



## **COMPTE-RENDU ET COMMENTAIRES** **DU CTPR DU 21/07/11**

Ce CTPR a été convoqué à la demande de la totalité des représentants du personnel le 10 juin 2011. La date du 21 juillet choisie par le directeur, trop tardive, n'a pas permis aux représentants de la FSU et de la CFDT d'être présents.

Étaient présents pour l'administration : Georges Poull, Luc Caudroy, Dominique Latron, François Arné, Isabelle Sandret-Leclercq en qualité d'expert et Marie Laure Pasquier en qualité de secrétaire de séance.

Pour la CGT : Emmanuel Georges, Emmanuelle Clopeau.

En introduction, nous avons rendu hommage à Marcel Navarre, représentant CGT, ainsi qu'à Marie-Anne Lunel, secrétaire de séance pendant de longues années, partis tous les deux à la retraite.

### **1- Approbation du PV du CTPR du 25 janvier 2011**

A sa première lecture, ce procès verbal était largement amputé des interventions des représentants du personnel et ressemblait plus à un outil de propagande de la direction qu'à la restitution fidèle des échanges et remarques de chacun. Il a donc fait l'objet de modifications, notamment pour réintroduire les commentaires des élus du personnel. Nous l'avons alors approuvé.

Nous souhaitons à l'avenir que les instances paritaires régionales soient enregistrées afin de garder trace des réunions et de pouvoir se référer à l'enregistrement si besoin.

### **2-Changement de l'organigramme suite au renforcement de la direction**

Pour rappel :

Le comité technique est l'instance que l'administration employeur doit obligatoirement consulter avant de prendre certaines décisions, notamment sur les questions relatives :

- à l'organisation et au fonctionnement des services,
- aux évolutions technologiques et de méthodes de travail des administrations et leur incidence sur les personnels,
- à la gestion prévisionnelle des effectifs, des emplois et des compétences,
- à la formation...

(Source : service.public.fr)

C'est pourquoi il nous a semblé qu'il était temps qu'on nous présente (car il ne s'agit plus de nous consulter à cette heure) le changement de l'organigramme suite à la création en avril dernier du *service du soutien de la stratégie, à l'évaluation et aux moyens informatiques*. Pour le directeur, c'est l'arrivée inattendue d'un agent d'encadrement qui a entraîné cette création de service. Ce poste est ajouté à notre effectif sans prendre un poste existant. Nous avons remarqué qu'il est paradoxal de voir la direction se renforcer alors que les effectifs diminuent et que le besoin en personnels est criant dans certains services. En une phrase « moins on est, plus il faut de gens pour nous encadrer ».

Nous souhaiterions que les décisions relevant du CTPR soient dorénavant présentées avant leur mise en application, conformément à la législation en vigueur.

### **3-Les incidences de Chorus sur les conditions de travail des agents et le service rendu**

ou, chronique d'une catastrophe annoncée...

L'administration nous présente un bilan sans concessions après 6 mois d'utilisation de l'application Chorus :

- 3 postes perdus pour la DRAC
- apprentissage long et complexe pour les agents Chorus
- lourdeur considérable de cet outil
  - plus de 32 circuits de gestion
  - des dérogations à ces circuits
  - déconnexion très rapide → processus de reconnexion fastidieux ...
- retards de paiement de factures, de subventions...
- ignorance des procédures du côté du C.S.P. (Centre de services partagés, plateforme des Finances Publiques) ralentissant le processus et alourdissant la charge de travail en DRAC par des vérifications incessantes
- licence coûteuse réduisant à 4 les accès à l'application et validation effectuée par 2 agents seulement
- transfert de données avec l'outil Arpège problématique (plus de 500 rejets, bugs à répétition)
- craintes pour le transfert de données avec l'outil Agrégée en 2012
- problème de traçabilité des dossiers
- aucune maîtrise des délais
- impossibilité de polyvalence, cloisonnement des tâches

La liste est longue et pourtant non exhaustive. Si rien ne fonctionne de façon satisfaisante (plus de 2 mois de retard), c'est encore pire pour les dossiers CRMH et STAP ainsi que pour la multitude des petits paiements des factures de fonctionnement.

