette harmonisation souhaitable est en cours de discussion avec les directeurs régionaux, sur la base des projets d'arrêtés.

Tahar BEN REDJEB (SUD-Culture Solidaires) constate que le décret DRAC de 2010 serait modifié de fait par celui de 2015.

Antoine-Laurent FIGUIÈRE indique qu'aucune modification de ce décret n'est prévue. Le décret de 2015 substitue simplement des unités départementales aux unités territoriales. Les missions inscrites dans le décret de 2010 ne sont aucunement modifiées, seule change l'organisation mise en place pour les mener à bien. Il n'est donc pas prévu de modifier le décret DRAC.

Christopher MILES confirme cette interprétation. Le nouveau décret aura simplement pour conséquence de modifier les dénominations territoriales actuelles. Le périmètre des missions des DRAC est strictement inchangé.

Antoine-Laurent FIGUIÈRE se réfère à l'article 5, qui définit le pouvoir propre des ABF, qui n'est pas modifié.

Emmanuelle PARENT (CGT-Culture) s'inquiète de ce que les décrets soient sur le point d'être publiés alors que la réflexion sur les futures organisations n'est pas encore mature. La lecture de ce texte est donc difficile pour les élus, et pas seulement en raison de sa complexité juridique, car ils ne connaissent pas encore les conséquences de la réorganisation à venir.

Ce projet est d'autant plus inquiétant que des projets d'arrêtés sont transmis aux DRAC avant même que le décret ne soit validé. Par ailleurs, des unités départementales auraient vocation à disparaître dans certaines DRAC alors qu'elles seraient préservées dans d'autres DRAC, et les arrêtés ne sont pas tous particulièrement précis quant aux missions des différentes DRAC. En résumé, les projets d'arrêtés pour les différentes DRAC forment un ensemble disparate.

Il est particulièrement difficile pour les élus de se prononcer sur des documents juridiquement complexes alors même que la réflexion de fond sur les besoins culturels des territoires n'a pas encore eu lieu, ni sur le socle commun à définir pour les arrêtés des différentes DRAC.

En conclusion, il semblerait logique de solliciter l'avis de l'instance sur ce texte.

Christopher MILES prend note que cette dernière remarque. D'ailleurs, l'administration centrale a enjoint les différentes DRAC à un certain nombre de règles communes : présence d'un DRAC et d'un DRAC adjoint au siège, présence d'un certain nombre de pôles dirigés par certains responsables précis, etc. Par ailleurs, les différents arrêtés doivent respecter le

texte de 2010, qui n'est pas remis en cause par la réforme actuelle (en dehors de la dénomination des unités territoriales).

Par ailleurs, l'Administration a estimé que ce texte ne devait faire l'objet que d'une information du CT spécial des DRAC dans la mesure où le débat a vocation à éclairer l'avis du CTM sur l'organisation de l'ensemble du ministère et de ses services déconcentrés. Ainsi, l'Administration n'est pas favorable à organiser un vote au sein du CT spécial des DRAC sur cette question. Libre aux organisations syndicales d'exprimer leur position en dehors de toute consultation formelle.

Dominique FOURNIER (CGT-Culture) maintient la demande d'organiser un vote sur le sujet. Par ailleurs, elle se demande comment des avis pourraient être exprimés par les instances locales au sujet des arrêtés des DRAC alors que le décret n'est pas encore validé.

Christopher MILES explique que les arrêtés ne découlent pas du présent décret. Il s'agit d'arrêtés d'organisation des services émis par les Préfets, comme ils en ont la faculté à tout instant.

Christian NÈGRE ajoute que les projets d'arrêtés d'organisation renvoient à diverses dispositions législatives et réglementaires, et notamment le décret du 8 juin 2010 relatif à l'organisation et aux missions des DRAC. C'est donc bien sous l'angle de la mission des DRAC que ces arrêtés sont rédigés, dont le contenu relève effectivement du pouvoir d'organisation détenu par le Préfet. Il est vrai que jusqu'alors l'organisation des DRAC n'était encadrée par aucun arrêté préfectoral.

Christopher MILES confirme également que le projet de décret examiné aujourd'hui ne pourra être officiellement pris en compte par les décrets qu'une fois qu'il aura été définitivement validé par le CTM, puis par le conseil d'État et par le Conseil des ministres.

Emmanuelle PARENT (CGT-Culture) objecte que certaines DRAC sont déjà sollicités pour exprimer un avis, ce qui est potentiellement problématique compte tenu de l'importance des enjeux. Elle note par exemple un décalage très important entre les textes relatifs au Grand Est et à la région Nord-Pas-de-Calais-Picardie. Les missions des services ne sont pas du tout décrites de la même manière, et les descriptions des responsabilités de chacun sont très différentes.

Il conviendrait au préalable de définir un socle commun et de recueillir l'avis des instances ministérielles sur ce dernier avant de procéder à l'examen des arrêtés dans les instances locales.

Christopher MILES propose de débattre de ce sujet à l'occasion du point suivant de l'ordre du jour. En l'occurrence, l'Administration considère que le socle commun des missions des DRAC découle du décret de 2010, et notamment du chapitre Ier (pour les DRAC) et du chapitre II (pour les dispositions particulières applicables à la Corse). Ces principes sont strictement inchangés à l'exception du changement de dénomination des unités territoriales.

Philippe BRUNET (SNAC-FSU) s'interroge au sujet de la capacité de l'Administration centrale à procéder à une certaine harmonisation entre les projets d'arrêtés, sachant que les Préfets disposent, par le décret de 2010, et disposeront encore plus par l'intermédiaire de celui en préparation, d'une grande autonomie en matière d'organisation. S'ajoute à cela le problème de la défaillance du dialogue social au sein de certaines instances locales, doublé d'un manque de concertation avec l'ensemble du personnel concerné. Ainsi, de nombreux projets d'arrêtés

ont été construits par des équipes très restreintes. De nombreux agents s'interrogent donc actuellement sur la façon dont l'organisation des services est déterminée.

Christopher MILES rappelle qu'il appartient à l'Administration centrale de veiller à ce que tous les projets d'arrêtés soumis soient conformes au décret de 2010, et de veiller à ce que tous les citoyens aient accès de manière égale au service public (notamment au niveau des organisations départementales). Par ailleurs, la charte de la déconcentration prévoyait déjà que le Préfet de Région organise les services régionaux, offrant à celui-ci la possibilité d'émettre des arrêtés relatifs à l'organisation des services. Les Préfets de Région n'ont pas exercé cette possibilité pour les DRAC jusqu'à présent, dans la mesure où ils estimaient que leurs missions étaient suffisamment bien définies dans le décret de 2010. Avec la réforme territoriale, la situation évolue dans la mesure où certaines régions sont concernées par des fusions à deux ou à trois, ce qui appelle une modification de l'organisation. L'Administration centrale dialogue en permanence avec les futurs DRAC sur ces sujets, à travers la direction générale des patrimoines, la direction générale de la création artistique et la direction des médias et des industries culturelles. Comme cela a été rappelé, les différents arrêtés seront examinés par les comités techniques locaux – dont les consultations s'étaleront jusqu'au 30 novembre. Il n'est pas exclu que les arrêtés subissent des révisions ultérieures si des problèmes organisationnels devaient apparaître.

L'Administration aurait pu transmettre aux élus la circulaire d'application du décret de 2015 portant charte de déconcentration qui vient d'être publiée, mais elle veillera à la leur faire parvenir dans la journée. Quoiqu'il en soit, cette charte ne mentionne le ministère de la Culture que par des aspects positifs, en excluant certains établissements publics du contrôle des Préfets (par exemple les musées nationaux). En revanche, les dispositions prévues dans la charte de déconcentration s'appliquent, et notamment pour ce qui concerne le pouvoir d'expérimentation du Préfet. Ce dernier s'applique sur l'ensemble du territoire et sur l'ensemble des régions. D'ailleurs, les organisations syndicales ont su se montrer vigilantes à l'égard des tentatives d'expérimentation qui auraient pu être de nature à remettre en question le fonctionnement des services déconcentrés de l'État en matière culturelle.

Christopher MILES se propose à présent de recueillir l'expression des élus, tout en précisant qu'elle ne sera pas considérée comme un avis formel par l'Administration.

Dominique FOURNIER (CGT-Culture) demande si les autres organisations syndicales sont prêtes à voter ou si elles souhaitent une suspension de séance.

Aucune demande de suspension de séance n'étant formulée, **Christopher MILES** sollicite l'expression des élus sur le texte présenté.

Les organisations syndicales SNAC-FSU et CGT-Culture expriment une position défavorable. Les autres organisations syndicales ne participent pas au vote dans la mesure où elles auraient souhaité qu'une consultation formelle soit organisée sur ce point.

Point 3 : Organisation des DRAC fusionnées (pour information)

- micro-organigrammes,
- études d'impact,
- conditions de mise en œuvre

Christopher MILES explique que l'objet du présent point ne consiste pas à examiner chacun des projets d'arrêté mais plutôt à définir des principes généraux d'organisation. D'ailleurs,

l'Administration centrale travaille en toute transparence avec chacune des DRAC et les DRAC ont eu l'occasion d'échanger entre elles tout au long du processus – chaque Préfet préfigurateur a pu consulter les projets d'arrêtés de ses confrères. Chaque arrêté a donc été construit de manière itérative jusqu'à obtenir le degré de qualité attendu et le résultat de ce processus sera présenté pour avis devant chaque CT local compétent. Ces arrêtés sont construits autour d'une logique générale et conformément au décret de 2010 mais tiennent également compte des spécificités régionales (notamment le contexte d'une fusion à deux ou à trois régions).

Clémentine ALBERTONI (CGT-Culture) souhaite avoir confirmation que les CT locaux seront formellement consultés sur les arrêtés – ce qui ne semble pas être le cas dans toutes les régions.

Christopher MILES n'exclut pas que certaines DRAC aient préféré dans un premier temps présenter un projet à leur CT local afin de recueillir ses suggestions, avant de le consulter sur la version finale. D'autres DRAC ont préféré présenter leur texte directement pour avis tout en prévoyant un délai suffisant pour pouvoir reconvoquer l'instance pour la consulter sur une version amendée. Dans les deux cas de figure, la procédure se termine bien par un vote formel du CT compétent.

Christopher MILES précise que les élus ont reçu l'ensemble des projets d'arrêtés qui étaient disponibles à la date de l'envoi des convocations. Par ailleurs, certains textes ont été amendés, par exemple pour ce qui concerne les règles de gouvernance en Languedoc-Roussillon-Midi-Pyrénées ou en Auvergne-Rhône-Alpes. Les élus pourront également noter que le format des documents diffère d'une région à l'autre.

Les élus ont également reçu les micro-organigrammes, les études d'impact et les fiches de gouvernance – qui détaillent la mise en œuvre de la gouvernance au sein de la future organisation.

Dominique FOURNIER (CGT-Culture) réclame un vote formel sur le point n°3 de l'ordre du jour.

Christopher MILES formule la même réponse que pour le point n°2 : il n'est pas opposé à ce que les élus expriment une position par un vote, mais l'Administration ne l'assimilera pas à un vote et ne s'astreindra pas au formalisme d'une consultation (avec reconvoque de l'instance le cas échéant).

Christian NÈGRE présente les principes généraux d'organisation qui ont été établis. Il rappelle que seize des DRAC actuelles sont concernées par une fusion, et que leur nombre sera réduit à sept (cinq fusions à deux et deux fusions à trois).

Le premier principe fondamental est l'unicité de la direction régionale, avec un(e) directeur(trice) régional(e) et un(e) adjoint(e), ce qui revient à reproduire le mode de gouvernance des DRAC non concernées par la réforme territoriale.

Le second principe veut que les équipes qui assurent des missions opérationnelles de proximité resteront basées sur les sites des actuelles directions régionales. En d'autres termes, chaque DRAC concernée par une fusion comportera un site pour chacune des anciennes DRAC dont elle sera issue (deux ou trois sites selon le cas de figure).

En ce qui concerne les unités départementales (anciennes unités territoriales), leurs missions et leurs implantations resteront inchangées, la seule modification concernant leur rattachement à la nouvelle DRAC.

Indépendamment des unités départementales, chaque ancien siège de direction régionale se verra confier des responsabilités particulières (principe de spécialisation des sites dans un métier donné), à charge pour chaque directeur régional pressenti de répartir les missions culturelles entre les deux ou trois sites de leur future région. Des directeurs de pôle seront nommés pour assurer le pilotage des activités relevant de leur domaine de compétences et ce à l'échelle de la nouvelle région. Un directeur de pôle basé en Alsace pourra ainsi superviser des activités dans l'ancienne Lorraine, par exemple. Les directeurs de pôle seront placés sous l'autorité hiérarchique directe des directeurs régionaux et dirigeront l'ensemble des équipes relevant de leur domaine de responsabilités, où qu'elles soient basées dans la région.

Enfin, les nouvelles DRAC seront munies chacune d'un secrétariat général, dont les missions seront identiques par rapport aux secrétariats généraux actuels. Chaque secrétariat général sera basé au nouveau siège régional, mais des équipes de proximité seront conservées au sein des autres anciens sièges des DRAC actuelles.

En dehors de ces règles communes, comme les élus ont pu le constater, les projets d'organisation sont assez variés. Il a fallu tenir compte de la dimension des actuelles DRAC, de la taille du territoire à couvrir, etc.

Tahar BEN REDJEB (SUD-Culture Solidaires) remercie l'Administration pour la transmission des documents, ce qui a permis au passage de transmettre les pièces à certains élus locaux qui n'en avaient pas connaissance pour leur propre DRAC. Il suppose cependant que les DRAC dont le périmètre géographique reste inchangé seront concernées par des modifications d'organisation (afin de constituer des pôles notamment). Il souhaite donc que des précisions soient données à propos de ces DRAC.

Par ailleurs, dans la mesure où les projets d'organisation ont déjà évolué depuis la remise des pièces aux élus, le débat sur la base de documents déjà caducs s'annonce relativement compliqué.

Quant au fait que les unités territoriales – quelle que soit leur dénomination (UDAP, STAP ou SDAP) – il n'est pas tout à fait exact de prétendre que leur localisation serait maintenue dans la mesure où elles sont incitées à partager des locaux avec d'autres administrations déconcentrées. En outre, certaines entités devront accueillir des conseillers territoriaux culturels. Il semble d'ailleurs que la doctrine ministérielle ait évolué sur ce sujet précis.

Christopher MILES indique que divers principes de gouvernance ont été arrêtés au sein d'une réunion inter-services pour les DRAC Auvergne-Rhône-Alpes et Languedoc-Roussillon-Midi-Pyrénées, afin de clarifier les relations hiérarchiques (principalement au sein du pôle patrimoine et entre le DRAC et le chef du (des) pôle(s) patrimoine).

Pour ce qui concerne les compétences des unités territoriales, elles n'ont pas évolué et elles n'évolueront pas. La présence physique permanente (en résidence administrative ou non) de conseillers consacrés au développement de l'action territoriale et de l'éducation artistique et culturelle est sans incidence sur les missions confiées aux futures unités départementales.

Enfin, concernant les rapprochements géographiques entre les unités départementales et les directions départementales de l'équipement, la liste des départements éventuellement concer-

nés a été communiquée. Cette liste sera affinée et dans un certain nombre de cas, l'examen pourra conduire à un constat d'incohérence ou d'impossibilité. Lors d'un précédent CTM, il a notamment été fait état d'une situation dans le département de la Loire. Quoi qu'il en soit, ce sujet est indépendant de la réforme dont il est question ce jour.

Emmanuelle PARENT (CGT-Culture) souligne que les dossiers fournis par les différentes régions sont très inégaux : ils comportent parfois plus d'une trentaine de pages et parfois, seulement quelques pages. Cette situation dénote d'un manque de concertation sur la définition d'un socle commun. La spécialisation par domaine représente en l'occurrence un bouleversement du fonctionnement des services, et pourtant ce principe n'a jamais fait l'objet de la moindre consultation en CTM, en CT spécial des DRAC ou en CHSCTM. Il semble d'ailleurs tout à fait pertinent que le CHSCTM se penche sur cette réforme et sur ses conséquences sur les conditions de travail en particulier.

Christopher MILES prend acte de la demande de saisine du CHSCTM mais précise que le point est déjà inscrit à l'ordre du jour d'une prochaine séance. Les études d'impact seront présentées aux élus afin que ces derniers évaluent les conséquences de la réorganisation sur les conditions de travail et sur la santé au travail.

Viviane RAT-MORRIS (CFDT-Culture) confirme que certains documents ont évolué depuis l'envoi des convocations. Certaines prétendues études d'impact ne sont à ses yeux que des brouillons informes, dont l'évolution était tout à fait souhaitable. Malheureusement, les agents et leurs représentants en CHSCT n'ont pas reçu les versions à jour de ces documents. Viviane RAT-MORRIS (CFDT-Culture) a d'ailleurs participé à un CHSCT durant lequel les élus étaient censés rendre un avis sur la base d'un document obsolète.

Il lui semble étonnant qu'une circulaire ait été envoyée aux DRAC pour expliciter la méthodologie des études d'impact au vu de la grande disparité des différentes études présentées. Viviane RAT-MORRIS (CFDT-Culture) aimerait donc consulter la circulaire, d'autant qu'elle soupçonne certaines études d'impact d'avoir été grossièrement « rédigées » en recopiant des passages de cette circulaire.

Christopher MILES confirme l'existence d'une circulaire, doublée d'une note qu'il a lui-même signée.

Christian NÈGRE explique que la circulaire, signée par la ministre de la Fonction publique, a été rédigée à partir d'un courrier du Premier ministre. Cette circulaire ne comportait qu'une seule page – trop peu pour rédiger une étude d'impact à partir de simples copier-coller – mais précisait le plan à suivre, qui s'appuyait sur trois chapitres principaux : une analyse de la situation puis les conséquences du projet d'organisation sur les effectifs et sur les conditions de travail. Ce document a été complété par des instructions complémentaires dans une courte note d'environ une page, dont les élus pourront éventuellement recevoir une copie. Il n'était donc absolument pas question de pré-rédiger les études d'impact à la place des responsables compétents – qui sont les seuls à détenir la connaissance de la situation de leur propre service. Le délai de rédaction a été assez court mais le contenu des études présentées semble malgré tout respecter la trame méthodologique générale. Il est vrai cependant que l'analyse n'est pas aussi détaillée d'une région à l'autre.

Christopher MILES propose de ne pas engager pour l'instant de débat sur les études d'impact. Il souhaite au préalable que les élus entendent les présentations spécifiques des deux DRAC invitées.

Dominique LIBESSART (CGT-Culture) se demande en quoi la spécialisation par site répondrait aux nouveaux enjeux de la société. Il convient de rappeler les propos de la Ministre : « *Je ne veux pas être la Ministre de 5 % de la population* ». L'objectif est donc de développer l'éducation artistique et culturelle dans l'ensemble des territoires, et notamment dans les secteurs délaissés, notamment ceux de la politique de la Ville, là où les citoyens ne s'autorisent pas à assister à des spectacles ou à visiter des musées. Cette action doit être conduite en coordination avec les préfets et avec les sous-préfets en charge de la politique de la Ville. La spécialisation par site ne semble pas répondre à cette préoccupation. Il conviendrait donc de corriger le projet de réorganisation pour faciliter la culture pour tous.

Cécilia RAPINE (CFDT-Culture) imagine difficilement comment les DRAC pourront fonctionner à l'unisson. Les élus avaient d'ailleurs identifié le risque que les DRAC fusionnées et que les DRAC dont le périmètre historique est préservé fonctionnent selon des modes différents. La tâche s'annonce particulièrement difficile pour les DRAC qui couvriront des territoires aussi vastes que des pays européens de taille moyenne. La difficulté sera encore renforcée par le calendrier extrêmement contraint de la réforme territoriale.

Il faudra vraisemblablement s'attendre à ce que le fonctionnement des services ne soit pas optimal pendant au moins l'ensemble de l'année 2016, ne serait-ce que pour communiquer sur la nouvelle organisation mise en place auprès des partenaires historiques. Quant aux implantations géographiques des services, le simple fait de déménager les équipes ne résoudra pas pour autant la question de la gestion du parc immobilier. Aucun document ne fait malheureusement état de ces difficultés.

Il conviendrait d'organiser un débat au niveau national, non pas pour instaurer une unicité d'organisation entre les régions, mais pour identifier des modes de fonctionnement pertinents et qui permettront à l'administration centrale de continuer à échanger normalement avec les régions.

Christopher MILES prend acte des remarques soulevées et se propose d'y répondre ultérieurement.

Marielle DORIDAT-MOREL (CFDT-Culture) estime qu'au début de 2016, les DRAC fusionnées vont se retrouver dans une situation de vide juridique, en attendant que les nouveaux responsables soient officiellement nommés et que les structures et procédures soient en place. Les délais sont très contraints, en particulier dans le domaine de l'archéologie préventive. Le vide juridique sera d'autant plus gênant que les aménageurs peuvent s'appuyer sur d'excellents juristes. Certains d'entre eux auraient d'ailleurs déjà des velléités de s'engouffrer dans la brèche pour lancer des projets d'envergure (en matière d'aménagement par exemple). Ils savent en effet que les services compétents ne disposent que de trois semaines pour émettre des observations sur les dossiers présentés.

