

LA GOUVERNANCE DES DRAC :

LE MINISTERE CHOISIT LE STATU QUO

À la veille d'un passage au CT ministériel du sujet de la gouvernance des DRAC, voyons ce qui va réellement changer dans l'organisation des services déconcentrés, dans la chaîne de décisions et les liens hiérarchiques.

Le rapport de triple inspection qui devait servir de base a dressé un tableau sévère de l'institution de directeur de pôle comme niveau hiérarchique supplémentaire et plus généralement des difficultés d'organisation des DRAC multi sites. Il s'agissait donc de remédier aux dysfonctionnements massifs issus de la réforme territoriale et de la sous administration des sites dits distants.

Un point de méthode

La discussion a été menée sur un document de travail ouvert qui a subi plusieurs modifications et qui a intégré quelques propositions de la CGT. Cette méthode a permis un véritable dialogue entre administration centrale, cabinet et représentants du personnel, ce qui est rare par les temps qui courent. Ces principaux apports sont la nécessité d'un renforcement des relations transversales, la mention du comité de direction comme lieu de la définition de la stratégie et du pilotage de la politique culturelle, l'importance des fiches de postes, la création d'un emploi de directeur territorial des administrations de l'État (DATE) supplémentaire à la DRAC Île-de-France (en fait un redéploiement d'un des deux postes DATE de Guyane), la création sur chaque site dit distant d'un SG adjoint qui supervise les fonctions supports (ressources humaines, logistique...), le renforcement des cadres intermédiaires du SRA, CRMH et conseillers, faire en sorte que les délégations et subdélégations de signature soient les plus larges possibles et l'absence de liens hiérarchiques des coordinateurs de pôle sur les DRAC mono site.

Un statu quo au détriment d'un cadre général d'organisation des DRAC

Néanmoins rien d'essentiel n'a été repris des propositions de la CGT pour les DRAC multi sites. Nous avons proposé un cadre commun d'organisation avec un directeur adjoint (DA) par site, quel que soit le nombre de site de la DRAC avec lien hiérarchique sur les agents du site. Ce schéma présentait l'avantage pour tous les agents d'avoir un n+2 de proximité, et permettait de mener efficacement une politique publique infra régionale ce qui est le cas de plus de 90 % des dossiers... Ces nouveaux directeurs adjoints pouvaient cumuler avec la direction d'un pôle, donc d'une politique publique spécifique à l'échelle de la région. La fonction de directeur ou coordinateur de pôle ne crée pas de liens hiérarchiques à l'instar de la forme qui a été choisie pour les DRAC mono site.

Ce cadre général permettait une fiche de poste homogène des directeurs adjoints avec trois grandes orientations : le soutien du directeur dans l'élaboration et la mise en œuvre de la politique culturelle dans une région, la direction d'un site et la coordination d'un pôle. Ces trois points étant déclinés selon la place du directeur adjoint au sein de la région.

Ce choix n'est pas celui du ministère, le management à distance par des directeurs de pôle sur un autre site continuera donc de se faire, avec les désorganisations et les inconvénients largement connus.

Une clarification statutaire qui n'aura pas lieu

Dans le même registre certains directeurs adjoints délégués n'auront pas le statut de directeur d'administration territoriale de l'État (DATE) alors que la fonction qu'ils exerceront les y prédispose. Par contre, quelques rares directeurs de pôle auront ce statut sans pour autant être

directeur adjoint délégué. Ce terme même de directeur adjoint délégué peut entraîner, en interministériel une confusion statutaire, car il n'existera qu'au ministère de la culture, directeur adjoint aurait suffi.

Au sein du statut DATE, une revalorisation des directeurs de l'outre-mer est nécessaire afin d'assurer l'attractivité de ces territoires et de ces postes. Leur passage de la catégorie 4 à la catégorie 3 du statut semble nécessaire.

Le grand principe, à travail égal, statut égal ne sera donc pas la règle pour la gouvernance des DRAC et la confusion continuera à régner.

La rhétorique et les pratiques

Au-delà des termes de directeur ou de coordinateur de pôle, il existe une multitude de pratiques qui associent plus ou moins les cadres intermédiaires et plus ou moins largement les personnels. De fortes différences existent aussi entre les pôles patrimoine et les pôles création et diffusion. Dans certains cas, ce sont des services du site siège qui se trouvent en situation de site distant, car le conservateur régional de l'archéologie ou des monuments historiques est sur un autre site. La réflexion doit aussi se poursuivre sur les localisations des chefs de service et la latitude donnée aux adjoints.

Si l'accent mis par le ministère sur les qualités managériales des directeurs et coordinateurs de pôle va dans le bon sens, les échanges d'expérience au niveau national devraient être plus importants. La CGT demande aussi qu'une circulaire précise les pratiques attendues.

Beaucoup de travail reste donc à faire pour harmoniser les pratiques dans le respect des personnels et une plus grande efficacité de service public.

Le statu quo sur les sujets essentiels ne permet pas de clarifier le rôle de chacun, ni des chaînes de décisions dans les DRAC multi sites ce qui était tout de même le but de la manœuvre. Dommage

Que vive le ministère de la culture en région et le travail remarquable de ses agents

Le 21 septembre 2018

<https://www.cgt-culture.fr/?p=12978&preview=true>