Les solutions envisagées par l'administration sont :

- réunions avec les services pour prioriser les dossiers (puisque tous ne pourront être traités en temps et en heure), faire des choix en fonction des urgences, de la fragilité des structures et de l'impact politique
- transfert de certaines tâches vers les services (enregistrement de dossiers de demande de subvention, lettres d'annonce, lettres de notification de subvention...)
- renforcement de l'équipe financière par le transfert d'un poste de catégorie B du STAP 49 vers la DRAC en accord avec l'ABF

Le directeur se veut apaisant. Bien que conscient des difficultés vécues, il garde tout optimisme en constatant que grâce à la compétence des agents, la DRAC des Pays de la Loire est parmi les plus efficaces, et qu'une réunion prévue en septembre avec le directeur régional des finances publiques et le contrôleur financier va accélérer le processus de règlement des problèmes et devrait permettre fluidification et simplification.

Nous avons constaté que nous ne vivons vraiment pas dans le même monde et nous n'acceptons pas un discours édulcoré et des promesses d'amélioration qui ne pourront pas être tenues. Nous avons eu un échange particulièrement vif avec le directeur.

D'autant plus qu'à ces problèmes de fonctionnement se greffent des problèmes humains : dégradation des conditions de travail, surcharge de travail (jusqu'à ramener du travail chez soi), tension entre collègues et entre services, fatigue, irritabilité, arrêts de travail. Nous ferons tout pour renforcer la solidarité avec nos collègues exposés.

Tout cela s'accompagne d'une perte de crédibilité et d'image de la DRAC face au public et aux partenaires.

Notre demande de connaître les éléments de langage à tenir aux partenaires et prestataires qui attendent le versement de leur subvention ou le paiement de leur facture est restée sans réponse.

Personne n'ignore la vague de colère qui gronde dans les DRAC et les STAP ainsi que les prévisions d'actions en septembre. Ce combat se fait malheureusement sans les directeurs et administrateurs régionaux, plus prompts à appliquer des réformes qui sabordent le service public qu'à se mobiliser pour le préserver.

#### **4-Charte d'effectif**

Sans surprise, ça n'arrête pas de baisser.

Depuis 2009, la DRAC a connu 13 départs et 8 remplacements.

Effectifs en 2011      DRAC : 86,48 (pour un plafond à 86,4)

                                 STAP : 31,5 (pour un plafond à 39)

A la DRAC, la règle sarkozienne du non remplacement d'un départ à la retraite sur deux a été bien appliquée.

Les STAP font légèrement mieux (ou moins bien selon son orientation politique), avec 38% de non remplacement. Cependant, ils ont 7 postes vacants, certains le sont depuis longtemps, particulièrement dans le corps des techniciens des bâtiments de France, par manque de recrutement, d'organisation de concours, de mobilité externe.

Les trois postes d'agents d'entretien ont été intégrés dans la charte d'effectif sans pour autant que le plafond d'emploi soit relevé. Enfin si, le directeur se satisfait d'avoir « sauvé un poste », la perte n'est plus que de 1,7 équivalent temps plein (une vraie victoire, on vous dit).

#### **7-Questions diverses**

##### Le nouveau marché de téléphonie mobile :

Le Ministère de la Culture s'est rattaché au marché ministériel que la Défense a passé avec Orange, ce qui permet des économies conséquentes pour un service amélioré :

- forfait de 4 heures pour les agents qui voyagent, 2 heures pour les sédentaires ;
- coût inférieur de moitié au précédent forfait de 2h ;
- possibilité, et non obligation, de profiter de ce contrat pour un usage personnel en assurant le règlement du dépassement du forfait par prélèvement (nécessitant de remettre son RIB).

##### Bilan des stagiaires au sein de la Drac : nombre, service, durée, condition de rémunération.

Depuis le début de l'année, la DRAC a accueilli 6 stagiaires, tous pour une durée inférieure à 3 mois. L'administration n'a toujours pas, à ce jour, de budget pour rémunérer les stagiaires (3 mois et plus)

Pour plus de détails, vous pouvez contacter Emmanuel Georges et Emmanuelle Clopeau.