Par ailleurs, dans les plus grandes régions, et notamment celles concernées par un « mariage à trois », les déplacements des agents risquent de s'allonger considérablement, ce qui s'accompagnera certainement d'une grande fatigue. La création de ces super-régions pourrait être l'occasion de comptabiliser ces déplacements (7H30 minimum l'aller-retour entre Strasbourg et Châlons-en-Champagne) en tant qu'heures d'activité professionnelle, comme l'avait évoqué, il y a un certain temps, déjà, Claire CHERIE en faisant référence aux importants déplacements que les agents d'administration centrale doivent faire quotidiennement.

Dominique FOURNIER (CGT-Culture) souhaite que les responsables politiques expliquent dans quelle mesure cette réforme pourrait être maintenue avec le principe de la spécialisation compte tenu de tous les inconvénients qui viennent d'être signalés : existence d'un vide juridique début 2016, délai de mise en route de la nouvelle organisation administrative, qui plus est dans un pays qui aspire à la stabilité. D'ailleurs, compte tenu de la situation actuelle de la France, il est très peu probable que les préfets consacrent des efforts importants à la culture par rapport aux enjeux de sécurité. Il s'agirait donc de savoir si les événements du 13 novembre ont incité la Ministre à donner une nouvelle orientation à la réforme des services déconcentrés de son ministère.

Jean-Lucien GUENOUN (UNSA) rejoint la question posée plus tôt au sujet de la dichotomie entre les fonctionnements des DRAC fusionnées et des DRAC dont le périmètre historique serait préservé. Par ailleurs, le projet d'organisation lui semble ambigu à travers la présence de directeurs de sites qui seraient simultanément responsables de pôle. Enfin, il serait souhaitable de déployer des conseillers à l'architecture dans toutes les régions.

Christopher MILES répond à la première série de questions. Il rappelle tout d'abord que les DRAC non fusionnées ne connaîtront aucune réorganisation en lien avec la redéfinition des régions françaises. Les élus ne manqueraient d'ailleurs pas de s'insurger si tel était le cas, accusant l'Administration de ne pas se contenter de désorganiser les 16 DRAC historiques concernées par une fusion mais d'étendre la confusion aux six dernières régions de France métropolitaine.

Cela étant, il apparaît crucial de développer les moyens de proximité en matière d'éducation artistique et culturelle, et une dizaine de conseillers départementaux seront d'ailleurs nommés dans les régions non fusionnées.

La DRAC Île-de-France sera bien concernée par une réorganisation, mais ce projet est lié à la création de la métropole du Grand Paris. Les services territoriaux du nord de Paris et de la grande couronne seront donc concernés. Il est possible qu'un pôle patrimoine soit constitué à l'occasion de cette réorganisation. Naturellement, le projet d'organisation de la DRAC francilienne sera examiné en temps utile par les instances.

S'agissant des relations entre les DRAC et l'échelon central, il convient de souligner que les principes d'organisation qui découlent des organigrammes ont été approuvés par la MICORE le 6 novembre dernier. En revanche, l'administration centrale a été dispensée de poursuivre les échanges avec les DRAC préfigureurs sur le détail des arrêtés et sur les modalités d'organisation qui garantiront un accès égal à la culture pour tous les citoyens français. Cette relative uniformité permettra également aux hauts fonctionnaires d'évoluer plus facilement d'une organisation régionale à l'autre tout en occupant des postes à responsabilités croissantes.

Christopher MILES aborde le cas de figure d'un aménageur qui déposerait un important dossier de promotion immobilière le 23 décembre en spéculant sur l'incapacité de l'administration à répondre dans le délai des trois semaines en spéculant sur les congés de fin d'année et sur la période de mise en place de la nouvelle organisation. Les Préfets ne seront en effet en capacité de nommer les DRAC qu'à compter du 3 janvier 2016, ce qui fera perdre deux ou trois jours dans l'instruction du dossier, même si elle pourra se poursuivre en « temps masqué ».

La question des déplacements dans les régions sera analysée au moment de l'examen des études d'impact.

Nicole DA COSTA effectue le point sur la réforme politique, même si la Ministre est principalement occupée, depuis le soir du 13 novembre, par les sujets ayant trait à la sécurité des manifestations culturelles et des établissements publics culturels. Elle est d'ailleurs présente sur le terrain, assistant à des concerts et à des spectacles pour encourager la reprise de la vie culturelle, le tout en garantissant les meilleures conditions de sécurité possibles pour le public et pour les personnels.

Les événements du 13 novembre n'ont pas conduit la Ministre à envisager de différer la mise en œuvre de la réforme territoriale concernant les DRAC, qui se poursuit donc selon le calendrier prévu. Cela explique donc que le présent CT ait été maintenu, ainsi que le prochain CTM. Les décrets d'organisation des administrations régionales et les arrêtés d'organisation des DRAC fusionnés sont donc toujours à l'ordre du jour.

La Ministre prône une plus grande proximité de l'action culturelle, une notion qui a déjà été prise en compte dans le projet d'organisation des DRAC. Des conseillers culturels de proximité supplémentaires seront d'ailleurs déployés, ce qui permettra un meilleur maillage du territoire de chacun des trois ou quatre pôles des DRAC.

La question de l'unité territoriale et de l'unité d'action des nouvelles DRAC sur leur territoire reste entière. Les pôles seront investis de compétences hiérarchiques dans leur domaine et hériteront d'un périmètre géographique étendu. Le renforcement des conseillers EAC permettra de conforter le lien de proximité entre les DRAC, les services déconcentrés de l'État, les collectivités territoriales, les acteurs culturels et les habitants des territoires. Par ailleurs, le ministère serait investi de compétences complémentaires sur le long terme, en concertation avec les acteurs culturels sur les territoires et avec les collectivités territoriales. Ces actions porteront sur l'éducation artistique et culturelle, l'accès à la lecture, l'élargissement de l'offre des conservatoires, etc., et visent à renforcer l'accès à la culture des publics éloignés de la culture, que ce soit en zone périurbaine ou rurale.

La meilleure communication possible devra être mise en place afin que les acteurs s'approprient la nouvelle organisation des DRAC et qu'ils identifient leurs interlocuteurs. Quoi qu'il en soit, la réforme territoriale ne semble pas antinomique avec la démarche consistant à renforcer les actions culturelles de proximité voulue par la Ministre. L'objectif est toujours de renforcer l'accès de tous à la culture et d'élargir l'offre tout en développant les pratiques culturelles chez les publics les moins habitués à en bénéficier.

Dominique LIBESSART (CGT-Culture), en tant que délégué de l'État dans le cadre de la politique de la Ville, constate que les moyens financiers et humains ne sont pas à la hauteur des ambitions affichées. Avant l'affaire de *Charlie Hebdo*, les moyens financiers déployés pour les quartiers franciliens relevant de la politique de la Ville représentaient 2 centimes par an et par habitant (400 000€ pour 2,5 millions de personnes). Depuis les événements de janvier 2015, cette somme est passée à 40 cents par habitant et par an. Même si le seuil d'un euro par personne et par an était atteint, ce serait encore très peu pour satisfaire l'ensemble des besoins.

Si l'arrivée des conseillers d'action culturelle pouvait être perçue sous un angle positif, il apparaît malheureusement que certaines DRAC ont tendance à les transformer en conseillers sectoriels (cinéma, métiers d'art, design, etc.), ce qui ne plaide pas en faveur d'une démocratisation de la culture. Les conseillers d'action culturelle devraient être des généralistes dont la préoccupation serait de favoriser le développement des pratiques culturelles pour tous les habitants.

Les quartiers relevant de la politique de la Ville ont été définis selon le seul critère de la pauvreté de leurs habitants. Ces derniers sont confrontés à une misère non seulement matérielle, mais aussi intellectuelle, et ils ont particulièrement besoin d'être accompagnés. Le problème ne réside pas uniquement dans l'offre, car ces publics ne recherchent pas activement les offres culturelles à leur portée. Les incidents qui ont eu lieu le matin même à Marseille illustrent plus que jamais la nécessité de stimuler l'esprit critique et créatif des habitants. L'éducation artistique et culturelle ne peut pas se borner aux publics scolaires étant donné que les jeunes auteurs de troubles à l'ordre public sont le plus souvent déscolarisés. La présence d'un enseignant permet d'entretenir leur esprit critique autant que faire se peut mais une fois que le décrochage scolaire est consommé – vers 11 ou 12 ans le plus souvent – les difficultés s'accumulent et les jeunes se retrouvent alors à la merci des organisations de trafic de drogue, avec un très fort prosélytisme religieux. Les terroristes intégristes sont le plus souvent originaires de quartiers relevant de la politique de la Ville tels que ceux de Stalingrad, Grigny (quartier de la Grande Borne).

La présence des artistes dans ces quartiers est d'autant plus souhaitable qu'ils sont encore acceptés dans des zones où les uniformes ne sont plus les bienvenus, et que les médecins ou les enseignants ont fini par désertier. D'où l'intérêt de développer les moyens financiers et humains dans ces quartiers.

Christopher MILES rappelle que ce sujet est lié au point n°4 de l'ordre du jour.

Nicole DA COSTA indique que la Ministre est tout à fait consciente du besoin de développer la culture dans les quartiers défavorisés. Il existe d'ailleurs d'autres leviers que les DRAC pour atteindre cet objectif. Pour rappel, au début de 2015, une instruction conjointe a été signée avec le ministère en charge de la Ville afin de réaffirmer l'importance des volets culturels pour les contrats de ville. Ce texte a une portée politique forte étant donné que les préfets se retrouvent astreints à mobiliser les acteurs du champ culturel. Un appel à projets a également été lancé auprès des médias de proximité – il doit être consolidé en 2016. Une réflexion a été engagée en parallèle avec les grands établissements publics nationaux en vue de mener des actions auprès des quartiers prioritaires, l'objectif étant de donner à leurs jeunes habitants davantage de moyens pour s'insérer harmonieusement dans la société française et pour aiguïser leur esprit culturel. Enfin, on peut noter que sur le plan budgétaire, les actions territoriales sont une priorité pour le ministère de la Culture.

Tahar BEN REDJEB (SUD-Culture Solidaires) considère que cette réponse par trop générale ne se situe pas du tout à la hauteur des enjeux actuels. Le discours politique ne semble pas avoir évolué depuis Malraux. La proximité culturelle est un *leitmotiv* depuis une quarantaine d'années pour les DRAC, qui n'ont pourtant jamais réussi à satisfaire cette ambition. Par ailleurs, les projets de fusion des DRAC ont été déconnectés de cet objectif. La création de pôles spécialisés semble même contrecarrer tout espoir de développement de la proximité. Les agents seront en effet incapables de mener à bien leurs missions sur un territoire aussi vaste que celui des régions fusionnées.

La réforme semble avant tout guidée par une logique comptable, comme la RGPP en son temps. Le Premier ministre n'a d'ailleurs pas caché son ambition de réaliser des économies à tous les niveaux des services publics.

Toujours sur le plan budgétaire, l'augmentation du budget du ministère est à relativiser étant donné qu'il avait baissé de 6,5 % les années précédentes, baisse amplifiée par la réduction des dotations aux collectivités locales – qui elles aussi ont pratiqué des coupes sombres dans leur

budget culturel. Il suffit pour s'en convaincre de consulter la « Cartocrise », qui recense les manifestations culturelles qui ont disparu ces deux dernières années, contribuant à une déliquescence du lien entre les acteurs culturels et les citoyens.

En conclusion, les représentants des agents ne peuvent plus se contenter de discours remplis de bonnes intentions.

Dominique FOURNIER (CGT-Culture) abonde dans le sens de l'intervention précédente. Elle partage en effet l'impression que les réformes en cours vont à l'encontre des ambitions affichées de développer les pratiques culturelles auprès des publics vulnérables.

Elle pense que par un phénomène de vases communicants, les moyens qui disparaissent du champ culturel réapparaîtront dans le champ sécuritaire par l'intermédiaire des préfets de région et de département. Les préfets risquent d'ailleurs de freiner la mise en place des DRAC pour faire en sorte que ces dernières ne soient pas en mesure de consommer leurs crédits, ce qui serait un prétexte idéal pour réutiliser les excédents dans des domaines qui les intéressent davantage tout en réduisant les crédits du champ culturel pour les années futures. Les agents seront probablement confrontés à un parcours du combattant administratif lorsqu'ils voudront débloquer des autorisations de paiement pour des événements culturels compte tenu du contexte sécuritaire prédominant. Les moyens risquent donc d'être utilisés de façon très parcellaire, et certainement pas au bénéfice des quartiers défavorisés, puis d'être fortement réduits les années suivantes en exploitant le prétexte de la sous-consommation budgétaire.

Enfin, les élus peuvent douter que la future organisation fonctionne étant donné que l'organisation actuelle ne fonctionne déjà plus correctement. Ils ont donc l'impression que les représentants de l'Administration cherchent à les duper. Il n'est pas concevable que cette dernière perpétue le même discours alors que la réforme semble antinomique par rapport aux priorités locales. Peut-être Dominique FOURNIER devrait-elle enregistrer ce discours regorgeant d'optimisme et le réécouter tous les jours pour combattre un quotidien tout à fait déprimant.

Christopher MILES réfute le procès d'intention à l'égard des préfets, qui sont présentés comme complètement insensibles aux enjeux culturels et emplies d'intentions machiavéliques. Par ailleurs, il rappelle qu'il n'existe aucune fongibilité possible entre les budgets dédiés à la culture et ceux du champ sécuritaire. Le préfet d'Île-de-France est pour sa part parfaitement sensibilisé à la question du vivre-ensemble et de l'offre culturelle de l'État en direction des publics défavorisés, en complément des crédits de politique de la Ville et des programmes de réhabilitation urbaine – des centaines de millions d'euros ont été déployés par l'ANRU sur le plateau de Clichy et Montfermeil. Il appartient aux préfets de libérer des crédits pour les actions culturelles, responsabilité qu'ils ont assumée en 2015 et qu'ils entretiendront en 2016.

Dominique FOURNIER (CGT-Culture) ne pense pas que les préfets délaisseront le champ culturel parce qu'ils s'en désintéressent mais parce qu'ils voudront privilégier le champ sécuritaire dans le contexte d'état d'urgence. Il ne s'agit plus réellement d'un procès d'intention mais d'une vérité...

Nicole DA COSTA insiste sur le fait que la culture et l'éducation ont été réaffirmées comme des priorités tant par le Président de la République que par le Premier ministre. Cela conforte donc la politique initiée par la ministre afin de déployer la culture et les équipements culturels de proximité sur les territoires. Il serait d'ailleurs impossible aux préfets de recycler les crédits culturels pour les employer dans le domaine sécuritaire – qui relèvent des ministères en

charge de l'Intérieur et de la Défense, lesquels ont d'ailleurs été dotés de moyens complémentaires dans le cadre de l'état d'urgence.

Christopher MILES ajoute que si le budget du ministère de la Culture a diminué depuis 2012, il n'en est pas de même pour les DRAC, qui ont vu leurs dotations augmentées, et notamment pour ce qui concerne l'EAC. Ils ont bénéficié en priorité du dégel budgétaire. Les crédits dégelés ont été déconcentrés et consolidés en gestion pour les DRAC. D'ailleurs, toutes les DRAC devraient bénéficier pour l'année prochaine de moyens équivalents à ceux de 2015 (fonds dégelés compris). Un nouveau gel des crédits est à l'ordre du jour mais le ministère de la Culture s'efforce d'obtenir qu'il ne s'applique pas à son champ de responsabilités, arguant que les cibles des attentats de janvier et de novembre avaient une forte connotation culturelle. Si les terroristes s'attaquent à des symboles culturels, cela montre que la culture fait partie de la solution à la menace.

Myriam MARCHADIER (CGT-Culture) s'inscrit en faux devant l'affirmation selon laquelle la dotation des DRAC n'aurait pas baissé.

Christopher MILES affirme pourtant en détenir la preuve.

Myriam MARCHADIER (CGT-Culture) explicite sa réfutation : individuellement, les budgets de toutes les DRAC n'ont pas augmenté sur la période, et notamment pour celle du Languedoc-Roussillon.

Marie-Christiane de LA CONTE confirme que les dotations de la DRAC Nord-Pas-de-Calais ont augmenté grâce au dégel budgétaire et à la mise en place d'actions de démocratisation de la culture. Elle appelle également à distinguer les prénotifications, les notifications et la réalisation des budgets, notamment parce que de nombreux crédits sont attribués en cours d'exercice. Il est vrai cependant que la consommation des crédits attribués en cours d'année est parfois assez complexe. La plupart du temps, la mobilisation des équipes permet néanmoins d'aboutir à une forte consommation des ressources budgétaires.

Christopher MILES n'exclut pas que les budgets de certaines DRAC aient pu baisser, notamment par l'intermédiaire des crédits d'investissement patrimoniaux, mais pour ce qui est de leur budget de fonctionnement, les DRAC n'ont pas eu à pâtir d'une réduction de leurs dotations. Christopher MILES ne cherche pas à démentir la difficulté à consommer des crédits attribués tard dans l'année. Ces problèmes ont été amplifiés par la fermeture d'accès à Chorus dans certaines régions, situation dont les préfets ne sont pas responsables.

Tahar BEN REDJEB (SUD-Culture Solidaires) ne souhaite pas débattre sur le budget en lui-même, mais remarque qu'il est toujours possible de présenter les budgets sous un jour plus avantageux. Quoi qu'il en soit, l'Administration ne saurait démentir la baisse des moyens financiers et humains depuis 2012 à l'échelle du ministère.

Le point central du débat consiste à apprécier la plus-value apportée par la fusion des régions. Les élus spécial CT des DRAC aimeraient disposer d'informations plus détaillées sur le rôle et la pertinence des futurs pôles.

Christopher MILES estime qu'il lui serait difficile de convaincre en amont de la réforme les élus que la future organisation fonctionnera mieux que l'ancienne. La situation devra être examinée région par région (d'où l'intérêt d'entendre les deux DRAC invitées).

Cécilia RAPINE (CFDT-Culture) estime qu'une question n'a toujours fait l'objet d'aucune réponse : l'intérêt de la réforme territoriale. Le programme électoral du Président de la République comprenait un projet de dissolution des départements, projet qui a muté pour entraîner finalement la fusion de régions. Ce revirement n'a jamais été expliqué et ne le sera probablement jamais.

Les élus souhaitent avant tout que le ministère ne soit pas une victime collatérale de la réforme territoriale et que ses administrations territoriales ne se retrouvent pas complètement à la merci des préfets. Ce problème risque d'être encore plus tangible à partir de 2017.

Marie-Christiane de LA CONTE rappelle que la DRAC Nord-Pas-de-Calais doit fusionner avec son homologue picarde à compter du 1^{er} janvier 2016. Le cas de figure est certes plus « simple » que pour une fusion à trois régions mais la complexité reste importante dans la mesure où une telle fusion est susceptible d'accentuer les déséquilibres territoriaux : la région Nord-Pas-de-Calais jouit en effet d'un meilleur dynamisme culturel que la Picardie et dispose aussi de moyens différents. Les deux régions partagent par ailleurs des situations préoccupantes au niveau de l'illettrisme, de la pauvreté et du chômage.

Toutefois, la réforme devrait permettre aux deux régions historiques de combiner leurs domaines d'excellence plutôt que de cumuler leurs handicaps. Il convient enfin de rappeler que la fusion s'inscrit dans le contexte de la loi LCAP et de la montée des extrémismes politiques. La culture doit montrer qu'elle est déterminée à avancer sur tous les fronts. Là encore, au risque de paraître excessivement optimiste, Marie-Christiane de LA CONTE décèle dans la réforme une opportunité.

Divers groupes de travail ont été constitués en amont de la fusion, et ils totalisent une bonne trentaine de réunions. Marie-Christiane de LA CONTE prône à ce sujet une approche par métier plutôt que par secteur, afin de mettre l'accent sur la transversalité et de déboucher sur un projet de service.

La structure de la DRAC future répond aux préconisations. Il ne s'agit pas de reproduire l'ancien mode d'organisation avec deux DRAC qui fonctionnaient de manière autonome. Une « coloration » (plutôt qu'une spécialisation) des sites a été décidée en tenant compte des spécificités des périmètres historiques : les spectacles vivants et la création prédominent dans le Nord-Pas-de-Calais alors que les domaines d'excellence picards sont plutôt en rapport avec le patrimoine. La structuration en pôles n'est pas antinomique avec le maintien d'équipes de proximité, l'objectif étant d'offrir aux citoyens la plus grande diversité de services possible.

Une difficulté s'est présentée compte tenu de l'incertitude sur le futur chef-lieu de région (entre Amiens et Lille). Cela a attisé les rivalités entre les deux sites. Une fois que la décision d'implanter le siège de la DRAC à Lille a été prise, les discussions ont été apaisées.

La direction, basée à Lille, sera composée du directeur régional, de son adjoint, du secrétaire général ainsi que des directeurs de pôle. Le premier pôle sera consacré à la création artistique, le second au patrimoine (basé à Amiens) et le dernier sera un « duo-pôle » entre les publics et territoires [anciennement « action culturelle et territoriale »] et l'industrie culturelle. Les équipes CRMH et SRA ne changent pas d'implantation. Une spécialisation sera mise en place dans le domaine de la création avec les conseillers présents – en danse pour Amiens (pour des besoins d'organisation interrégionale, notamment avec la Normandie). Des conseillers spécialisés dans des thématiques et dans des territoires seront déployés. L'objectif est que chaque

conseiller soit capable de travailler sur un domaine à l'échelle de la nouvelle région tout en continuant de mener des actions de proximité sur un territoire donné.

La fusion entraîne l'apparition d'un certain nombre de doublons au sein du secrétariat général. La suppression des postes surnuméraires permettra de redéployer des moyens humains en fonction des besoins des territoires. Deux postes de conseillers en action culturelle et territoriale vont ainsi pouvoir être créés. L'EAC ne s'adressera plus seulement aux publics scolaires mais à toutes les tranches d'âge, ce qui permet de toucher un large éventail de population dans les zones prioritaires de la politique de la Ville ainsi que dans les « zones blanches ». Un poste d'observation culturelle sera également créé afin de mesurer l'efficacité des politiques culturelles. Les affaires juridiques seront renforcées avec la création d'un poste – ce domaine est apparu comme un point de faiblesse alors même que les contentieux sont de plus en plus fréquents, notamment dans le secteur patrimonial. Il devrait également être possible de renforcer également certains STAP qui connaissent actuellement une pénurie de personnels. Tout ceci sera naturellement possible sous réserve que le plafond d'emploi soit maintenu.

Les différents chefs de pôle seront investis d'une autorité hiérarchique sur l'ensemble des agents. Leurs fonctions sont cependant à distinguer de celle de directeur régional et de directeur de site. L'organisation risque donc d'être assez difficile à mettre en place mais fort heureusement, une période de « rodage » est prévue. Il est d'ailleurs possible que le projet d'organisation soit amendé au fil du temps en fonction du résultat des expérimentations.

L'étude d'impact de la région Nord-Pas-de-Calais est assez approfondie – le document comporte une soixantaine de pages. Le rapport a été construit à partir des contributions des groupes de travail. L'arrêté d'organisation de la DRAC est à l'inverse sobre, mais il s'appuiera sur un projet de service détaillé. La concision de cet arrêté permet d'éviter l'inconvénient de devoir l'amender à chaque modification d'organisation. L'arrêté est donc à la fois concis, exhaustif et souple.

Christopher MILES salue au passage la qualité et la précision des documents fournis.

Arnaud LITTARDI rappelle que l'Aquitaine est pour sa part concernée par une fusion à trois avec les régions Poitou-Charentes et Limousin. La spécialisation par pôle se traduira par la création d'un pôle « patrimoine et architecture » basé à Bordeaux, d'un pôle « démocratisation et action territoriale » situé à Limoges et d'un pôle « industrie et création culturelle » installé à Poitiers. Les directeurs de pôle de Limoges et de Poitiers cumuleront leurs fonctions avec celle de responsables de site. Ils seront investis d'une autorité hiérarchique sur l'ensemble des agents de la région dans leur domaine de spécialité, ce qui permettra de renforcer les compétences. Chacune des régions historiques disposait de son propre conseiller théâtre par exemple, et un trinôme sera donc constitué. Dans la mesure où l'intelligence collective dépasse la somme des intelligences individuelles, la collaboration entre les conseillers de chaque domaine s'annonce fructueuse – à condition toutefois de surmonter la contrainte de l'éloignement géographique, étant donné que les actions de proximité empêcheront tout regroupement géographique.

Le choix de la localisation de chacun des trois pôles a été précédé d'un diagnostic territorial. C'est ainsi que les spécificités de chaque siège historique ont été identifiées. L'organisation est avant tout reliée à une stratégie ; elle doit permettre l'adaptation d'une politique nationale à un territoire. Le diagnostic territorial a été poussé assez loin afin de tenir compte le plus complètement possible des spécificités locales.

Il est donc apparu logique que la compétence patrimoniale soit portée par le site bordelais, compte tenu du nombre de sites classés et de la richesse du patrimoine archéologique aquitain. Bien entendu, les autres régions historiques n'étaient pas dépourvues pour autant de compétences patrimoniales.

Le même raisonnement a conduit à localiser le pôle dédié au spectacle vivant en Poitou-Charentes, tandis que la ruralité du territoire limousin a permis à la DRAC locale de développer une approche territoriale plus poussée que dans les deux régions historiques. Le Limousin détient d'ailleurs le record du plus grand nombre de pactes culturels signés depuis le début de l'année (sans compter les contrats locaux).

L'un des écueils de la réorganisation serait d'aboutir à une juxtaposition des expertises. Cela ne permettrait pas de proposer une offre culturelle complète aux publics les plus éloignés de la culture. Plus que jamais, les DRAC ont vocation à faire fusionner les compétences culturelles, et l'organisation qui est proposée reste compatible avec cette ambition. Il sera possible de combiner plusieurs visions en fonction des territoires et des spécialités tout en faisant émerger une vision transversale. S'agissant par exemple du poste de conseiller culturel qui serait basé en Creuse et qui disposerait d'une « coloration » en design, il a été tenu compte du développement de résidences d'artistes sur le territoire rural limousin, résidences qui sont porteuses d'EAC, et de la présence sur le même territoire de plusieurs spécificités locales : les tapisseries à Aubusson, les arts du feu à Limoges, la coutellerie dans le nord de la Dordogne et la dentelle à Tulle, des métiers d'arts traditionnels eux aussi porteurs d'éducation artistique. La boucle est alors bouclée avec le design et la création de résidences d'artistes et des emplois qui les accompagnent.

De la même façon, un autre conseiller serait basé dans les Pyrénées-Atlantiques avec une coloration « patrimoine culturel immatériel » du fait de la richesse du patrimoine local : les langues régionales (basque, béarnais, etc.) et des lieux de mémoire. Un quartier relevant de la politique de la Ville a par exemple été créé pour accueillir des anciens colons français d'Indochine, puis a accueilli d'autres populations comme celle des harkis d'Algérie, des réfugiés espagnols, etc. Un tel lieu de mémoire est riche d'enseignement pour la citoyenneté. Il importe surtout que le discours sur le patrimoine ne soit pas récupéré par les porteurs d'idées identitaires, et l'ouverture doit primer sur le renfermement.

Cela permet donc de répondre à la question des élus, qui s'étonnaient de ce que les conseillers d'éducation artistique et culturelle étaient dotés d'une spécialité.

Quant à l'intérêt des préfets pour les affaires culturelles, Dominique LIBESSART (CGT-Culture) fait référence à des documents produits par le secrétariat général, qui dressent le bilan de l'action culturelle dans les quartiers prioritaires (à travers les crédits dégelés, les appels à projets, etc.). Ce document montre que les préfets de département (porteurs de la politique de la Ville dans les quartiers prioritaires) sont très attentifs au déploiement de la culture dans ces zones défavorisées. Ils veillent à ce que tous les moyens destinés à ces quartiers y soient effectivement investis.

Il est impossible de prédire si la future organisation des DRAC fonctionnera mieux que l'actuelle mais quoi qu'il en soit, elles ont été conçues pour pouvoir mettre en œuvre les politiques issues de la réflexion collective.

Emmanuelle PARENT (CGT-Culture) considère que la spécialisation par site et par métier sur des territoires donnés est de nature à complexifier à l'excès l'organisation des DRAC.

Tahar BEN REDJEB (SUD-Culture Solidaires) rebondit sur les derniers propos de Dominique LIBESSART (CGT-Culture), qui montre que la réforme a été engagée sans que personne n'ait une idée précise du résultat. Cette réforme aurait dû être précédée d'une étude d'impact en bonne et due forme afin d'en évaluer la faisabilité. Au lieu de cela, on peut ressentir l'impression d'une certaine improvisation en fonction des circulaires et des notes de préfiguration ministérielles. Il était d'ailleurs plutôt hardi de la part de la Ministre d'envoyer aux DRAC préfigurateurs une note datée du 14 octobre afin de leur demander de remettre un rapport qui aurait réclamé plusieurs mois de travail – si cette démarche avait été anticipée – avant le 31 octobre.

Il peut sembler pertinent d'implanter un pôle dans une ex-région plutôt qu'une autre compte tenu des spécificités du territoire, mais il faut aussi s'assurer que les moyens humains soient suffisants pour assumer les responsabilités du pôle ainsi constitué. Le choix du site limougeaud peut par exemple sembler curieux dans la mesure où c'est celui des trois sites qui est le moins bien doté. Si le principe de recourir à des mobilités géographiques a été exclu par avance, la constitution du pôle risque donc de se traduire par de nombreuses mobilités fonctionnelles. Des dizaines d'agents des DRAC risquent donc de connaître une modification du périmètre de leurs missions.

Par ailleurs, la centralisation à Bordeaux en lien avec Chorus est impossible à l'heure actuelle, faute d'un nombre suffisant d'agents compétents sur place. Des agents risquent donc de changer de missions, et notamment des agents de catégorie C puisque cette compétence semble leur être réservée. Les agents de Limoges et de Poitiers n'ayant pas l'intention de déménager à Bordeaux, il faudra envisager un mode de fonctionnement en sites distants, avec deux agents à Poitiers et deux autres à Limoges. S'il n'est pas question de télétravail – encore que certaines études d'impact évoquent le sujet – cela suppose qu'une étude d'impact soit menée sur la manière de fonctionner en sites distants. Or pour certains agents, il est important d'avoir un responsable de proximité à leur disposition.

Ces exemples illustrent le fait que l'Administration est résolue à engager des modifications d'organisation qu'elle sait pourtant non efficaces. S'ajoute à cela le fait que toutes les DRAC raisonnent à effectifs constants, c'est-à-dire en fixant un effectif cible pour 2019 au même niveau qu'en 2016. Pourtant, des postes sont voués à disparaître dès 2017 – pas en 2016, car il ne faudrait pas laisser penser que les suppressions de poste seraient liées à la réforme territoriale – afin de renforcer d'autres fonctions en lien avec la sécurité ou les douanes. Un simple calcul arithmétique montre que si le plafond global d'emploi est maintenu mais que certaines fonctions sont renforcées, d'autres verront leurs moyens réduits. L'Administration tient donc un discours mensonger lorsqu'elle prétend que les effectifs cibles de 2019 seront identiques à ceux de 2016.

Arnaud LITTARDI souligne que si les agents limougeauds sont les moins nombreux, cela résulte simplement du fait que la DRAC limousine est plus petite que ses homologues poitevine et aquitaine. Ce fait ne remet pas en question l'existence d'une compétence particulière en matière d'action territoriale et de partenariats avec les collectivités (à travers notamment les pactes culturels). Les effectifs seront renforcés dans ce domaine, si bien qu'à l'horizon de 2019, neuf agents de Limoges travailleraient dans le champ de la démocratisation de la culture, soit plus qu'à Poitiers ou à Bordeaux. Ce projet ne semble donc nullement impossible ou incohérent.

Pour ce qui est de la plate-forme dématérialisée Chorus, ce sont les agents eux-mêmes qui ont émis l'idée de répartir les compétences entre les sites. De toute manière, les compétences liées à Chorus ne sont pas extrêmement répandues, et il n'était pas question d'imposer une mobilité géographique aux agents de Limoges ou Poitiers qui possèdent la maîtrise nécessaire. Il était également peu probable de trouver suffisamment de candidats prêts à se déplacer de l'administration centrale jusqu'à Bordeaux. Fort heureusement, les compétences liées à Chorus peuvent être exercées à distance. Par ailleurs, les agents de Poitiers et de Limoges pourront toujours s'appuyer sur leur administrateur de site. La situation était assez anxiogène pour les agents, qui étaient peu mobiles pour des raisons familiales et souhaitaient aussi conserver leur métier. La perspective de pouvoir continuer à exercer leur métier tout en restant sur leur cadre de vie est donc tout à fait positif, et une telle organisation fonctionne fort bien grâce à la dématérialisation des échanges.

Christopher MILES confirme qu'à la demande de la MICORE, les DRAC ont été invitées à réfléchir à effectifs constants. Une telle perspective est plutôt réjouissante, car elle permettra de défendre le maintien des postes actuels pour la prochaine période triennale. Si la réflexion sur la nouvelle organisation n'avait pas été menée, les DRAC ne disposeraient pas d'un argumentaire aussi riche. S'ajoute à cela le rôle primordial de la culture dans le contexte actuel, celle-ci jouant un rôle important de préservation du pacte républicain. Les élus auraient probablement reproché à l'Administration d'anticiper une réduction des effectifs des DRAC, ce qui aurait fait apparaître les 35 suppressions de poste évoquées pour 2017 comme inévitables – ce qui n'est pas le cas à l'heure actuelle. Quoi qu'il en soit, Christopher MILES est en mesure de confirmer que les emplois seraient conservés en 2016, ce qui ne sera pas le cas dans tous les autres ministères. Christopher MILES n'est pas en mesure de garantir qu'il obtiendra gain de cause et que des postes ne seront pas finalement supprimés, mais il assure que l'Administration est résolue à défendre ses emplois.

Emmanuelle PARENT (CGT-Culture) craint qu'il ne soit déjà trop tard pour poser la question des conséquences de la spécialisation sur le fonctionnement des DRAC. Elle note que la région issue de la fusion entre l'Aquitaine, le Limousin et la région Poitou-Charentes couvrira une superficie de 80 000 km² et que les distances seront considérables pour les agents qui devront travailler sur ce territoire. Les conditions de travail en seront sensiblement affectées, un sujet qui aurait dû être abordé dans l'étude d'impact. Elle présente un organigramme de la future région et des liens entre chaque site.

Avec un certain nombre de collègues, Emmanuelle PARENT (CGT-Culture) s'est attachée à ajouter à l'organigramme une dimension géographique. L'organisation sera éclatée entre Bordeaux – où l'on trouvera notamment le préfet, le DRAC et son adjoint, le secrétariat général, le pôle patrimonial et les directeurs régionaux d'autres administrations – Poitiers – siège du pôle relatif à l'industrie et à la création culturelle – et Limoges – siège du pôle en charge de la démocratisation.

Même si la spécialisation a été présentée comme impérative par le Premier ministre (cf. la note du 31 juillet et le courrier envoyé aux préfets préfigurateurs), l'on peut s'interroger sur le bien fondé d'une telle démarche étant donné qu'aucun débat n'a encore eu lieu à ce sujet. Il serait à tout le moins intéressant pour les élus de comprendre la genèse d'une telle idée.

Si effectivement l'Aquitaine est celle des trois anciennes régions qui compte le plus de monuments historiques, la région Poitou-Charentes en comportait presque autant répartis en seule-

ment quatre départements, ce qui tend à invalider l'argumentation du choix de Bordeaux comme siège du pôle patrimonial.

La spécialisation d'un site n'est pas une démarche neutre dans la mesure où une telle démarche risque de se traduire par un appauvrissement de certaines autres missions.

On peut également penser que le DRAC adjoint disposera d'une autorité hiérarchique à l'égard des directeurs des pôles. La situation se complique en constatant que le pôle dont le siège se trouve à Poitiers sera pour partie réparti entre les sites de Limoges et de Bordeaux, et que le site de Poitiers n'abrite qu'une conseillère en EAC (mission pourtant prioritaire du ministère). La situation du pôle dont le siège est situé à Limoges est similaire puisqu'une partie de ce pôle se retrouvera à Bordeaux et la dernière partie à Poitiers, et pour le pôle patrimonial, dont une partie se trouve à Limoges et une autre partie à Poitiers alors que le siège se trouve à Bordeaux. D'ailleurs, le dialogue entre les trois DRAC était relativement compliqué pour ce qui concerne le patrimoine archéologique, ce qui laisse de nombreuses questions en suspens. Chaque directeur de pôle se retrouvera donc avec une autorité métier répartie en trois secteurs, sans pouvoir *a priori* agir en interactivité forte avec les autres pôles.

Quant au secrétariat général, ses fonctions seraient réparties entre plusieurs sites et ses moyens seraient diminués à une période particulièrement mal choisie. D'ailleurs, l'appellation « fonctions support » est impropre dans la mesure où ces services travaillent en relation directe les métiers : ils s'assurent du bouclage financier des projets, de la communication, etc. La nouvelle DRAC aura donc subi une importante cure d'amaigrissement par rapport aux effectifs de 2015.

La question est : la spécialisation n'est-elle pas antinomique avec l'engagement à délivrer un service complet à tous les usagers où qu'ils se trouvent sur le territoire ? On peut se demander par exemple si un chargé d'étude documentaire qui reçoit une demande concernant un monument à Poitiers doit faire transiter le dossier par Poitiers avant de le renvoyer à Bordeaux. Se pose aussi le problème de l'organisation des délégations permanentes – qui devront se réunir début 2016. Déjà à l'heure actuelle, les agents sont assaillis de demandes de la part par exemple d'entrepreneurs du spectacle qui souhaiteraient savoir à qui adresser leurs demandes à partir de janvier 2016. La transition entre 2015 et 2016 devra donc impérativement être anticipée, dans la mesure où les circuits de décision deviendront très complexes à l'avenir. Cela va d'ailleurs à l'encontre du développement d'une offre de proximité. Cet objectif de proximité ne pourra être atteint qu'en constituant des collectifs de travail. Malheureusement, il semble que la proximité n'ait jamais été mieux assurée que par les DRAC actuelles. Même si la spécialisation était un prérequis imposé par le Premier ministre, il eût été possible d'imaginer un dispositif plus adapté. Il convient aussi de tenir compte du fait que les usagers ne « fusionneront » pas entre eux d'une région à l'autre, et que les demandes des usagers ne fusionneront pas davantage.

Les agents redoutent particulièrement le « bug du 1^{er} janvier 2016 », et s'attendent à ne plus pouvoir travailler normalement au début de 2016.

Emmanuelle PARENT (CGT-Culture) insiste sur le fait que contrairement à ce qui a pu être déclaré, les organisations syndicales n'ont jamais cautionné la spécialisation, et elles ne sauraient être tenues responsables pour les conséquences négatives de cette décision. La spécialisation bouleversera les circuits décisionnels, les outils, les collectifs et les lieux de travail. Dans ces conditions, il semble impossible que l'organisation projetée corresponde à l'ambition affichée de renforcer la proximité sur les territoires.

Christopher MILES confirme que les pôles spécialisés seront appelés à rayonner sur les trois régions historiques.

Arnaud LITTARDI ne pense pas que la nouvelle organisation perturbera les agents dans la mesure où ils demeureront sur leur périmètre actuel. La différence est simplement que les services archéologiques de Bordeaux, Poitiers et Limoges (par exemple) vont apprendre à collaborer et à harmoniser leurs pratiques. Il est vrai que les directeurs des pôles devront régler minutieusement leur emploi du temps pour pouvoir exercer leurs fonctions sur l'ensemble de leur territoire. Il leur faudra notamment regrouper leurs visites lors de leurs déplacements loin du siège de leur pôle. Néanmoins, ces contraintes ne semblent pas insurmontables. Pour les agents, leur environnement de travail évoluera peu. Le bouleversement aurait été autrement plus important s'il avait été question de spécialiser complètement chacun des trois sites dans un domaine particulier. L'organisation projetée permettra au contraire aux trois directeurs de pôle de coordonner leurs actions sur les territoires.

Christopher MILES ajoute que pour l'usager, l'objectif est que la réforme soit la plus neutre possible, et notamment qu'ils puissent déposer leurs demandes exactement dans les mêmes conditions qu'actuellement, et espérer recevoir une réponse dans les meilleurs délais. Il n'est pas question de leur faire suivre tout le circuit décisionnel jusqu'à devoir s'adresser au préfet en personne. Pour cela, un dispositif de délégation sera mis en place. Des formations seront proposées aux agents dans ce domaine, de même que pour l'exercice du management à distance. Il n'est pas question de créer une « armée de colonels » tout en multipliant les instances d'appel.

Christopher MILES ne souhaite pas que les craintes formulées à propos de la spécialisation deviennent autoréalisatrices. Néanmoins, si les événements devaient ne pas être conformes aux prévisions, le projet pourrait toujours être ajusté en conséquence.

Cécilia RAPINE (CFDT-Culture) s'attend à ce que les élections régionales aient des conséquences importantes, ce qui modifiera certainement la façon dont certaines DRAC travailleront avec leurs interlocuteurs politiques. Les élus souhaitent que les liens avec l'administration centrale restent forts et estiment que les préfets et les DRAC préfigurateurs devraient résister à la tentation de fonctionner en toute autonomie.

Quant au lien avec la loi LCAP, les élus ont tenté d'initier une réflexion au sein du CTM, malheureusement sans y parvenir.

Compte tenu du manque d'anticipation de la mise en œuvre de la réforme, un retour d'expérience semble nécessaire dans de brefs délais, afin de prévenir à la fois les dérives liées à la spécialisation que les problèmes politiques qui pourraient survenir dans certaines régions. À défaut d'avoir pu anticiper le début de la réforme, il faudrait faire en sorte de se projeter en 2018 ou en 2019 – si tant est que la réforme est menée à son terme, sachant que des élections présidentielles auront lieu en 2017.

Les élus aimeraient aussi connaître plus en détail la méthode employée pour parvenir au résultat qui a été présenté.

Cécilia RAPINE (CFDT-Culture) déplore également le fait que l'Administration sache prévoir les départs à la retraite mais pas réellement les remplacements – ce qui nécessiterait de déployer complètement la démarche de GPEEC. Ce manque d'anticipation dans le transfert des compétences risque de se traduire par des pertes sèches.

Nelly LE MEUR (SNAC-FSU) rappelle que d'après le code du patrimoine, les courriers sont censés être transmis à la Préfecture de région. Des dispositions ont certes été prises pour réceptionner les dossiers au niveau local mais certains pétitionnaires risquent de s'adresser à la Préfecture de région pour freiner le traitement de leur dossier. Les aménageurs de la région de Limoges ou de Poitiers prendront probablement un malin plaisir à envoyer tous leurs dossiers à Bordeaux.

Pour ce qui est des effectifs, certaines DRAC ont effectué une projection jusqu'en 2020 et ont réalisé avec effroi que plus d'un tiers de leur effectif était concerné par un départ en retraite à cet horizon. Elles se retrouvent naturellement face à une incertitude quant au remplacement de tous les partants.

Enfin, une conséquence indirecte de la réforme du ministère sera probablement le risque d'engorgement des tribunaux. En effet, les agents ne sont assermentés que sur un périmètre géographique donné, et il va falloir qu'ils prêtent de nouveau serment pour que leur périmètre de responsabilités soit étendu à l'ensemble de leur nouvelle région. À la date du 1^{er} janvier 2016, les délégations de signature et les assermentations ne seront plus valables, ce qui rendra les inspecteurs incapables d'arrêter un chantier s'ils constatent une infraction. Le même problème se posera pour les agents assermentés de toutes les autres administrations de l'État.

Christopher MILES confirme que la GPEEC ne doit pas se limiter à l'anticipation des départs en retraite. Cette démarche doit permettre de mettre en œuvre des formations, des recrutements et des concours pour pourvoir aux besoins de chaque administration, notamment dans le domaine patrimonial (où les mouvements sont particulièrement importants au niveau des DRAC) mais aussi, pour ce qui concerne la région Aquitaine-Limousin-Poitou-Charentes, au sein du pôle de la création artistique. Les ICCEAC sont concernés en particulier. Des problèmes risquent de survenir pour la spécialité « musique » faute d'un nombre de candidats suffisants mais pour les autres spécialités, la liste principale et la liste complémentaire devraient suffire à pourvoir les postes jusqu'à l'ouverture du prochain concours. Des mobilités fonctionnelles peuvent également être envisagées (avec un changement de périmètre et/ou une évolution du métier – et donc une formation de reconversion – et/ou une mobilité géographique volontaire).

La DGPAT est actuellement en train d'étudier l'évolution nécessaire du code du patrimoine afin d'éviter tout risque d'engorgement des DRAC dans l'hypothèse où les usagers enverraient leurs courriers à la mauvaise adresse.

Quant au risque d'engorgement des tribunaux lié à l'assermentation des agents, le principe de continuité et de mutabilité du service public prévaut : cela devrait permettre de prévenir un tel risque.

Marie-Christiane de LA CONTE confirme que le risque d'engorgement afin d'obtenir des signatures des préfets à la fin du mois de décembre a été identifié. Les administrations travaillent donc d'ores et déjà à préparer les arrêtés afin que les diverses validations nécessaires interviennent avant la date fatidique. Les préfets n'auront donc plus qu'à apposer leur signature le 3 janvier prochain. Il en va de même pour les comités d'experts et autres commissions en cours de restructuration.

La séance est suspendue de 13 heures à 14 heures.

Dominique FOURNIER (CGT-Culture) remarque que le cabinet de la Ministre n'est plus représenté.

Christopher MILES explique qu'aucun membre du cabinet n'est disponible à cette heure. Tous les membres sont actuellement occupés du fait des suites des attentats du 13 novembre.

Dominique FOURNIER (CGT-Culture) objecte que les membres du cabinet brillaient déjà par leur absence en séance avant le 13 novembre.

Christopher MILES se souvient que Madame DA COSTA avait participé à la séance précédente. Malheureusement, il n'est pas certain de pouvoir trouver un membre du cabinet pour la fin de la présente réunion.

Dominique FOURNIER (CGT-Culture) insiste pour qu'un représentant du cabinet rejoigne rapidement la séance compte tenu de la connotation très politique des débats. Si aucun membre du cabinet n'était en mesure de se déplacer, ce serait le signe que la Ministre se moque royalement du sort des services déconcentrés ou du dialogue social en leur sein.

Christopher MILES rapporte qu'il a échangé avec Madame DA COSTA, qui lui a expliqué que la Ministre devait recevoir des représentants des entreprises du spectacle vivant parisiennes à partir de 17 heures 30, en présence du Préfet de police de Paris. Nicole DA COSTA ayant été de permanence le week-end dernier, elle a été réquisitionnée par le comité interministériel de crise. Quant au directeur de cabinet adjoint, il est en train de coordonner des opérations en lien avec les attentats, notamment pour mettre en place un plan ministériel de suivi de la crise. Christopher MILES se déclare désolé pour le contexte qui a empêché le cabinet d'être représenté, mais il assure qu'il relaiera toutes les interrogations d'ordre politique que les organisations syndicales exprimeront dans la suite de la séance.

Dominique FOURNIER (CGT-Culture) annonce que son organisation syndicale écrira à la Ministre pour dénoncer le dédain dont elle semble faire preuve à l'égard des instances représentatives des agents territoriaux dans le contexte de la réforme – qui serait extraordinaire à l'entendre. Fleur Pellerin n'est plus apparue devant l'instance depuis pratiquement une année et sa chef de cabinet n'a pas même pris la peine de prévenir les organisations syndicales qu'elle ne pourrait pas être présente à la reprise – c'est dire le courage de l'autorité politique face aux représentants du personnel. Fleur Pellerin se rend dans les théâtres et dans les cinémas pour rassurer les Français, mais son absence devant l'instance semblerait dénoter qu'à ses yeux, il s'agit là d'un lieu plus risqué que les théâtres et cinémas parisiens – car il est peu probable qu'elle se soit déplacée à Saint-Denis.

Christopher MILES répète qu'aucun membre du cabinet n'est actuellement disponible. Les seules personnes aptes à représenter la Ministre devant l'instance sont son directeur de cabinet, son directeur de cabinet adjoint et la conseillère spéciale en charge de la décentralisation. Les autres membres du cabinet ne sont pas suffisamment informés des dossiers inscrits à l'ordre du jour de l'instance pour pouvoir répondre aux questions d'ordre politique des élus. Les trois personnes précitées sont malheureusement empêchées pour tout l'après-midi dans la mesure où elles sont mobilisées pour une réunion de haute importance pour le rétablissement du service public culturel. Cette situation est certes regrettable, mais aucune représentation politique ne pourra être assurée pour la fin de la séance. Toutefois, si les élus le souhaitent, Christopher MILES est prêt à recueillir l'ensemble des questions politiques auxquelles il n'aurait pas lui-même de réponse et à les présenter à qui de droit, puis à transmettre les réponses aux élus dans les meilleurs délais possibles.

Cécilia RAPINE (CFDT-Culture) n'accepte guère ce mode de fonctionnement dans la mesure où il importe principalement aux élus d'obtenir des réponses à leurs questions d'ordre politique.

Christopher MILES rappelle que le comité technique n'est pas seulement un lieu d'échange politique. Il lui semble important de poursuivre la concertation sur la réorganisation des DRAC et sur ses conséquences sociales.

Tahar BEN REDJEB (SUD-Culture Solidaires) souhaite que les questions diverses soumises par les élus – et notamment celles de SUD – soient abordées et que le dialogue soit le plus constructif possible.

Emmanuelle PARENT (CGT-Culture) aimerait savoir si la requête de la CGT (que l'autorité politique soit représentée pour la suite de la séance) est partagée par les autres organisations syndicales.

Viviane RAT-MORRIS (CFDT-Culture) confirme, au nom de son organisation syndicale, qu'elle souhaite que l'autorité politique soit représentée en toutes circonstances. Elle relie le problème de ce jour à un débat plus général sur la représentation de la Ministre en CTM. Elle pense également que les membres qui sont venus de province aimeraient repartir avec des réponses à leurs questions techniques. Par ailleurs, d'autres organisations syndicales aimeraient avoir l'occasion de s'exprimer, et pas seulement pour poser des questions d'ordre politique. Elle ne désespère pas de finir par obtenir des réponses à ses questions.

Tahar BEN REDJEB (SUD-Culture Solidaires) signale que SUD a réactualisé sa liste de questions en fonction des informations transmises. Quant à la représentation de l'autorité politique, il se montre à peu près indifférent, vu la qualité des réponses de Madame DA COSTA durant la matinée. Si cette dernière avait besoin de la caution du Président du CT spécial DRAC pour fournir les réponses aux questions, autant que ce dernier les fournisse directement...

Pour en revenir aux questions d'ordre technique, aucune réponse n'a encore été fournie sur la pertinence de la création des pôles, et aucun contre-argument n'a été fourni face au discours des représentants du personnel qui tendaient à montrer qu'une telle organisation distendrait le lien de proximité avec les publics.

Par ailleurs, si l'absence de mobilité géographique contrainte est acquise, certains agents vont devoir exercer leur spécialité sur un périmètre géographique étendu à toute leur nouvelle région. Leurs conditions de travail seront donc significativement affectées du fait de l'allongement de leurs déplacements.

Il conviendrait aussi d'explicitier le changement de dénomination : les responsables de pôle deviennent des directeurs de pôle.

Christopher MILES indique que cette appellation n'est pas encore stabilisée. Un intitulé harmonisé sera défini pour l'ensemble du territoire. Il précise également que les chefs de pôle disposeront d'une autorité hiérarchique sur les agents de leur pôle mais aussi, pour ce qui concerne le patrimoine, d'une autorité fonctionnelle sur les agents des UDAP. Le DRAC restera pour sa part le responsable hiérarchique des unités départementales. Tous les chefs de pôle patrimoniaux seront assis sur un emploi de directeur d'administration territoriale de l'État. Pour cinq des sept DRAC fusionnées (Grand Est, Aquitaine-Limousin-Poitou-Charentes, Languedoc-Roussillon-Midi-Pyrénées, Nord-Pas-de-Calais-Picardie et Auvergne-

Rhône-Alpes), cinq postes de chef de pôle patrimoine seront créés au rang de directeurs d'administration territoriale de l'État. Pour la création, trois postes de directeurs – ayant des fonctions de chefs de pôle – seront créés en Auvergne-Rhône-Alpes et dans les deux régions concernées par une fusion à trois. Pour l'action territoriale, trois postes seront créés, pour Languedoc-Roussillon-Midi-Pyrénées et les deux régions concernées par une fusion à trois.

Se pose ensuite la question de l'avenir des chefs de service actuels (CRMH et CRA). S'agissant de la pertinence de maintenir autant de CRMH et de CRA que de sites, le parti-pris a été de ne plus avoir à terme qu'un seul CRMH et un seul CRA pour chaque région. Dans la région Grand Est, un pôle regroupera à terme l'ensemble des services en lien avec les monuments historiques et l'architecture, et sera investi d'une autorité sur l'ensemble des musées, mais le positionnement à terme de la conservation régionale de l'archéologie n'a pas encore été déterminée : deux sites restent possibles : Châlons-en-Champagne, Metz ou Strasbourg. Le choix strasbourgeois semblerait plus logique compte tenu du nombre important de dossiers en Alsace mais les deux autres sites sont également envisageables.

Pour la région Rhône-Alpes-Auvergne, il a été décidé que la CRMH serait basée à Clermont-Ferrand et le CRA, à Lyon, compte tenu du nombre de dossiers instruits par chacune des deux anciennes régions. Ce n'est pas sans poser une question de fonctionnement et d'efficacité de la réforme, car il s'agit de faire en sorte que ces pôles facilitent la mission des DRAC. Les pôles ne sont pas considérés comme des échelons intermédiaires (en dessous du niveau des DRAC) mais comme des entités opérationnelles au service du directeur régional.

La nomination des conservateurs régionaux ne sera pas nécessairement instantanée. La structuration des futures conservations régionales pourra donc être étalée dans le temps, au fur et à mesure des mobilités et des départs en retraite. La structuration des conservations régionales est moins cruciale et urgente que celle des pôles.

Une autre question consistait à savoir si les CRA et CRMH pourront disposer d'adjoints. La réponse est positive. Des adjoints seront positionnés sur les sites où des CRMH seront en poste et de simples conservateurs des monuments historiques seront nommés sur les autres anciens sièges des DRAC, ces derniers pouvant également s'appuyer sur des adjoints.

Pierre-Arnaud de LABRIFFE (SUD-Culture Solidaires) demande si ces adjoints auraient une fonction d'adjoint au chef d'établissement.

Christopher MILES reprend l'exemple de la grande région du Sud-Ouest : le chef du pôle patrimoine sera basé à Bordeaux, ainsi que le CRMH et le CRA et leurs adjoints, tandis que des conservateurs seront basés à Limoges et à Poitiers. Le périmètre géographique de leurs responsabilités pourrait d'ailleurs évoluer par rapport à aujourd'hui. Ces conservateurs auront eux aussi des adjoints à leur disposition, comme c'était le cas jusqu'à présent.

Marielle DORIDAT-MOREL (CFDT-Culture) souligne que deux organigrammes ont été proposés successivement pour la région Grand-Est et que la question des niveaux hiérarchiques n'a pas encore été réglée. Dans le domaine de l'archéologie, une organisation avec cinq strates hiérarchiques est même possible : le préfet, le DRAC, le chef de pôle, le CRA et ses éventuels adjoints locaux. Le CRA avait été pressenti dans un premier temps à Strasbourg, au motif que la plaine d'Alsace était riche en sites archéologiques – thèse qui est assez cocasse aux yeux des archéologues – mais d'après le dernier projet de décret en date, il serait finalement positionné à Metz et il semble à présent que l'option de Châlons-en-Champagne soit toujours ouverte. La réforme territoriale a été initiée avec une ambition de simplification ad-

ministrative et de modernité et à cet égard, le passage de trois strates hiérarchiques à quatre voire cinq semble incongru.

Un facteur de complexité supplémentaire est lié aux localisations géographiques des différentes responsables. Toujours pour l'archéologie dans le Grand Est, le chef adjoint du pôle patrimonial serait basé à Châlons-en-Champagne et pourrait avoir un responsable hiérarchique (le CRA) basé à Strasbourg ou à Metz tandis que le DRAC et le Préfet seraient basés à Strasbourg. Les dossiers à forts enjeux et éventuellement sources de contentieux devront donc parcourir des centaines de kilomètres. Dans l'organisation actuelle, une partie du SGAR de Châlons-en-Champagne se trouve au rez-de-chaussée des locaux de la DRAC, tandis que la DRAC se trouvait au premier étage. Pourtant, malgré cette proximité géographique, certains courriers transitaient pendant plusieurs semaines. Le délai de transmission des dossiers dans la future organisation est une grande inconnue. La « solution » consistant à optimiser son emploi du temps paraît relativement limitée.

Pour ce qui est des postes, il a été expliqué que des postes de secrétariat général formant doublons seraient supprimés, ce qui permettrait de recréer, entre autres, des postes de conseillers en action culturelle. Se pose alors le problème du devenir des agents dans la mesure où il ne s'agit pas de postes de même nature. Il faudra bien envisager une mobilité fonctionnelle ou géographique pour les agents qui n'auront plus leur place dans la future organisation.

Marielle DORIDAT-MOREL (CFDT-Culture) évoque la situation de son propre service, où deux postes sur treize sont actuellement vacants – les postes sont ouverts au recrutement mais aucune candidature n'a encore été reçue. Des renforts temporaires en CDD ont alors été envisagés en septembre dernier. Des candidats avaient été identifiés mais le projet a malheureusement été abandonné (sur instruction de l'administration centrale). Se pose aujourd'hui la question de l'avenir de ces deux postes : pourront-ils être davantage pourvus à partir du 1^{er} janvier 2016 et dans la négative, seront-ils supprimés et recréés ailleurs ? Les agents craignent même que la décision de redéploiement ait déjà été prise.

Par ailleurs, il semble que le nombre de dossiers à traiter ne soit pas un critère suffisamment pertinent pour motiver le choix de localisation du CRA dans la mesure où ce nombre est important dans chacune des trois régions historiques.

Christopher MILES assure qu'il n'a donné aucune instruction aux fins de geler certains postes dans l'attente d'un redéploiement. Il reconnaît toutefois qu'il est souvent compliqué de faire valider une occupation temporaire de postes vacants, et que le délai de recrutement sur les postes vacants est important dans la région Grand-Est (de l'ordre d'un an). C'est d'ailleurs la raison pour laquelle des contrats article 6 quinquies ont été proposés.

Pour ce qui est des agents qui se retrouveraient en doublon (dans les fonctions support notamment), Christopher MILES recommande la lecture de l'étude d'impact normande, qui aborde déjà la question. Des options de repositionnement sont évoquées, notamment au sein des services financiers. En faisant preuve d'une certaine anticipation, des solutions de repositionnement intéressantes peuvent donc être proposées aux agents. Un agent est par exemple en train de se reconvertir en agent recenseur, d'autres peuvent évoluer vers des postes de conseillers auprès des conseillers techniques sectoriels des DRAC, etc. Tous ces agents bénéficieront des formations nécessaires et de la prime PARRE requise.

Le premier volet de la question est le plus pertinent, et d'ailleurs ces mêmes questions ont été posées au moment de la restructuration des services de l'administration centrale. Le problème

est amplifié par le fait que tous les maillons d'une chaîne hiérarchique ne se trouveront pas nécessairement sur le même site. Les DRAC ne manquent pas de réfléchir également à ce problème. Dans la région Nord-Pas-de-Calais-Picardie, par exemple, il a été décidé de positionner le CRMH et le CRA à Amiens, sur le même site que le pôle patrimonial, avec une intégration à terme du service de l'ex-CRMH du Nord-Pas-de-Calais vers Amiens. De même, il a été décidé de regrouper le pôle patrimonial de la grande région Sud-Ouest à Bordeaux, au plus près du DRAC. Ces choix d'implantation permettent de minimiser le problème de « croisement géographique ». La situation serait effectivement différente avec un DRAC à Strasbourg, un CRA à Metz, un CRMH et un chef de pôle à Châlons-en-Champagne, et il n'est pas certain qu'avec une telle organisation, l'information puisse circuler de la meilleure façon possible. L'administration centrale travaille sur ces sujets en concertation avec la DRAC.

Les problèmes rencontrés dans la mise en œuvre de l'organisation devront être analysés en temps réel, et il convient de se préparer à amender le projet d'organisation si le fonctionnement s'avère sous-optimal. La présente instance sera d'ailleurs l'occasion de partager sur les solutions qui auront été imaginées dans les régions et sur celles qui fonctionnent ou non.

Nelly LE MEUR (SNAC-FSU) constate que les chefs de service risquent de se retrouver au niveau hiérarchique N-4 ou N-5, avec un responsable hiérarchique éloigné. Ils ressentent une telle évolution potentielle – s'ils restent à leur poste actuel – comme une forme de rétrogradation et de désaveu pour le travail fourni jusqu'à présent.

Par ailleurs, dans l'organisation actuelle, la collaboration entre le CRA et le CRMH n'est pas toujours optimale lorsque ces derniers sont appelés à travailler sur le dossier d'un même monument. Ces problèmes risquent de s'amplifier si les futurs conservateurs régionaux ne sont pas localisés dans la même ville.

Quant à la multiplication des liens hiérarchiques, elle peut être vue comme un moyen de « casser » des cadres de catégorie A ou A+ dont l'administration centrale ne saurait que faire...

Marie-Christiane de LA CONTE note que pour la région Nord-Pas-de-Calais-Picardie, les départs à la retraite assez nombreux qui sont prévus dans les prochaines années faciliteront la restructuration des services, et ce d'autant que la localisation et les fonctions des personnes concernées sont conformes aux besoins. Ainsi par exemple, le CRMH de Nord-Pas-de-Calais part à la retraite à la fin de l'année, si bien qu'au 1^{er} janvier 2016, il n'y aura déjà plus qu'un CRMH dans la région unifiée, qui plus est sur le « bon » site (Amiens, siège du pôle patrimonial). Pour le poste de CRA, le choix sera opéré en fonction des candidatures reçues. Il sera éventuellement possible de nommer l'un des deux CRA actuels CRA pour la nouvelle région et le second, adjoint basé sur l'autre site.

Marielle DORIDAT-MOREL (CFDT-Culture) estime qu'un bilan à mi-parcours est indispensable compte tenu des nombreux problèmes potentiels.

Pour en revenir à la question des strates hiérarchiques, elle rappelle qu'il n'existe actuellement que quatre niveaux de délégation de signature. Si un adjoint se retrouvait au cinquième échelon hiérarchique, il ne disposerait alors plus d'aucun pouvoir de signature, ce qui signifierait *ipso facto* que son supérieur ne pourrait plus prendre de congés.

La situation de la région Grand Est est assez particulière dans la mesure où de nombreux postes sont actuellement vacants et que les délais de recrutement sont assez longs. La DRAC Lorraine est la « mieux dotée » en la matière. En travaillant sur les organigrammes, Marielle DORIDAT-MOREL (CFDT-Culture) a remarqué que selon les documents, l'organisa-

tion était présentée sur la base des ETP ou des postes physiques, et elle n'est pas parvenue à réconcilier complètement les deux sources d'informations. Seules les DRAC actuelles ont la capacité de mener à bien ce travail.

Viviane RAT-MORRIS (CFDT-Culture) attire l'attention sur l'avenir des DRAC actuels qui ne seront pas choisis pour devenir DRAC des régions unifiés, ainsi que des DRAC adjoints, secrétaires généraux, contrôleurs de gestion, responsables informatiques, chargés de communication, etc., qui se retrouveront dans une situation analogue. Elle souhaite qu'ils ne soient pas oubliés dans la réflexion.

Christopher MILES assure que du point de vue de l'Administration, ces agents ne seront pas oubliés, et ce même si les services support sont peu représentés au sein de l'instance. Les premières études d'impact ont mis en évidence un important besoin de reconversion professionnelle de ces agents.

Viviane RAT-MORRIS (CFDT-Culture) introduit une métaphore, en estimant que certaines futures DRAC sont conçues comme de très belles tables dont on aurait oublié de construire les pieds – les fonctions support faisant ici office de « pieds ». Elle insiste également sur le fait que les fonctions support paient le plus lourd tribut à la réforme en termes de postes. La logique arithmétique semble parfois faire fi des besoins de fonctionnement des futures DRAC.

Viviane RAT-MORRIS (CFDT-Culture) rappelle par ailleurs qu'un audit informatique avait été lancé afin d'analyser les besoins non satisfaits. Le RIE (réseau informatique d'État) ne sera pas en mesure de satisfaire les nouveaux besoins au 1^{er} janvier 2016, étant donné par exemple que les serveurs ne pourront pas communiquer les uns avec les autres. Le fonctionnement de Zéphyrin et plus encore de Chorus est aléatoire, ce qui complique la consommation des budgets.

Il conviendra également de rester attentif à la situation des agents qui ne partageront pas le même lieu de travail que leur chef de service. Il est d'ailleurs étonnant que l'expérimentation relative au travail en site distant – à distinguer du télétravail – ne soit prévue qu'en Bourgogne-Franche-Comté. Force est de constater que les managers ne sont pas toujours bien formés, ce qui a des répercussions sur le fonctionnement des équipes. Le travail en site distant est devenu une priorité pour la région Bourgogne-Franche-Comté dans la mesure où certains agents seront rattachés administrativement à un site donné mais travailleront sur un autre site, et ce pendant au moins trois ans. Les agents disposeront alors de bureaux de passage au sein de leur service, mais ceux qui n'auront pas l'occasion de passer sur leur site de rattachement (pour participer à des réunions par exemple) se retrouveront de fait isolés de leurs collègues de travail et de leur manager. Ils risquent également d'avoir des difficultés à maîtriser leur outil informatique.

Certains chefs de service ont manifestement des lacunes importantes en matière de management – certains estiment par exemple que cinq minutes suffisent pour un entretien d'évaluation – et les formations prévues, dont la durée n'excède pas dix jours, risquent fort d'être insuffisantes, notamment pour acquérir des compétences de management à distance. Le management à distance est possible en théorie, et fonctionne d'ailleurs à la SNCF, mais il suppose certains prérequis.

Viviane RAT-MORRIS (CFDT-Culture) constate une certaine variabilité entre la qualité des études d'impact, ce qui peut être imputé à un défaut de concertation dans certaines régions. Il

n'est d'ailleurs pas du tout question de groupes de travail dans certaines de ces études. Dans d'autres cas, les propositions issues des groupes de travail n'ont pas été prises en considération par les responsables.

Christopher MILES estime que le « constat » sur la qualité de l'encadrement au sein du ministère mériterait d'être nuancé. D'ailleurs, lors du dernier CTM, les élus n'auront pas manqué de remarquer l'importance des moyens consacrés à la formation des managers. Bien évidemment, les managers peuvent toujours s'améliorer, et tel est précisément le but du parcours de management, permettant ainsi de véhiculer les valeurs d'écoute, d'empathie et de capacité à encadrer une équipe, à animer une réunion, à résoudre les conflits ou à conduire le changement. Une liste d'une douzaine de compétences managériales clefs a d'ailleurs été établie. Toute personne appelée à occuper une fonction d'encadrement se verra ainsi offrir l'occasion d'explorer au moins cinq compétences au cours des trois premières années qui suivront sa prise de poste, sur la base d'une évaluation préalable. Le cadre précis de ce dispositif sera communiqué prochainement aux élus.

Pour ce qui concerne les résultats des études d'impact, on peut noter l'importance particulière conférée d'une part à l'accompagnement et à la conduite du changement, et d'autre part à la capacité à manager en site distant, voire arbitrer des conflits. Les qualités d'empathie et d'écoute requises dans pareil cas s'en trouvent encore amplifiées.

Par ailleurs, des investissements importants ont été consentis pour équiper les agents en PC portables et en tablettes et pour installer des solutions de vidéoconférence sur les postes individuels. Des serveurs adaptés permettront de mettre en commun les réseaux de données des différentes DRAC. S'ajoutent à ces outils la téléphonie par IP, les matériels de visioconférence collectifs, les standards partagés, etc. Des préconisations similaires à celles de l'audit informatique ont été formulées :

- trouver des solutions de gestion du courrier et des contacts ;
- développer une offre de gestion documentaire ;
- développer la visioconférence en acquérant des licences ;
- permettre d'accéder à distance à des documents de travail (PC Mobilité) ;
- définir un catalogue de services accessibles sur l'ensemble des territoires (cf. schéma directeur informatique Condorcet – qui succède à Vauban) ;
- faire évoluer la gouvernance des projets applicatifs (également prévu dans le projet Condorcet), l'idée étant de consulter les utilisateurs avant de lancer un grand projet qui les concerne.

Tous ces outils pourront être expérimentés et déployés dans les DRAC.

Des compétences ont vocation à être développées au sein des DRAC et notamment la spécialisation des géomaticiens (analyse de données géolocalisées et construction de cartographies évolutives et interactives). Des référents devront être identifiés pour la dématérialisation. Les fonctions des référents informatiques sont quant à elles considérées comme essentielles. Enfin, il s'agira de développer la culture générale des systèmes d'information – ces derniers occupent une fonction de plus en plus centrale.

Une fiche reprenant l'ensemble de ces sujets pourra être communiquée aux élus.

Thierry LEPERT (SUD-Culture Solidaires) modère l'enthousiasme suscité par l'étude d'impact pour la Normandie. En effet, en ce qui concerne le CHED tout d'abord, le dossier est

problématique et risque de faire implorer l'équipe de recensement du CRMH. Par ailleurs, le reclassement des agents de la cellule comptabilité de la DRAC de Haute-Normandie s'avère compliqué dans la mesure où à cause d'un exercice mal conduit de « pré-pré-positionnement », les postes seraient déjà occupés par des agents de Basse-Normandie.

Christopher MILES prend note de cette remarque.

Emmanuelle PARENT (CGT-Culture) estime qu'un bilan pourrait déjà être dressé étant donné que de nombreux sujets, dont certains remontent au premier CT spécial des DRAC, n'ont toujours pas été traités. Les élus et plus encore les agents redoublent d'impatience. Le « bug du 1^{er} janvier 2016 » est bien réel : certains agents seront littéralement empêchés de travailler début janvier. Les études d'impact, et notamment celle d'Auvergne-Rhône-Alpes, livrent une vision très précise des risques, ce qui peut être vu comme un aveu d'une catastrophe annoncée. Les organisations syndicales n'avaient pourtant pas manqué d'alerter l'Administration. En menant les agents droit vers une situation qui induira chez eux un malaise profond, elle manque à son devoir de prévention primaire, et risque de voir sa responsabilité pénale engagée, étant donné qu'elle est astreinte à l'obligation de préserver la santé physique et psychique des agents.

Ce sujet devra être convenablement étudié lors du CHSCTM du 25 novembre et des mesures concrètes de protection des personnels devront rapidement être déployées. Dans le cas contraire, dès le 1^{er} janvier 2016, il s'agira de pallier le manque d'anticipation, ce qui sera certainement coûteux. Les agents seront confrontés à des difficultés quotidiennes et seront contraints à imaginer des solutions de fortune. Il est probable que la fusion des DRAC s'effectuera dans un contexte de guerre de clochers, dans la mesure où il s'agira de faire cohabiter des agents qui ont développé chacun une méthodologie propre adaptée à son ancien champ de responsabilités. Les agents sont déjà en position inconfortable lorsqu'ils avouent aux entrepreneurs du spectacle qu'ils ne savent pas à qui ils devront s'adresser en 2016 pour obtenir leurs licences – et pourtant les commissions sont censées siéger en mars.

Emmanuelle PARENT (CGT-Culture) conclut en rappelant que l'organisation du travail est censée s'adapter aux hommes et non l'inverse.

Christopher MILES précise que de nombreux dispositifs ont été lancés afin de prévenir les risques mentionnés dans les études d'impact. Contrairement à ce que l'intervention précédente pourrait laisser penser, des actions ont bien été engagées face aux risques identifiés à l'époque. Des solutions informatiques sont en cours de déploiement à la suite d'un audit qui a été lui-même décidé au début de l'année. Un plan d'équipement exceptionnel a été lancé afin de renforcer le parc automobile de l'ensemble des DRAC.

En prévention des RPS (risques psychosociaux), des actions de formation et sensibilisation sont prévues, aussi bien pour les managers que pour l'ensemble du personnel.

Arnaud LITTARDI répond à la question spécifique relative aux entrepreneurs du spectacle. Il se refuse tout d'abord à établir une quelconque analogie avec le bug de l'an 2000. Il indique que les licences ont vocation à être implantées à Limoges à l'horizon 2019. En revanche, il ignore à quel moment exactement le transfert deviendra effectif. Tout dépendra des formations que les agents auront reçues et de leurs choix de mobilité fonctionnelle. Ainsi, jusqu'à nouvel ordre, les dossiers continueront d'être traités dans les mêmes conditions.

Emmanuelle PARENT (CGT-Culture) rappelle que la situation est particulière en Aquitaine-Limousin-Poitou-Charentes en raison du départ de l'agent poitevin en charge des li-

cences, tandis que la fonction administrative et financière des licences serait centralisée à Bordeaux. À la suite d'un débat avec les organisations syndicales présentes, Monsieur Littardi avait d'ailleurs fini par accepter le principe de traiter les demandes en personne. Il avait d'ailleurs été convenu de fournir aux agents en contact avec les usagers des réponses à fournir à leurs principales interrogations, ce qui n'a pas été fait.

Christopher MILES imagine que ce sujet fera l'objet d'un débat au sein du CT qui aura à examiner le projet de localisation.

Marie-Dominique PINEL (SUD-Culture Solidaires) revient sur l'audit informatique et sur l'adaptation des outils informatiques. Elle regrette que l'audit n'ait débouché sur aucun calendrier de déploiement de ces outils informatiques voire de lancement de groupes de projet afin d'adapter les nouveaux outils à la nouvelle organisation des services.

Christopher MILES reconnaît que la phase d'action doit suivre la phase d'audit, et c'est ce qui est prévu à travers la désignation des responsables en maîtrise d'œuvre et en maîtrise d'ouvrage. Le calendrier est pour l'instant découpé en semestres, mais il sera affiné au fur et à mesure. Lucie Muniesa surveille ce chantier de près. Des actions ont d'ailleurs été engagées dès l'automne dernier pour ce qui concerne la gestion documentaire et la gestion du courrier. L'accès à distance aux documents de travail des agents ne sera possible qu'à partir du printemps 2016 mais l'accès aux ressources partagées devrait être opérationnel en janvier.

Tahar BEN REDJEB (SUD-Culture Solidaires) estime que les réponses sur la gouvernance sont incomplètes. Il note par ailleurs que la doctrine semble avoir évolué depuis juin dernier étant donné que les directeurs de pôle se retrouveraient finalement investis de responsabilités hiérarchiques – en juin, leur rôle était censé être purement opérationnel, et il n'était pas question qu'ils aient autorité sur les CRA et les CRMH. Pourtant, d'après le Premier ministre, il n'était pas question de créer de nouvelles strates hiérarchiques par cette réforme. La parole de l'Administration semble donc assez versatile.

Toujours à propos de la gouvernance, dans le cas par exemple de la région Grand Est, un CRMH unique serait désigné courant 2016 et superviserait les deux CRMH adjoints (basés sur les deux autres sites) mais le CRA ne serait désigné qu'en 2018. En Languedoc-Roussillon-Midi-Pyrénées, les deux CRMH seraient maintenus jusqu'au 31 décembre 2018, mais ce ne serait le cas que jusqu'à fin 2016 pour les deux CRA. Les critères qui ont abouti à ces décisions sont difficilement perceptibles.

Christopher MILES explique que plutôt que de décréter la mise en œuvre de la nouvelle organisation dès le 1^{er} janvier 2016, il s'agit de tenir compte des mobilités et des départs à venir et d'adapter le calendrier des nominations en conséquence.

Tahar BEN REDJEB (SUD-Culture Solidaires) craint malgré tout que la cohabitation de modes d'organisation différents d'une région à l'autre n'induisse une certaine inégalité de traitement entre les pétitionnaires selon le territoire où ils opèrent.

Il note par ailleurs que les tensions qui peuvent exister entre les chefs de service, et qui risquent d'être exacerbées par les fusions entre régions, ont tendance à accroître la tension qui pèse sur les équipes. Ce phénomène est d'ailleurs constaté depuis plusieurs mois par les représentants du personnel. Ces tensions risquent d'être difficiles à apaiser.

Pour en revenir à l'exemple de Nord-Pas-de-Calais-Picardie, le pôle patrimonial sera basé à Amiens, et donc en toute logique, on peut supposer qu'il en sera de même pour le CRA –

même si le conseiller musées est basé à Lille. Il s'agira ensuite de choisir le CRA de la future région et selon toute probabilité, les deux CRA actuels seront candidats. La situation se compliquerait dans l'hypothèse où le CRA de Lille serait choisi : il serait supposé venir à Amiens, et son adjoint, qui a toutes les chances d'être l'ancien CRA d'Amiens, devrait occuper son poste à Lille ! Indépendamment de ce problème, le CRA actuel qui deviendra CRA adjoint de son ancien homologue risque de difficilement admettre la situation. Leurs services risquent donc fort de ne pas fonctionner en harmonie.

Tahar BEN REDJEB (SUD-Culture Solidaires) insiste à son tour sur l'empilement des strates hiérarchiques : le DRAC, le DRAC adjoint, le chef de pôle, le CRA, le CRA adjoint – dont le statut n'existe pas encore –, le chef de service, etc. Il convient de noter que les adjoints n'ont actuellement aucune autorité hiérarchique, ce qui ne serait apparemment pas le cas dans l'organisation future. Ce problème ne se pose pas en Normandie, par exemple, puisque les adjoints se verront confier des fonctions de coordination administrative ou scientifique.

Tahar BEN REDJEB (SUD-Culture Solidaires) est opposé à ce que les adjoints des CRA et des CRMH soient investis d'une autorité hiérarchique sur les agents. De la même façon, le chef du pôle patrimoine ne peut pas être désigné responsable de la sécurité à la place du chef d'établissement – d'après les textes, la responsabilité pénale est toujours portée par le DRAC. La pire des configurations serait celle où un adjoint encadre des agents scientifiques qui seraient issus d'un corps supérieur.

Christopher MILES confirme que les CRMH auront des adjoints. Par ailleurs, il n'existe aucune règle mathématique qui permettrait de déterminer qui hériterait de la fonction de CRMH ou d'adjoint au 1^{er} janvier 2016. D'ailleurs, dans certaines régions, la mise en place du nouvel organigramme sera progressive. Ce serait bien entendu mentir que de prétendre que tous les agents sont parfaitement sereins à propos du changement qui s'annonce dans les semaines à venir.

Christian NÈGRE souligne que dans les débats de la matinée, un leitmotiv a été l'importance de la proximité du management. Il a par ailleurs été fait mention de la difficulté de l'exercice du management à distance. L'idée de nommer un supérieur hiérarchique de proximité ne semble donc pas absurde. Par ailleurs, le statut de supérieur hiérarchique est parfaitement défini. Les textes prévoient par exemple que le supérieur hiérarchique conduise l'entretien professionnel. Il semble de bon ton, y compris pour prévenir les risques psychosociaux et les dysfonctionnements des services, de nommer des supérieurs hiérarchiques qui ne soient pas situés à plusieurs centaines de kilomètres des agents qu'ils encadrent. Quand bien même cela se traduirait par la création d'un niveau hiérarchique supplémentaire, cette solution semble parfaitement adaptée. Il en va bien entendu de même pour les fonctions support sur les sites éloignés du lieu d'implantation du secrétaire général.

Dans la région Grand-Est, par exemple, l'équipe des monuments historiques de Strasbourg aura besoin d'un encadrement de proximité, étant donné que le responsable du pôle et le CRMH seront tous les deux regroupés à Châlons-en-Champagne. Dans le cas de la région Languedoc-Roussillon-Midi-Pyrénées, le siège de la DRAC sera situé à Montpellier et le directeur du pôle patrimonial sera basé à Toulouse, à 250 km de distance. Les équipes en charge des monuments historiques et de l'archéologie qui seront basées à Montpellier auront donc besoin d'un encadrement de proximité, c'est-à-dire d'un soutien scientifique et administratif et d'une supervision du service au quotidien.

Dominique FOURNIER (CGT-Culture) a l'impression, dans cette nouvelle organisation, que les encadrants seront quasiment plus nombreux que les agents à encadrer. Ce serait donc une organisation de cadres qui s'encadreraient les uns les autres, et qui plus est, à distance, dans un ensemble finalement très « shaddockien »... L'encadrement à distance est un nouvel oxymore comme on en trouve déjà avec les expressions « spécialisation généraliste », « proximité lointaine » ou « individualisation collective »... Les rares agents qui n'auront pas de responsabilité hiérarchique risquent de ployer sous le poids de toutes ces strates hiérarchiques et pour eux, les formations risquent de se limiter à la prise en main de quelques outils informatiques. Par ailleurs, pour en revenir à la question des moyens, s'il s'agit de mettre en place des cartographies évolutives et interactives, les agents qui manipuleront ces objets auront besoin de stations graphiques, dont le prix est sensiblement différent de celui d'une vulgaire console de salon. Cela représente un investissement conséquent y compris pour les plus grands studios de cinéma.

Dominique FOURNIER (CGT-Culture) souhaite éclaircir un point : l'administration centrale tient-elle ses informations des DRAC dans leur ensemble ou seulement des directeurs régionaux ? Le message risque d'être sensiblement différent d'une personne à l'autre, comme cela a d'ailleurs pu être constaté avec le retour d'Arnaud Littardi à propos du résultat des réunions organisées dans le cadre de la fusion. L'état des lieux que les directeurs régionaux sont susceptibles de fournir ne correspond pas nécessairement à la situation telle qu'elle est perçue par les agents. Il est d'ailleurs frappant que l'Administration ne semble pas tenir compte des remontées d'information des représentants du personnel, qui ont pourtant une connaissance beaucoup plus fine des conditions de travail des agents qu'ils côtoient quotidiennement. Leurs informations n'en sont pas moins fiables que celles transmises par les directeurs régionaux ou les secrétaires généraux.

Dominique FOURNIER (CGT-Culture) réagit vivement aux propos de Monsieur Nègre, lorsqu'il tend à démontrer que l'ajout d'échelons hiérarchiques était indispensable alors que l'ambition affichée dès l'origine de la réforme territoriale était de s'attaquer au mille-feuille administratif. En entendant ce genre de discours, elle se demande parfois sincèrement si elle n'a pas absorbé des substances hallucinogènes.

Par ailleurs, l'Administration semble concevoir le dialogue social comme un flux unilatéral d'informations, alors que le dialogue social est censé être basé sur l'échange et la négociation, au point que certaines délégations en viennent à s'interroger sur l'utilité de leur participation. Le dialogue social ne se borne pas à passer une journée ennuyeuse avec les organisations syndicales pour s'en désintéresser aussitôt la formalité accomplie. Le simple fait que l'Administration refuse de consulter l'instance montre qu'elle mésestime la parole des élus. Son discours se borne à une explication de texte qui était pourtant largement à la portée des capacités intellectuelles des élus. Le CT spécial des DRAC n'est finalement qu'une instance d'information mais pas de dialogue social.

Christopher MILES écarte le scénario d'une « armée de colonels ». Si elle n'avait pas prévu de mettre en place des chefs de pôle dotés de responsabilités transversales, les problèmes de fonctionnement des DRAC seraient probablement devenus insurmontables pour les directeurs régionaux. En outre, il ne s'agit pas d'un système hiérarchisé mais d'un système de délégation – la différence étant que la personne munie d'un pouvoir de délégation n'a pas besoin d'en référer à son supérieur avant de statuer sur les questions qui relèvent de ses compétences. Ce système permet d'éviter que les responsables ne cherchent à reporter le poids de la décision

sur leurs supérieurs, pour que finalement tous les dossiers embarrassants finissent sur le bureau du préfet qui se retrouve alors surchargé et dans l'incapacité de statuer.

Après de longs débats contradictoires, les DRAC eux-mêmes étant partagés, un mode d'organisation a fini par être défini et c'est lui qui sera expérimenté. Dans le cas où l'organisation ne serait pas suffisamment fonctionnelle, d'autres solutions seraient envisagées.

Christopher MILES précise également qu'il ne tient pas ses informations seulement des directeurs régionaux, mais aussi des représentants du personnel et des agents eux-mêmes au cours de ses déplacements. Il s'est par exemple rendu en Nord-Pas-de-Calais-Picardie et en Lorraine. Christopher MILES estime donc disposer d'un éventail d'informations assez large à défaut d'être exhaustif. Il s'efforce de mettre en confiance ses interlocuteurs afin que sa présence n'induisse pas un biais sur le discours de ses interlocuteurs. Il remercie également les représentants du personnel pour leur franchise.

Il serait difficile de considérer le CT spécial DRAC comme une instance de négociations compte tenu de son statut hybride (voulu par les deux parties) entre le CTM et les CT des DRAC, dont les décisions relèvent du préfet. Ce n'est donc pas au présent CT de décider des organisations qui prévaudront dans chacune des régions. Il a vocation à discuter de ces principes et à émettre un avis, conformément au décret de 2010. S'il fallait modifier le décret de 2010, son avis serait expressément demandé mais s'il s'agit de modifier l'organisation d'une DRAC, le CT de ladite DRAC est le premier compétent, tandis que si l'organisation de l'ensemble des DRAC était modifiée, le CTM serait l'organe compétent. Cela n'exclut pas cependant que le CTM appuie son avis sur celui que le CT des DRAC pourrait prononcer, à ceci près qu'un avis défavorable du CT des DRAC n'aurait pas le même caractère bloquant (avec obligation de reconvoque de l'instance). Il n'a pas été décidé en l'espèce de mettre en place un décret qui irait au-delà des dispositions du décret de 2010. Il est toujours laissé à chaque DRAC le soin de s'organiser (comme dans le cadre de la précédente réorganisation). D'ailleurs à l'heure actuelle, l'organisation des DRAC n'est pas homogène. Elle ne le sera pas davantage à l'avenir, mais des principes généraux d'organisation seront tout de même imposés. L'objet du débat est finalement que l'Administration n'accepte pas de soumettre ces principes généraux à l'avis du CT spécial des DRAC. Cela ne semble pas souhaitable compte tenu du calendrier contraint de la réorganisation. Cela étant, un retour d'expérience pourra être ultérieurement proposé, et le CT spécial des DRAC pourrait être éventuellement consulté sur un projet d'adaptation de l'organisation des DRAC, s'il s'avérait nécessaire de réagir à certaines difficultés issues de la réforme en cours.

Pierre-Arnaud de LABRIFFE (SUD-Culture Solidaires) s'enquiert des modifications apportées aux projets d'organisation pour les régions Languedoc-Roussillon-Midi-Pyrénées et Grand Est.

Par ailleurs, il aimerait connaître le rôle conféré aux chefs de pôle dans les DRAC dont le périmètre géographique serait inchangé. Seront-ils eux aussi investis d'un pouvoir hiérarchique ou leur rôle se bornera-t-il à la coordination ?

Enfin, il s'enquiert de l'avenir de diverses commissions, dont certaines sont investies d'un rôle réglementaire (en particulier la commission interrégionale de la recherche archéologique, qui doit être consultée sur certains dossiers en matière d'archéologie préventive).

Christopher MILES indique que le changement pour la région Languedoc-Roussillon-Midi-Pyrénées consiste en une clarification de la position hiérarchique du chef de pôle patrimoine.

Ce dernier aura bien une responsabilité hiérarchique sur la chaîne patrimoniale (CRMH, CRA, conseillers musées, conseillers architecture). Ce principe a été retenu pour les grandes régions compte tenu de la montée en puissance du nombre de dossiers et de leur importance.

Le rôle des chefs de pôle des DRAC non concernées par une fusion n'est pas modifié à ce stade mais une réflexion est à l'œuvre pour l'Île-de-France en raison de la création de la collectivité du Grand Paris.

Pierre-Arnaud de LABRIFFE (SUD-Culture Solidaires) demande si les DRAC qui resteront en groupe 2 seront munies de directeurs de pôle (à l'instar de sa DRAC).

Christopher MILES rappelle que le chef de pôle en question ne possède aucune autorité hiérarchique.

Quant à l'avenir des commissions, cette question a été étudiée et quelques cas complexes sont effectivement apparus, notamment pour la commission interrégionale de la recherche archéologique – CIRA). Diverses questions juridiques font actuellement l'objet d'une expertise au sein de la DG du patrimoine et du Secrétariat général.

Antoine-Laurent FIGUIÈRE précise qu'il n'est pas nécessaire de modifier le décret pour la CRPS. Pour la CIRA, la difficulté vient de l'annexe 6 du code du patrimoine, qui définit les zones de compétence de la commission, et qui renvoie au nom des actuelles régions. Cette annexe est d'ailleurs déjà contestable à l'heure actuelle étant donné que la région Centre-Val-de-Loire a déjà changé de dénomination. Ce problème sera amplifié avec le nouveau découpage régional. La CIRA Sud-Est était par exemple compétente pour les régions Languedoc-Roussillon, PACA et Corse, mais la région Midi-Pyrénées dépend de la CIRA Sud-Ouest. Du point de vue juridique, l'appellation de commission « interrégionale » implique un rattachement aux régions. Les deux services juridiques consultés pensent que la réforme ne devrait pas créer de problèmes mais pour plus de sécurité, dans la mesure où le « décret-balai » sera bientôt examiné par le rapporteur du Conseil d'État, le commissaire du gouvernement en charge de la culture interrogera le Conseil d'État sur ce cas d'espèce, afin de savoir si l'interprétation juridique des services juridiques ministériels est valide ou s'il conviendrait d'introduire une mesure complémentaire dans le décret-balai.

Clémentine ALBERTONI (CGT-Culture) rappelle que les délais de convocation de la CRPS seront très courts. La recomposition de l'instance de recours risque d'ailleurs plus compliquée que pour la CRPS plénière. Se poseront également des problèmes d'organisation pratique (déplacement des membres, obtention du quorum, etc.).

Par ailleurs, au sujet des outils informatiques, elle signale que le réseau informatique de la DRAC alsacienne est assez vétuste, et que les terminaux sont beaucoup trop lents pour afficher certains éléments. Étant donné que le responsable informatique ne maîtrise pas les marchés de renouvellement du matériel informatique, il lui est impossible d'obtenir des outils suffisamment puissants.

Elle insiste également sur le fait que la reconversion de certains agents est liée à la disparition pure et simple de leur service. Dans ces conditions, il est difficile de refuser une mobilité fonctionnelle. Certains de ces agents étaient d'ailleurs à la tête de ces services. Clémentine ALBERTONI (CGT-Culture) souhaite que les formations suffisent mais elle craint que dans certains cas, il ne faille envisager d'autres mesures pour obtenir la reconversion des agents.

Elle pose le problème de l'égalité entre les agents de niveau hiérarchique équivalent, notamment pour ce qui concerne la détermination de leurs objectifs en entretien annuel. Ainsi par exemple, les agents chargés de la protection des monuments historiques seront au nombre de trois dans la future région Grand Est (contre un dans chaque région historique) mais ces derniers dépendront de responsables hiérarchiques différents et n'auront pas le même niveau hiérarchique : l'agent champenois sera évalué par le CRMH (son supérieur direct) mais les agents lorrain et alsacien seront évalués par un adjoint au CRMH. Ceci risque d'introduire un biais, y compris dans le mode de traitement des dossiers des usagers : on peut en effet imaginer que les dossiers de l'ancienne région Champagne-Ardenne seront traités plus rapidement.

Enfin, Clémentine ALBERTONI (CGT-Culture) souhaite connaître la façon dont l'autorité hiérarchique du chef de pôle sera articulée avec l'autorité fonctionnelle du chef d'établissement. Elle appelle à une clarification des procédures afin d'éviter toute rétention d'informations et de respect des délais d'instruction.

Christopher MILES souligne qu'à l'heure actuelle, les trois agents chargés de la protection des monuments historiques ne travaillent pas de manière coordonnée. En outre, ces trois agents n'étaient pas évalués et ne travaillaient pas de la même manière – même si les différences d'organisation des DRAC sont censées être neutres pour la qualité de service offerte aux citoyens. Même si l'un des agents sera évalué directement par le CRMH et les deux autres par ses deux adjoints, ces trois dernières personnes dialogueront aussi ensemble ainsi qu'avec le chef de pôle, ce qui devrait en toute logique aboutir à une harmonisation des objectifs des trois agents ainsi que des modalités d'évaluation.

La coordination entre les chefs d'établissement et les chefs de pôle est une question plus complexe. Elle suscitera certainement une circulaire, sur laquelle le CT spécial des DRAC pourrait d'ailleurs être consulté. En dépit de la mise en place du management à distance, certaines questions d'organisation du travail ne peuvent être réglées que *de visu*.

Nelly LE MEUR (SNAC-FSU) revient sur la question des besoins informatiques – tout du moins pour les régions qui fusionnent, qui représentent les trois-quarts du territoire français. Il lui semble pertinent de programmer un point à ce sujet en CHSCTM avant que les nouveaux outils ne soient déployés au sein des DRAC. Il s'agirait aussi d'examiner le programme pluri-annuel Condorcet pour avis. Son souhait est également de vérifier l'égalité de traitement des agents en fonction de leur région d'appartenance.

Christopher MILES indique que les premières conclusions de l'audit ont fait l'objet d'une restitution en CHSCTM – tout du moins il se souvient d'avoir effectué une présentation à ce sujet, et le cas échéant, cette présentation sera reproduite en CHSCTM.

Nelly LE MEUR (SNAC-FSU) exprime un doute important quant à l'utilité de la fusion des DRAC pour les publics, l'enjeu étant le maintien de la proximité. Aux difficultés déjà évoquées s'ajoute la publication, le 25 octobre dernier, d'un texte applicable dès le 1^{er} janvier 2016 : le code des relations entre le public et l'administration.

Christopher MILES estime que ce document ne contient aucune disposition révolutionnaire par rapport aux nombreuses obligations existantes pour l'ensemble des agents des DRAC. Les différentes administrations s'efforcent déjà de répondre à ces enjeux et d'améliorer la qualité des prestations vis-à-vis du public en dépit de l'attrition de leurs effectifs et/ou de leurs moyens.

Nelly LE MEUR (SNAC-FSU) n'assimile pas ce document à un simple guide de bonnes pratiques, car cela reviendrait à considérer de la même façon le code pénal et le code civil.

Christopher MILES rappelle que les codes ne font que rassembler des dispositions existantes. Par conséquent, il imagine que le document auquel il vient d'être fait allusion reprend des dispositions relatives à la CADA ou aux dispositifs d'information des usagers. Un tel document revêt surtout une dimension de clarification aux yeux des usagers et des administrations et n'emporte pas de nouvelle obligation réglementaire particulière.

Nelly LE MEUR (SNAC-FSU) fait référence à la *Veille juridique de la fonction publique* (n°74 de novembre 2015).

Tahar BEN REDJEB (SUD-Culture Solidaires) estime que les réponses de l'Administration ne sont pas satisfaisantes. Si des adjoints devaient être effectivement investis d'un pouvoir hiérarchique, il s'agirait, aux yeux des élus, de la création d'un nouveau métier. Il apparaîtrait alors indispensable de pourvoir ces postes par des appels à vacance.

Un débat au sein des CT voire du CT spécial des DRAC semble également nécessaire. Quoiqu'il en soit, il est hors de question que le CRA ou le CRMH s'arroge le droit de choisir son adjoint. Cette responsabilité incombe *a minima* au directeur régional, dans le cadre d'une procédure qui serait ouverte et transparente.

Par ailleurs, il a été indiqué précédemment que l'organisation-type des DRAC pourrait être soumise à un avis du CT, un point qui devait faire l'objet d'une expertise juridique. Il serait souhaitable à cet égard de mettre en place un suivi des décisions prises au sein de la présente instance.

Pour en revenir aux effectifs, les études d'impact communiquées ne font quasiment pas référence à la GPEEC, à l'exception de celle de la région Auvergne-Rhône-Alpes. Il conviendrait d'ailleurs de s'assurer que les diagnostics territoriaux, qui ont nécessité plusieurs mois de travail, aient été convenablement exploités. En ce qui concerne les réductions d'effectifs, les premiers éléments communiqués faisaient part d'une suppression de 25 postes, au lieu des 35 qui ont été mentionnés.

Christopher MILES précise qu'il a retrouvé la référence à 35 suppressions de postes dans des tracts syndicaux.

Tahar BEN REDJEB (SUD-Culture Solidaires) s'en réfère à une information communiquée par l'Administration, qui faisait état, lui semble-t-il, de 25 suppressions de poste en 2017.

Christopher MILES est pour sa part certain de toujours avoir communiqué sur la base de 35 postes.

Tahar BEN REDJEB (SUD-Culture Solidaires) estime que l'Administration devrait s'efforcer d'obtenir non un maintien, mais une augmentation des effectifs. D'ailleurs, le gouvernement n'a pas hésité à déployer des moyens supplémentaires pour les forces de l'ordre, et il pourrait adopter le même raisonnement pour la culture, qui est une autre fonction régaliennne fondamentale.

Un extrait de l'étude d'impact d'Auvergne-Rhône-Alpes lui semble témoigner d'un certain mépris pour les agents et notamment les plus anciens : les agents proches de l'âge de départ en retraite sont en effet considérés comme « *une population peut-être moins ouverte aux nou-*

velles technologies, [qui] coûte plus cher du fait de l'ancienneté du personnel et peut demander des investissements en formation plus fréquents » Cette phrase devrait être retirée à son sens.

Pour ce qui est des effectifs des fonctions support, qui seront les plus touchées par la fusion des DRAC, il convient de noter qu'en région Grand Est, les fonctions support disparaîtraient à Metz et à Châlons-en-Champagne. Les postes de responsables administratifs de site seraient ensuite supprimés en 2018, remplacés par des responsables logistiques. À l'échelle de la future région, les effectifs passent de 46 à 29 agents. Une telle réduction des effectifs risque d'affecter sérieusement le fonctionnement du secrétariat général. De même, pour la région Aquitaine-Limousin-Poitou-Charentes, une équipe restreinte dirigée par un administrateur de site serait constituée à Limoges et à Poitiers. Les effectifs sur ces deux sites passeraient de 14 à 5 agents à Limoges et de 9 à 5 à Poitiers. À l'échelle de la région, les effectifs du secrétariat général passeraient ainsi de 45 ETP à 29 ETP à l'horizon 2019. Pour la région Nord-Pas-de-Calais-Picardie, on peut noter une certaine prise de conscience d'une nette surcharge de travail en cas de réduction trop drastique des effectifs, d'autant que des missions nouvelles devront être assumées en période de mise en place opérationnelle. Les effectifs passent ainsi de 29 à 26 agents.

Christopher MILES répond à la question relative à la mise à l'ordre du jour de l'organisation-type des DRAC. Ce ne serait pas impossible juridiquement, ce n'est pas non plus une obligation et compte tenu des délais imposés par le Premier ministre, cette option n'a pas été retenue. Cependant, il n'est pas exclu que des dossiers soient ultérieurement soumis pour avis si ces principes étaient appelés à évoluer, dans le respect naturellement des prérogatives des CT des DRAC et du CTM. Il convient d'ajouter qu'en dépit de son statut hybride, le CT spécial des DRAC revêt une importance particulière en raison de la qualité des débats en son sein et de la pertinence de ses avis – fussent-ils informels. Il convient également de rappeler que les membres de la délégation du personnel ne sont pas élus au suffrage direct mais désignés par les organisations syndicales.

Quant au niveau des futurs adjoints, il va de soi qu'en raison de la taille de certaines régions, le grade de certains d'entre eux sera équivalent à celui de chefs dans d'autres régions. Il est donc possible que selon le cas, des agents portent le titre de conservateur régional ou d'adjoint au conservateur régional avec le même niveau de responsabilités. Les postes seront naturellement pesés.

Tahar BEN REDJEB (SUD-Culture Solidaires) estime qu'il conviendra de fixer convenablement les missions des nouveaux secrétariats généraux. Il semble que pour l'instant, seule l'architecture générale ait été dessinée, sans prendre en compte en détail les missions à effectuer.

Christopher MILES confirme que cette analyse est bien prévue – elle a d'ailleurs été entamée.

Dominique MORIZÉ (CGT-Culture) note que les secrétariats généraux des DRAC ont eu tendance, au fil des ans, à assumer des responsabilités de plus en plus larges. Lors du passage à Chorus, les préconisations de l'administration centrale consistaient à centraliser les fonctions financières auprès des secrétaires généraux. Cette doctrine n'a pas été acceptée par une ou deux DRAC. Il a été constaté par la suite que la centralisation des fonctions financières privait les métiers de l'accompagnement administratif et financier dont ils pouvaient avoir besoin dans le cadre de l'instruction des dossiers. Un secrétariat général était composé originel-

lement de quatre entités fondamentales : les fonctions financières, les fonctions ressources humaines, les affaires générales (administration des sites) et la communication/documentation. D'après sa lecture des micro-organigrammes et des études d'impact, les secrétariats généraux seraient recentrés sur les affaires générales et les ressources humaines. Les fonctions financières seraient rapatriées au sein du pôle patrimoine voire des pôles création et action culturelles.

Il convient de rappeler que la fusion des DRAC est initiée par une fusion des régions. L'un des enjeux majeurs sera de trouver une certaine fluidité qui permette aux DRAC de continuer à être opérationnelles au mois de janvier du point de vue de l'engagement des crédits. Un tarissement des crédits se répercuterait sur l'industrie du spectacle vivant, les entreprises du secteur des monuments historiques ou les associations (notamment celles qui interviennent dans les quartiers prioritaires).

Emmanuelle PARENT (CGT-Culture) rappelle que la logique qui a prévalu a consisté à supprimer des ETPT au sein des fonctions support pour pouvoir créer des missions supplémentaires. À ses yeux, la suppression d'ETPT serait compréhensible s'il s'agissait par exemple de renforcer la gestion des ressources humaines de proximité – pour laquelle les besoins seront très importants. Il lui semble tout à fait inopportun de vider les secrétariats généraux de leurs ressources à la veille d'une restructuration majeure. C'est avec tristesse qu'elle a entendu la DRH de Franche-Comté expliquer en CHSCT qu'elle n'était pas en capacité de répondre aux interrogations des agents à propos de leurs mobilités, et qu'elle-même était une « cible » de cette réorganisation.

Marie-Christiane de LA CONTE explique comment elle en est venue à la baisse annoncée des effectifs du secrétariat général de sa région. Tout d'abord, un poste était vacant depuis un certain temps. Ensuite, un poste était situé à cheval entre la gestion des ressources humaines et la perception de la redevance de l'archéologie préventive. Il a été décidé de renforcer les ressources humaines et de transférer la perception de la RAP sur le site d'Amiens. Deux concierges (un à Lille et un à Amiens) qui s'apprêtent à partir en retraite ne seront pas remplacés. Ces exemples illustrent le fait que la suppression de certains postes ne diminue pas pour autant les forces des secrétariats généraux.

Christopher MILES souligne que dans la mesure où les services métiers seront renforcés, ils auront la possibilité d'absorber une charge administrative plus importante.

Même si l'Administration centrale s'est attachée à ne pas intervenir dans l'élaboration des études d'impact, elle vérifiera si les besoins des régions seront correctement couverts, et si les organisations auront la capacité d'évoluer dans le temps. Il serait malvenu en effet de constater *a posteriori* un besoin de renforcer, par exemple, la fonction RH de proximité ou la fonction financière. L'Administration centrale maintiendra le dialogue avec les DRAC tout au long du processus de réorganisation.

Tahar BEN REDJEB (SUD-Culture Solidaires) constate que de nouveaux métiers naîtront sur les « ruines » des anciennes missions des DRAC historiques. Il est heureux que les DRAC n'envisagent pas de recourir à des mobilités géographiques forcées (en dehors des postes de DATE, mais ces derniers sont par essence mobiles). En revanche, des mobilités fonctionnelles sont envisagées.

Dans la région Grand-Est, pourvue de 257,7 ETP (pour 271 postes physiques), au sein de laquelle 17 postes sont vacants et où l'on trouve 19 agents de plus de 60 ans, 28 postes seraient

modifiés de manière substantielle en 2016 (plus 10 postes en 2018) et 6 postes seraient transférés à Strasbourg à l'horizon 2018. Les fonctions support de Metz et Châlons-en-Champagne rejoindraient les pôles métiers, entraînant un changement de métier pour certains agents – qu'en est-il des formations prévues et des risques pour les agents les plus âgés (pertes de repères) ?

Dans la région Auvergne-Rhône-Alpes, des mobilités fonctionnelles d'ampleur « significative » sont prévues, avec la transformation/suppression de 18 emplois et la modification de 22 autres emplois. L'incidence sur le site de Clermont-Ferrand est particulièrement importante, avec 26 emplois concernés sur un total de 83. 13 postes seraient supprimés à Clermont-Ferrand et 7 autres à Lyon. L'organisation de la nouvelle DRAC nécessitera en contrepartie la création de nouveaux postes, impliquant des transferts vers de nouveaux métiers. Les agents vont donc devoir s'adapter à leur changement d'organisation.

En Languedoc-Roussillon-Midi-Pyrénées, 12 suppressions de missions sont prévues. Elles seront probablement étalées dans le temps en fonction des départs en retraite (5 en 2016, 4 en 2017 et 3 en 2018). 25 agents seront par ailleurs concernés par une évolution de leurs fonctions entre 2016 et 2019.

En Nord-Pas-de-Calais-Picardie, 15 postes seront supprimés dont 7 à l'occasion d'un départ en retraite. Parmi les postes supprimés, on trouve : un CRMH – il n'en restera donc plus qu'un pour les deux régions historiques –, un ingénieur des services culturels et du patrimoine basé à Amiens, les conseillers musées et musique d'Amiens, le conseiller livres et lecture de Lille, un CEHD (à la CRMH de Lille), la chargée de communication, le conseiller cinéma d'Amiens et le poste de concierge d'Amiens. Il ne s'agit d'ailleurs pas d'un « concierge » dans l'acception ordinaire du terme. Cet agent technique assure le gardiennage, gère les réparations des véhicules, apporte le courrier au SGAR tous les jours, etc. Les fonctions du concierge pourront difficilement être remplacées, notamment avec l'allongement des déplacements. 28 postes sont par ailleurs modifiés de manière substantielle, induisant des mobilités fonctionnelles.

Nelly LE MEUR (SNAC-FSU) souhaiterait comprendre pourquoi certaines études d'impact sont beaucoup moins détaillées que d'autres. Un rapport de seulement cinq pages a été présenté par exemple pour la région Languedoc-Roussillon-Midi-Pyrénées. Il serait donc pertinent de demander aux régions concernées de présenter une analyse plus complète, et de corriger les erreurs de discours, comme la référence aux agents âgés « inadaptés et rétifs aux nouvelles technologies ».

Elle note qu'un poste de mobilité carrières serait maintenu à Clermont-Ferrand jusqu'en 2019 et se demande comment l'agent en question pourra être aidé lorsque ce sera à lui d'évoluer. L'Administration centrale ne manquera pas de se poser des questions similaires en relisant les documents transmis. Elle recommande donc une lecture très attentive voire une instruction à donner à certaines régions de lui présenter un nouveau document.

Christopher MILES assure que les études d'impact ont été intégralement analysées, et il est d'ailleurs prêt à en livrer une synthèse (sur le plan des ressources humaines).

Cécilia RAPINE (CFDT-Culture) souhaite qu'une grille de lecture commune puisse émerger de cette synthèse.

Christopher MILES livre le fruit de son analyse. Il rappelle tout d'abord que les DRAC ont dû travailler dans des délais très contraints étant donné que les arrêtés d'organisation et études

d'impacts devaient être transmis à la MICORE au plus tard le 31 octobre dernier. L'hétérogénéité formelle de ces études se double d'une diversité des processus rédactionnels : la longueur et la richesse des documents se trouvent proportionnelles au nombre de personnes impliquées.

Parmi les documents présentés, l'un d'eux présente un écart important par rapport aux attentes : celui de la région Franche-Comté-Bourgogne, dont de nombreux passages ne font que paraphraser la fiche annexée au courrier de Madame Lebranchu. Cette situation est relativement étonnante, car la DRAC Franche-Comté avait fait l'objet d'un dispositif d'expérimentation et de concertation beaucoup plus approfondi en amont. Les deux DRAC concernés, et le DRAC préfigurateur en particulier, sont donc invités à récupérer davantage d'informations.

D'une manière générale, les études d'impacts décrivent assez précisément les organisations cibles. Toutefois, il manque souvent des informations précises sur le nombre de mobilités géographiques et fonctionnelles envisagées. Il conviendra d'ailleurs de définir précisément le terme « mobilité fonctionnelle » en fonction de l'ampleur de l'évolution des missions de l'agent. En l'occurrence, une mobilité fonctionnelle implique une formation de reconversion et un changement de code métier. Cette mobilité fonctionnelle donne droit à une prime PARRE de 500 euros. Ces informations complémentaires sont attendues, dans la mesure du possible, pour le CTM du 15 décembre prochain.

Certaines DRAC ont été attentives à décrire précisément les besoins en matière d'amélioration des conditions de travail (systèmes d'information). Les risques routiers ont été fréquemment cités et les pistes évoquées semblent dignes d'intérêt : formation à l'éco-conduite, partage de véhicules, acquisition de véhicules permettant de réaliser des navettes, etc. Ces dispositifs peuvent également être mutualisés entre les DRAC. Sur le plan de la communication, certaines DRAC ont indiqué une absolue nécessité de former les cadres au management à distance.

Pour ce qui concerne les risques psychosociaux, le constat d'inquiétude est assez largement partagé. Il apparaît assez évident que les sièges des anciennes DRAC qui se retrouveront éloignés du nouveau siège (les DRAC « préfigurées ») sont davantage concernées par ce problème que les DRAC dites « préfiguratrices ». Le contre-exemple est la région Languedoc-Roussillon-Midi-Pyrénées dans la mesure où les agents montpelliérains n'ont pas encore pleinement réalisé que le siège de la DRAC serait bien à Montpellier et non à Toulouse. Par ailleurs, la répartition des pôles entre les deux capitales régionales semble assez équilibrée, ce qui est de nature à rassurer l'ensemble des agents. Il a en effet été décidé d'attribuer « un pôle et demi » à Montpellier et deux à Toulouse pour contrebalancer le choix de fixer le siège régional à Montpellier. Pour les DRAC préfigurées, les risques psychosociaux correspondent à une impression d'abandon, de perte d'autonomie et de responsabilités (y compris pour les encadrants, qui peuvent ressentir une forme de rétrogradation). L'inquiétude est également liée à la capacité à des organisations complexes à fonctionner sur un territoire très vaste.

Même si le dialogue a été fourni, aussi bien au sein de réunions formelles que de réunions informelles – certains ont d'ailleurs dénoncé une « substitution » des instances formelles au profit des réunions informelles –, les agents ne semblent pas aboutir à une vision très claire des événements à venir.

Des dispositifs d'accompagnement indemnitaires existent déjà et ont été présentés. Des primes sont accordées aux agents qui consentent à une mobilité géographique ou fonctionnelle. Indépendamment de cela, les dispositifs de formation doivent être renforcés à travers

des conseils aux managers et des formations (au niveau des DRAC ou des antennes locales, qui disposeront de budgets de formation renforcés par le biais du programme 224). Par ailleurs, s'agissant du catalogue général, les demandes de formation des agents qui souhaiteront faire évoluer leurs compétences seront traitées de manière prioritaire (formations de reconversion, renforcement des compétences managériales). Les enveloppes de formation relevant des crédits centraux seront également renforcées en ce sens. Les agents des DRAC seront également prioritaires pour les formations thématiques (risques psychosociaux) et des formations spécifiques seront déployées pour les encadrants (management à distance notamment). Enfin, des réserves budgétaires seront constituées afin de pouvoir mettre en place des formations complémentaires le cas échéant.

Pour accompagner les DRAC dans la mise en œuvre de la réorganisation, un marché a été lancé afin qu'un prestataire puisse intervenir dans les domaines de la construction d'équipe (« team building ») et de l'accompagnement de projets de services et de projets collectifs. Cette aide peut être utile, notamment lorsqu'il s'agira de piloter la réorganisation sur trois sites en parallèle.

Les moyens consacrés à l'accompagnement managérial seront également renforcés. Lorsque ce sera nécessaire, des études pluridisciplinaires faisant intervenir des psychologues du travail ou des spécialistes en management des organisations pourront être lancées, comme cela a d'ailleurs déjà été proposé par le passé. Ces actions seront lancées de manière préventive pour éviter que des conflits larvés ne s'étendent.

Un baromètre social sera mis en place à partir de quelques indicateurs quantitatifs – déjà évoqués dans les études d'impact pour la plupart (absentéisme, nombre de jours de formation, etc.) – et qualitatifs (enquêtes menées auprès des agents). Des dispositifs similaires ont été déjà mis en place au sein de la fonction publique, comme lorsqu'il a été décidé de faire fusionner les services en charge du calcul et de la perception des impôts – ce baromètre est d'ailleurs toujours actif. Les indicateurs sociaux feront l'objet d'une concertation préalable avec les élus.

Enfin, il s'agira de procéder à une évaluation de l'incidence de la réforme sur l'organisation du travail, sur les conditions de travail et sur la qualité du service rendu aux usagers, et à ce propos, une grille multi-critères pourra être employée (entre 10 et 15 critères). Cela permettra de répondre à une interrogation lancée en CTM : Madame Valérie RENAULT souhaitait obtenir une preuve que la future organisation fonctionnera aussi bien voire mieux que la précédente. Un premier séminaire de travail sera organisé à ce sujet au début de l'année et les élus pourront être mobilisés en parallèle à travers une journée de travail informelle.

Dominique FOURNIER (CGT-Culture) aimerait que le rôle du CT spécial DRAC soit éclairci par rapport aux instances locales et par rapport au CTM. Elle insiste également pour que le CHSCTM soit saisi.

Christopher MILES convient que le CHSCTM est légitime pour ce qui est d'analyser les risques psychosociaux et les conditions de travail. En revanche, la définition de la grille d'évaluation de la réforme concerne plutôt la présente instance.

Clémentine ALBERTONI (CGT-Culture) précise que même si l'étude d'impact de la région Grand Est comporte 24 pages, elle n'a guère fait l'objet d'une concertation préalable.

Dominique MORIZÉ (CGT-Culture) souligne que si au niveau des futures régions, le nombre de postes était inchangé, la réorganisation se traduit en réalité par un renforcement

des effectifs des DRAC préfiguratrices au détriment des DRAC préfigurées. L'Alsace gagne par exemple 10 postes au détriment de la Champagne-Ardenne et de la Lorraine. D'ailleurs, quelques mois auparavant, la variation envisagée était seulement de 6 postes. Il est à craindre que ce phénomène ne soit amplifié sur le long terme, d'autant que les préfets pourront influencer l'avenir des postes.

Par ailleurs, une nouvelle loi en cours de discussion aura pour effet d'élargir le champ de responsabilités des services régionaux de l'archéologie, alors que ces derniers fonctionnent déjà en sous-effectif pour la plupart. L'adjonction de nouvelles missions à effectifs constants risque donc d'être problématique, surtout dans les DRAC préfigurées.

Christopher MILES est conscient du risque de centralisation au niveau des sièges des DRAC préfiguratrices. Il insiste par ailleurs sur le fait que le projet a pour ambition de préserver voire de renforcer les fonctions opérationnelles (création de postes de conseillers et développement de nouvelles fonctions, plus facilement « finançables » à l'échelle d'une région élargie). Si d'aventure de nouvelles restrictions budgétaires devaient intervenir, les DRAC disposeraient alors d'une certaine marge de manœuvre. Pratiquement tous les DRAC préfigureurs ont pris ce genre de précautions dans leur projet.

Par ailleurs, la nouvelle charge de déconcentration et sa circulaire d'application du 18 novembre ne remettent pas en cause le fait que la gestion de proximité est du ressort des DRAC. Ces dernières sont protégées d'une déconcentration plus poussée par la faiblesse relative de leurs effectifs. Par ailleurs, les nominations continueront d'être examinées en CAP centrale – les effectifs des DRAC seront encore insuffisants pour envisager la création de CAP locales (non-atteinte du seuil critique de 150 ou 250 agents du même corps).

Thierry LEPERT (SUD-Culture Solidaires) salue au passage l'habileté du Président, qui a réussi à traiter le cinquième point de l'ordre du jour au passage. Il rapporte que certains directeurs régionaux ont avoué qu'ils s'estimaient incapables de produire par eux-mêmes une étude d'impact en bonne et due forme, d'où une certaine propension au copier-coller, notamment parce qu'ils estimaient ne pas avoir les éléments nécessaires. Les risques psychosociaux paraissent difficiles à évaluer – il faudrait recourir à des psychologues du travail. Certains DRAC ont envisagé de demander aux secrétaires généraux d'être à l'écoute des agents mais ils ne sont guère formés à l'accompagnement psychologique.

La question des déplacements est régulièrement évoquée. D'après une simulation effectuée dans le Grand Est, les déplacements devraient être globalement amplifiés d'un tiers. Diverses solutions ont été envisagées, comme par exemple l'utilisation du train, la création de relais intermédiaires (à l'image des relais de poste de l'Ancien régime), l'achat d'un véhicule à 9 places qui servirait de navette entre Montpellier et Toulouse ou d'un bus (en Auvergne-Rhône-Alpes) qui serait « mis à disposition » des différentes directions. Ces solutions semblent ne répondre aux besoins que pour ce qui concerne les réunions de service mais des agents auront également besoin d'effectuer des déplacements sur le terrain. On pourrait également s'interroger sur le bilan carbone des futures DRAC.

L'allongement des déplacements n'est pas sans provoquer un accroissement des risques pour les agents (notamment routiers). Les solutions envisagées consistent par exemple à généraliser les formations à la conduite en conditions hivernales.

Christopher MILES précise que la volonté n'est pas d'élargir à l'excès les périmètres géographiques d'intervention des agents. Il est vrai cependant qu'en concentrant une spécialité au

niveau d'un seul agent, ce dernier se retrouverait alors avec des déplacements plus fréquents et plus fatigants.

Thierry LEPERT (SUD-Culture Solidaires) souligne que les usagers seront eux aussi contraints à parcourir de plus grandes distances, et notamment pour ceux qui sont attachés au contact humain ou au format papier – ne serait-ce que parce qu'ils ne sont pas équipés d'un ordinateur.

Christopher MILES souligne que des sommes conséquentes permettront de renouveler voire de développer le parc de véhicules des DRAC. Quant aux usagers, certaines associations aux moyens financiers limités pourraient effectivement rencontrer des problèmes liés à l'éloignement de leur interlocuteur.

Thierry LEPERT (SUD-Culture Solidaires) émet une opinion négative quant au fait d'assortir la prime d'accompagnement à la mobilité fonctionnelle d'un changement de cotation, compte tenu du montant assez minime de cette prime (500 euros) et de la simple mention d'un minimum de cinq jours de formation dans le décret de septembre 2015.

Par ailleurs, il conviendra de statuer sur la pérennité du dispositif d'accompagnement sur l'ensemble de la période 2016-2018. Selon certaines DRAC, les mobilités qui ne seraient pas envisagées dès le 1^{er} janvier 2016 pourraient ne relever que des processus ordinaires (vacance de postes, demandes de mobilités, etc.).

Il semble enfin contradictoire que les primes d'accompagnement soient censées être attribuées à la demande de l'Administration. Cela semble contradictoire avec le principe du prépositionnement.

Enfin, même si le décret de septembre 2015 semble accorder une priorité à la prime d'accompagnement, il n'est pas exclu que certaines DRAC veuillent y substituer l'indemnité de départ volontaire.

Ces points mériteraient d'être clarifiés pour éviter toute inquiétude des agents.

Christopher MILES indique que le service central des ressources humaines fait en sorte que les modalités d'attribution des primes ne fassent l'objet d'aucune ambiguïté. Des circulaires seront émises d'ici la fin de l'année afin d'assurer une égalité de traitement entre tous les agents.

Claire CHÉRIE ajoute que le sujet a été évoqué entre les responsables de service RH des ministères. Il s'agit tout d'abord de définir objectivement la notion de mobilité fonctionnelle. Le changement de code ministériel pourrait être utilisé comme critère, mais ce point n'est pas encore définitivement tranché entre les ministères. Une certaine souplesse est donc permise pour apprécier la mobilité fonctionnelle d'un agent.

Christopher MILES indique que l'indemnité de départ serait la dernière option envisageable étant donné que le ministère souhaite conserver ses fonctionnaires.

Claire CHÉRIE ajoute que les agents qui souhaiteront bénéficier de cette indemnité seront sensibilisés aux risques encourus : l'agent n'a alors aucune certitude de retrouver un poste.

Thierry LEPERT (SUD-Culture Solidaires) convient qu'il s'agit d'un choix risqué et il souhaite que l'information soit complète y compris sur la fiscalisation des indemnités reçues.

Christopher MILES confirme que l'indemnité est fiscalisée, et que son montant est suffisant pour que l'agent bascule dans la tranche d'imposition supérieure.

Marielle DORIDAT-MOREL (CFDT-Culture) estime que le CT spécial des DRAC est l'instance idoine pour débattre des indicateurs de suivi qui devront être utilisés dans les régions.

Elle demande par ailleurs si l'acquisition de véhicules électriques ou hybrides est toujours à l'ordre du jour, sachant que l'autonomie de véhicules électriques sera insuffisante pour effectuer certains trajets.

Christopher MILES confirme qu'il ne s'agirait d'acheter que des véhicules hybrides, qui ont une autonomie supérieure. Les contraintes liées aux zones montagneuses sont également prises en compte – les véhicules hybrides n'y sont pas particulièrement adaptés. Quant aux véhicules à l'hydrogène, la technologie ne semble pas convenir, du moins pour l'instant.

Thierry LEPERT (SUD-Culture Solidaires) note que les projets d'arrêtés sont assez hétérogènes par leur forme, malgré les instructions fournies en amont. Il conviendrait à ses yeux de détailler davantage l'organisation de la DRAC préfiguratrice et des sites associés, ce qui permettra de mieux comprendre les responsabilités des chefs de service et des simples agents qui se retrouveront en position de responsabilité hiérarchique. Se pose la question de mentionner, au titre de l'article 2, des cellules ou des missions qui ne répondent pas strictement à la définition de « services ».

Il estime que les arrêtés d'organisation doivent être débattus en CT local. Il est partisan de décrets plutôt sibyllins, qui décriraient simplement les principales problématiques d'organisation, les liens hiérarchiques et les liens fonctionnels. Il convient également de rappeler que les DRAC préfigureurs travaillent sous l'autorité du préfet et que l'administration centrale n'a pas autorité sur les services déconcentrés. Dans le cadre des échanges d'informations entre les deux administrations, l'accent sera porté sur la pertinence à produire des arrêtés simples, qui sera de nature à garantir le meilleur fonctionnement possible. Par ailleurs, dans la mesure où les CT locaux seront consultés sur ces documents, les questions d'organisation pourront être débattues à cette occasion. Plus les organisations syndicales sauront se montrer proactives en la matière, plus le contenu de l'arrêté d'organisation aura des chances de susciter leur agrément.

Tahar BEN REDJEB (SUD-Culture Solidaires) souhaite connaître l'ordre du jour et la nature des votes des CT et CHSCT conjoints. Il aimerait pouvoir apprécier par lui-même si, comme l'Administration le prétend, le dialogue social était de qualité. Il apparaît en effet que certaines organisations syndicales ont émis des votes défavorables au sujet des macro-organigrammes, quand elles n'ont pas simplement boycotté les réunions. On peut d'ailleurs s'interroger sur la portée de leurs avis dans la mesure où les projets d'organigrammes avaient été envoyés aux préfets préfigureurs bien avant d'être communiqués aux représentants du personnel. Il importe également que les instances puissent se prononcer sur la base des arrêtés définitifs.

Il souhaite par ailleurs qu'au moins trois expressions syndicales soient annexées au présent procès-verbal – en cas de refus, elles seraient lues en séance – à savoir l'expression intersyndicale des élus d'Auvergne et Rhône-Alpes (CGT, CFDT, SUD, UNSA et FSU), la lettre ouverte du 19 octobre adressée à la Ministre par les représentants du personnel de Haute-Normandie et la lettre ouverte adressée au DRAC préfigureur de Bourgogne-Franche-Comté.

Christopher MILES accède à cette requête.

Dominique FOURNIER (CGT-Culture) souhaite qu'une quatrième expression soit jointe : une explication au fait que les élus ne participeront pas au CT commun organisé à Strasbourg.

Christopher MILES précise qu'une grille de suivi des instances a été établie. Il est donc en mesure de communiquer sur le calendrier précis des concertations locales. Tous les CT seront consultés, dussent-ils être reconvoqués, avant la date du 15 décembre (réunion du CTM).

Tahar BEN REDJEB (SUD-Culture Solidaires) estime qu'à ce stade, les projets d'organigrammes devraient être nominatifs.

Dominique FOURNIER (CGT-Culture) partage cette revendication : dans la mesure où l'Administration que l'organisation fonctionnera parfaitement dès le 3 janvier, elle devrait être capable de présenter des organigrammes nominatifs trois semaines à l'avance.

Christopher MILES affirme ne jamais avoir prétendu que l'organisation fonctionnerait sans anicroche dès le 3 janvier. Il a expliqué qu'une période de vide juridique se produirait entre le 1^{er} et le 3 janvier, date à laquelle les préfets pourront prendre leurs fonctions, désigner les DRAC et accepter les adjoints de ces derniers.

Christian NÈGRE rappelle que les arrêtés d'organisation ont une portée collective, et par conséquent, il n'est pas question de soumettre des organigrammes nominatifs aux comités techniques, qui ne sont d'ailleurs pas compétents pour examiner ce genre de documents. En revanche, les agents seront individuellement informés de leurs responsabilités à compter du lundi 4 janvier.

Dominique FOURNIER (CGT-Culture) demande si une présentation des organigrammes en CT pour simple information serait envisageable.

Christian NÈGRE répond par la négative.

Dominique FOURNIER (CGT-Culture) constate que l'Administration exploite la législation pour imposer des frontières au dialogue social, comme à l'époque de la RGPP.

Christopher MILES s'insurge devant un tel procès d'intention. Il estime que les gestionnaires des ressources humaines doivent pouvoir travailler dans la sérénité et dans le respect des individus.

Dominique FOURNIER (CGT-Culture) s'étonne de ce que l'Administration ait l'intention de consulter les CT sur la base d'organigrammes vierges.

Christopher MILES rappelle que la consultation porte sur les arrêtés d'organisation, et les organigrammes qui les accompagnent ne sont d'ailleurs pas vierges. Il n'est pas question d'indiquer que Monsieur X occupera telles fonctions au 1^{er} janvier 2016 et telles autres au 1^{er} janvier 2019 – ce serait d'ailleurs spéculer sur ses choix personnels ou sur le résultat des évaluations à son endroit.

Dominique FOURNIER (CGT-Culture) note que de toute manière, les postes liés à des mobilités devront être examinés tôt ou tard en CAP.

Christopher MILES confirme que ces sujets seront traités dans les instances appropriées.

Dominique FOURNIER (CGT-Culture) interpelle l'Administration sur les conséquences possibles de son comportement consistant à exploiter ou à contourner la législation pour parvenir à ses fins. Les agents risquent de finir par ne plus le supporter.

Christopher MILES affirme qu'il n'a pas l'intention d'enflammer les débats à l'approche du terme de la réunion.

Dominique FOURNIER (CGT-Culture) rappelle au passage que le CT n'est censé prendre fin que lorsque tous les points de l'ordre du jour ont été examinés et que toutes les positions ont été exprimées – principes qui ne sont jamais respectés, et qui entraînent la reconvoque de l'instance à de multiples reprises.

Thierry LEPERT (SUD-Culture Solidaires) revient sur l'une de ses interventions précédentes. Il rappelle qu'un consensus avait été établi afin que les mobilités géographiques soient tout à fait exceptionnelles et qu'elles ne relèveraient pas des CAP. D'où d'ailleurs le dispositif d'accompagnement.

Claire CHÉRIE rappelle que d'après la réglementation, toute mobilité géographique nécessite un passage en CAP pertinente pour le corps de l'agent. Dans le cas d'une mobilité fonctionnelle au sein d'un périmètre géographique donné, le passage en CAP n'est pas requis.

Nelly LE MEUR (SNAC-FSU) signale que de nombreux agents sont dans l'incertitude à propos de leurs responsabilités à compter du 4 janvier. Par ailleurs, compte tenu des mobilités fonctionnelles, il lui semblerait pertinent de revoir l'ensemble des fiches de poste – ce qui n'est apparemment pas prévu. Il est donc possible que des agents partent en congés au moment des Fêtes, restent dans l'incertitude pendant toute cette période et découvrent leurs nouvelles missions à leur retour le 4 janvier.

Christopher MILES juge important que tous les agents dont les fonctions évolueront en soient informés individuellement, y compris les futurs cadres dirigeants des futures DRAC. Les agents qui n'auront pas été informés d'une mobilité par leur chef de service, leur responsable hiérarchique direct ou leur DRAC, seront présumés conserver leurs missions début janvier. Il semble par ailleurs inutile de susciter l'anxiété des agents qui seraient éventuellement concernés par une mobilité dans quelques années.

Une vigilance particulière s'impose pour la région Auvergne-Rhône-Alpes, pour laquelle il n'existe encore qu'un organigramme cible sans comparaison possible avec la situation en décembre 2015 et sans référence calendaire. Des instructions seront communiquées à ce sujet.

Quant aux fiches de poste, il ne serait pas réaliste de demander aux DRAC préfigureurs de revoir les 300 à 400 fiches qui seraient modifiées (dont environ 150 mobilités fonctionnelles). Ils ont déjà été fortement mis à contribution pour l'étude d'impact, le micro-organigramme, l'arrêté d'organisation, la préparation budgétaire, etc. La priorité est de juguler l'inquiétude qui pourrait gagner plusieurs centaines d'agents, et ce dans un calendrier une nouvelle fois restreint.

Tahar BEN REDJEB (SUD-Culture Solidaires) signale que la DRAC Languedoc-Roussillon-Midi-Pyrénées a été en mesure de communiquer un organigramme nominatif. Pour rappel, il y a quelques années, des projets de services avaient débouché sur des macro-organigrammes puis des micro-organigrammes. Le CT a alors été consulté sur le macro-organigramme non nominatif puis a eu l'occasion de découvrir le micro-organigramme nominatif

pour information. Cela permettait d'identifier les agents potentiellement exposés à une difficulté.

Dominique FOURNIER (CGT-Culture) craint que l'intitulé de certains postes ne recèle de mauvaises surprises quant aux fiches de poste. Il importe donc à ses yeux que les instances soient consultées sur les fiches de postes. D'ailleurs, généralement, les organigrammes sont présentés en même temps que les fiches de poste.

Christopher MILES précise qu'il s'agit alors de fiches de poste types mais certainement pas de fiches nominatives.

Dominique FOURNIER (CGT-Culture) rappelle que la présentation de fiches de poste types relève d'une obligation réglementaire.

Christopher MILES souligne que contrairement à la RGPP, tous les agents ne seront pas contraints de postuler sur un nouveau poste dès janvier 2016. L'esprit de la présente réforme est au contraire de minimiser le nombre de fiches de poste à modifier.

Dominique FOURNIER (CGT-Culture) signale que les agents ignorent s'ils devront postuler quand bien même leur intitulé de poste ne changerait pas. Une asymétrie dans ce domaine serait regrettable – cela semble d'ailleurs être le cas pour les régions non concernées par une fusion.

Christopher MILES assure que l'objectif n'est pas de profiter de la réorganisation pour procéder à une ré-attribution arbitraire des postes. Chaque agent concerné par une évolution de son poste devra être informé, qu'il s'agisse d'un simple changement périmétrique ou d'une modification de leur fonction – et ils sauront le cas échéant sur quelle nouvelle fonction ils devront postuler et à quelle date. Bien entendu, il serait inconfortable pour un agent de savoir qu'ils ne seront pas concernés par un changement en janvier 2016 mais qu'ils seront concernés à terme, à une date qui leur serait complètement inconnue. Il faudra donc travailler à un niveau de granularité plus fin que jusqu'à présent. Il n'est d'ailleurs pas exclu que des CT supplémentaires soient programmées pour proposer cette vision affinée après la consultation sur les micro-organigrammes. Certaines fiches de poste types pourront être examinées à cette occasion, mais il sera vraisemblablement impossible de fournir l'intégralité des fiches de poste concernées par une évolution à l'horizon 2018 avant la fin du mois de novembre, mais il faudra pouvoir débattre des évolutions au 1^{er} janvier avant la fin de l'année.

Dominique FOURNIER (CGT-Culture) note qu'en théorie, il faudrait parfois rédiger une dizaine de fiches de poste différentes pour décrire complètement l'activité réelle d'un agent donné. Il est malheureusement impossible de toutes les associer à l'agent car une seule fiche peut correspondre à un code d'emploi donné. Si par exemple un agent est occupé une majeure partie de son temps par une activité de gestion financière, sa fiche de poste sera définie en conséquence, mais ne reflètera pas les tâches administratives et de rédaction dont il aurait éventuellement la charge. La fiche de poste ne reflète donc que partiellement l'activité de l'agent.

Christopher MILES rappelle qu'il est possible, à partir d'une fiche de poste type, de faire mention de responsabilités annexes.

Claire CHÉRIE confirme que certains agents, en raison de leur ancienneté, ont progressivement accumulé des responsabilités diverses qui ne sont pas en rapport avec la fiche de poste qui décrivait l'emploi auquel ils ont postulé à l'origine.

Dominique FOURNIER (CGT-Culture) soulève un problème d'ordre juridique : étant donné que seule la fiche de poste est opposable à l'agent, ce dernier sera dans son bon droit s'il refuse d'assumer les tâches annexes non mentionnées – et les organisations syndicales l'y encourageront.

Philippe BRUNET (SNAC-FSU) remarque que les agents sont assez fréquemment occupés à des tâches diverses en DRAC Centre. On peut par exemple trouver des assistants qui travaillent pour deux conseillers différents mais qui exercent des missions différentes auprès de chacun d'entre eux, ou encore un agent qui est partagé entre l'observation culturelle en centre de documentation et la mission d'assistant d'un conseiller.

Quoi qu'il en soit, tous les agents devront être informés individuellement des changements qui les concerneront à compter du 1^{er} janvier. Il faudra également que les chefs d'établissement soient mobilisés pour réunir rapidement tous les documents nécessaires aux entretiens d'évaluation annuels.

Il convient également de noter que le projet de réorganisation est susceptible de remettre en cause tous les projets d'organisation qui avaient été lancés au préalable. Il attend d'ailleurs toujours une réponse à la question suivante : quelle est l'autorité décisionnelle pour le schéma d'organisation à l'échelle des services déconcentrés de l'État ? Il semble que les schémas types n'aient plus guère de valeur à l'heure actuelle. Il ressent une certaine précipitation à l'approche de l'échéance, ce qui donne lieu à des réunions d'échanges de piètre qualité (comme avec le préfet préfigurateur de Bourgogne-Franche-Comté). Les services sont conscients qu'ils vont devoir évoluer pour pouvoir délivrer le service attendu par les usagers, objectif qui risque d'être difficilement atteint si les agents eux-mêmes n'ont pas une vision claire du fonctionnement interne de la DRAC. Il semble donc important de relancer les projets de services dès le début de 2016, et de clarifier parallèlement la politique territoriale de l'État et du ministère de la Culture en particulier.

Point 4 : Mise en place des conseillers développement culturel (*pour information*)

Antoine-Laurent FIGUIÈRE rappelle que dans le cadre du renforcement de l'échelon départemental en matière de politique culturelle, des conseillers au développement culturel seront déployés à ce niveau (avec des missions départementales et interdépartementales). Cette mesure concerne toutes les DRAC, qu'elles soient issues ou non de la fusion de plusieurs DRAC. Outre les conseillers culturels et les conseillers en éducation artistique qui travaillent déjà auprès des 22 DRAC actuelles, seront donc potentiellement nommés des conseillers culturels dans 28 départements. Contrairement à ce que le Premier ministre avait déclaré le 30 juillet 2015, il ne s'agirait pas des départements les plus peuplés, mais des départements les plus éloignés des sièges des DRAC. Des difficultés étaient en effet apparues pour intervenir dans les zones frontalières de certaines grandes régions (Rhône-Alpes et Midi-Pyrénées par exemple). On pouvait donc y mesurer un taux d'accès aux politiques culturelles du ministère et des collectivités territoriales de l'ordre de 15 %.

Cette mesure a été particulièrement bien accueillie par les acteurs locaux (préfets et élus). Un groupe de travail représentatif de l'encadrement des DRAC, des associations de conseillers et de la CAP des conseillers a été constitué afin d'examiner les missions qui pourraient être confiées à ces nouveaux conseillers. Dans les régions fusionnées, ils seront placés sous l'autorité du chef de pôle en charge du développement culturel (voire de l'industrie créative) et non sous celle du responsable de l'unité départementale (ex-unité territoriale).

Ce groupe de travail s'est principalement interrogé sur la pertinence d'affecter ces conseillers aux sièges des DRAC actuelles ou en résidence administrative au chef-lieu du département renforcé – sachant que les conseillers auront également des missions interdépartementales (à l'échelle de deux voire trois départements). Les opinions ont convergé assez nettement vers la première proposition afin de conserver une certaine cohésion et d'offrir à ces conseillers un accès à la capacité d'expertise de leurs confrères.

Il est donc proposé de mettre en place, dès le début de la phase du déploiement, une expérimentation des deux modèles pour une période de deux années à l'issue de laquelle le modèle le plus pertinent serait désigné. Cette expérimentation sera doublée d'un suivi rigoureux des conditions de travail et du fonctionnement avec les outils mis à disposition (véhicules, ordinateurs portables, ressources protégées, etc.).

18 à 28 départements supplémentaires sont donc concernés par le déploiement de ces conseillers en plus des 22 départements où se trouvent les chefs-lieux des régions actuelles, ce qui devrait permettre de faciliter quelque peu le déploiement des politiques culturelles.

Tahar BEN REDJEB (SUD-Culture Solidaires) regrette que ce sujet soit abordé en fin de séance. Il souhaite qu'il soit remis à l'ordre du jour d'une prochaine réunion afin de ne pas tronquer le débat.

Il note que d'après une lettre de la Ministre aux DRAC préfigurateurs, il n'était question que de 17 conseillers culturels.

Antoine-Laurent FIGUIÈRE indique qu'il est question de 22 conseillers au niveau des DRAC actuelles, plus 18 dans d'autres départements, soit un total de 40, mais que 10 conseillers supplémentaires seraient également déployés dans les DRAC non concernées par une fusion. Il note d'ailleurs que les DRAC des régions les plus étendues étaient nettement plus favorables à ce dispositif que les DRAC des régions moins étendues.

Tahar BEN REDJEB (SUD-Culture Solidaires) fait référence à un argumentaire développé par les agents concernés. Leur conclusion est que ce dispositif ne pourra pas fonctionner, pour un certain nombre de raisons qu'il n'a malheureusement pas le temps de développer. Il lui semble indispensable que les conseillers en question restent au niveau des sièges des DRAC.

Christopher MILES note qu'il risque d'être assez difficile de faire admettre que des conseillers seraient dédiés aux départements périphériques tout en étant en résidence administrative au siège de l'une des DRAC actuelles. Quoi qu'il en soit, il lui semble qu'une résistance acharnée serait une tactique hasardeuse, car les conseillers culturels risqueraient alors de finir par connaître le même sort que leurs confrères de la jeunesse et des sports.

Cécilia RAPINE (CFDT-Culture) espère que les agents en poste dans les régions non concernées par une fusion ne subiront pas de mobilités forcées, sachant qu'aucune indemnité n'est prévue sur leur périmètre.

Par ailleurs, le risque d'isolement est tout à fait réel. Sans secrétariat, il leur sera difficile de gérer les activités culturelles à l'échelle interdépartementale. Il n'est pas certain qu'ils aient accès à des ressources par l'intermédiaire de leur UDAP d'accueil. S'ajoute à cela le temps des déplacements, étant donné que les distances peuvent déjà être très importantes à l'échelle de deux départements. Ils auront donc besoin de moyens pour pouvoir accomplir leurs missions sans y laisser leur santé.

Christopher MILES approuve tout à fait ce discours. Il lui semble par ailleurs peu recommandable d'affecter à ces postes des conseillers inexpérimentés qui risqueraient de rapidement se décourager. Il souhaite rencontrer les conseillers mais malheureusement, il ne lui reste plus aucune date de libre dans son emploi du temps avant le 21 décembre. L'option de rattacher les conseillers à un STAP reste ouverte, mais à condition que ces conseillers puissent être intégrés à un collectif de travail. L'objectif n'est bien entendu pas de créer un « guichet unique départemental » qui serait à la disposition du préfet. Il ne s'agira pas non plus de conseiller le maire de la commune sur la restauration de son église. D'ailleurs, la plupart de ces postes concerneront des conseillers en développement territorial, avec une spécialité en développement rural, en promotion des langues régionales ou en développement du spectacle vivant.

Dominique LIBESSART (CGT-Culture) s'associe à la demande de SUD, en souhaitant à son tour que le point soit traité en CTM avec la présence d'un représentant de l'autorité politique. Les conseillers de développement culturel joueront en effet un rôle déterminant dans l'application des politiques culturelles dans les territoires ruraux ou urbains.

Christopher MILES convient que la question est éminemment politique, et que l'avis du cabinet devra être sollicité.

Cécilia RAPINE (CFDT-Culture) insiste sur la nécessité de recréer un lien avec les associations départementales (en particulier pour la musique et la danse), même si ces structures ont connu un certain déclin. Ces associations départementales disposent de réseaux qui pourraient être utiles aux DRAC.

Elle souligne par ailleurs que les contraintes seront radicalement différentes entre les territoires urbains et ruraux, tant en termes de financement que de maillage territorial (cf. le débat sur les déplacements).

Enfin, elle insiste sur le besoin de définir convenablement le profil de poste de chacun des agents.

Christopher MILES pense d'ailleurs que plusieurs fiches de poste types seront utilisées plutôt qu'une fiche de poste générique.

Dominique LIBESSART (CGT-Culture), de par son expérience de conseiller territorial, a tout de suite jugé cette initiative intéressante. Son périmètre d'intervention s'étendait d'ailleurs à tous les quartiers prioritaires pour la politique de la Ville en Île-de-France (soit plus de 500 quartiers répartis entre huit départements). Dans ces conditions, il pouvait difficilement participer à toutes les réunions de diagnostic organisées dans les quartiers et à toutes les réunions en préfecture – qui étaient souvent simultanées entre plusieurs départements. Il lui était d'ailleurs assez difficile d'être convaincant en obtenant la parole après ses homologues de l'éducation nationale, de la santé et du sport.

La venue de nouveaux conseillers sur les territoires est donc la bienvenue. Il conviendra cependant de les spécialiser compte tenu de l'importance des difficultés en zone urbaine. Il en sera probablement de même pour les agglomérations de Lille, Lyon et pour Marseille (où les quartiers Nord semblent prioritaires). Dans d'autres régions, les enjeux se situeront davantage en milieu rural. La mission des conseillers sera donc assez diversifiée d'une région à l'autre. Les fiches de poste devront donc être établies sur mesure.

Enfin, il pense que les deux options (résidence administrative au siège de la DRAC ou auprès d'une unité départementale) doivent être envisagées simultanément afin de cumuler les avantages des deux systèmes. Il sera en effet intéressant pour les conseillers de bénéficier d'échanges sectoriels, et les préfets auront besoin pour leur part d'interlocuteurs qui sauront lui répondre rapidement aux questions portant sur leur territoire d'intervention.

Christopher MILES adhère à cette réflexion. Il lui semble en effet que le renfort d'un collectif de travail est appréciable pour travailler dans la grande couronne parisienne – quatre conseillers devraient d'ailleurs être déployés en Île-de-France. Une seule personne n'ayant pas le don d'ubiquité, elle ne peut pas participer à toutes les réunions et il lui est par conséquent impossible de construire une politique culturelle en milieu urbain, dans une région aussi complexe et dans des zones prioritaires aussi nombreuses.

Dominique MORIZÉ (CGT-Culture) note que certains ABF sont hébergés à la préfecture et répondent à des questions qui relèvent de leur périmètre ou d'autres domaines de compétences (comme l'archéologie par exemple). Plutôt que de s'adresser à son référent, le préfet de département préfère s'adresser à son ABF, qui est présent à proximité. La confusion est fréquente entre les périmètres d'intervention des différents responsables.

Christopher MILES confirme que ce risque a été identifié.

Dominique MORIZÉ (CGT-Culture) assure qu'il est très difficile de résister à ce genre de sollicitations, même en n'étant pas sous l'autorité d'un préfet de département.

Jean-Luc SARROLA (UNSA) note que les STAP n'ont pas toujours la possibilité physique d'héberger une personne supplémentaire. Se pose également le problème de l'équipement informatique : le débit des réseaux des STAP est limité et la charge d'un poste de travail supplémentaire sur de tels réseaux risque de ralentir l'activité de l'ensemble des agents.

Christopher MILES souhaite s'entretenir avec les conseillers afin de pouvoir transmettre leurs observations au cabinet – qui recourent d'ailleurs celles des élus.

Point 5 : Présentation des mesures d'accompagnement des agents dans le cadre de la réforme de l'Administration Territoriale de l'État (pour information)

Cette question a été évoquée concomitamment au point n°3.

Point 6 : Questions diverses

Une série de questions émanant de l'organisation syndicale SUD a été présentée. Ces questions ont été traitées au cours de l'examen du point n°3 :

Quels sont les cabinets extérieurs qui ont été sollicités pour assister les préfigureurs ?

Combien de Drac adjoints par DRAC et quel sera leur rôle ?

Comment vont se positionner les chefs de pôle (coordination opérationnelle ou hiérarchique) ? Quels seront leurs différents statuts d'emploi ?

Quelle évolution envisagée pour les postes des chefs de service (CRMH, CRA) ? Comment ces postes seront-ils pourvus ? Et à quelle échéance ?

Est-ce qu'il y aura une systématisation des adjoints au CRA et CRMH et quel sera leur rôle (coordination ou hiérarchique) ?

Comment et à quelle échéance va s'organiser le resserrement des fonctions secrétariat général et leur mutualisation au siège des futures DRAC ?

Quelles mutualisations (au niveau des DRAC ou interministériel) sont envisagées ? Que deviennent les agents concernés ?

Pour les deux autres pôles (hors SG et Patrimoines), quel sera leur champ géographique envisagé pour les missions des conseillers sectoriels ?

Combien de DRAC vont adopter une « spécialisation » par site ?

Comment s'organisera l'indispensable transversalité entre les différents pôles ?

Quelles sont les intentions du MCC sur le renforcement de 40 STAP par des conseillers action culturelle ?

Quels sont les STAP concernés par des colocalisations avec d'autres administrations ? À quelle échéance ?

Pour l'ensemble des DRAC, quel est le nombre de mobilités géographiques (volontaires ou non) et fonctionnelles ?

Dans les trois ans à venir, comment s'organiseront les remplacements des départs en retraite ?

Quelles sont les réductions d'effectifs envisagées ?

Quand seront finalisées les fiches de poste (missions, liens hiérarchiques ou fonctionnels) ? Concerneront-elles tout ou partie des agents ?

Les nouvelles DRAC doivent être en état de fonctionner dès le 1^{er} janvier 2016, ce qui suppose que l'ensemble des procédures aura été mis à plat : budget, circuit du courrier, délégations de signature, dialogue entre le siège et les unités de proximité, etc. À quelle échéance ce mode de fonctionnement sera-t-il établi ?

Où en sont les études d'impact RH ?

Pouvez-vous faire un bilan du « dialogue social » : nombre de CT et CHSCT, conjoints ou non, convoqués ; informations sur l'intranet destiné à informer les agents en temps réel, restitution des travaux à l'ensemble des agents, etc. ?

Comptez-vous transmettre aux organisations syndicales les macro-organigrammes définitifs ainsi que les micro-organigrammes et les études d'impact RH qui ont été transmis aux préfets préfigurateurs, éventuellement corrigés par la MICORE ?

La séance est levée à 19h30.