



Compte rendu du CSA de la DRAC PACA du 27 février 2025

En préambule, la CGT Culture a rappelé l'importance de cette instance, reportée à deux reprises par la direction : c'est elle qui permet en premier lieu le dialogue entre direction et élus représentant le personnel !

Les points à l'ordre du jour

Compte rendu du CSA du 13 juin 2024

Il est approuvé à l'unanimité par les représentants du personnel.

Bilan de la formation 2023

Il est salué par la CGT-Culture pour la variété et la qualité des formations proposées. Elles permettent aux agents de gagner de nouvelles compétences, d'échanger avec des collègues venus d'autres horizons et de quitter pour un temps le quotidien du travail.

Télétravail

Le directeur souhaite en limiter la possibilité à 2 jours par semaine (jours fixes et jours flottants confondus) afin de favoriser le collectif de travail.

Pour la CGT Culture :

- d'une part, peu d'agents sont à 3 jours de télétravail effectif et ces jours sont validés par leur(e) chef(fe) de service ;
- d'autre part, d'autres facteurs tel le manque systémique de moyens, tout particulièrement humains, couplé à l'accroissement des tâches ou bien encore une organisation de notre administration dont l'évaluation n'a pour le moment jamais été faite, sont probablement bien plus délétères pour le collectif de travail et la santé des agents que le nombre de jours de télétravail. Ces facteurs-là, du moins, devraient être eux aussi des préoccupations exprimées par la direction.

Minute verte

La tenue de réunions et commissions en DRAC (comme les CRPA) implique d'assurer l'accueil des participants dans de bonnes conditions, en respectant la réglementation qui, notamment, bannit l'usage des couverts à usage unique pour les repas et sans générer de tâches domestiques pour les agents. Nous prenons bonne note de l'achat d'un lave-vaisselle pour équiper le « coin traiteur », mais reste à en organiser l'usage.

Quoi qu'il en soit, pour la CGT-Culture, les attitudes caricaturales et patriarcales du type « les chefs parlent, les collègues-femmes, de catégorie C et B vont faire la vaisselle » ne sauraient être le résultat de la sobriété écologique.

Les questions diverses

Accessibilité du bâtiment de la DRAC PACA

Alors que la loi handicap a 20 ans, nous avons dénoncé l'absence d'accessibilité de la DRAC aux personnes à mobilité réduite, inacceptable pour un Établissement Recevant du Public (ERP – Art. R. 123-2 du Code de la Construction et de l'Habitation). Nous avons demandé pour quelles raisons les récents travaux de rénovation du hall ont abouti à un espace vide, véritable salle de bal dont l'intérêt est discutable, sans mise en conformité des locaux avec la réglementation.

Le directeur adjoint a expliqué que ces travaux, d'un montant 758 000 euros, devaient s'inscrire dans un chantier plus vaste qui aurait assuré l'accessibilité du bâtiment et la mise en conformité de la salle de réunion (qui ne peut règlementairement accueillir plus de 19 personnes faute d'issue de secours adaptée) ainsi que l'achat de meubles.

La CGT Culture souhaite que les dispositions réglementaires concernant l'accueil du public avec un accès PMR soient respectées, que des issues de secours soient créées pour la salle de réunion et que ces points soient traités en priorité. Alors que la DRAC PACA possède en interne les compétences métiers pour proposer des solutions, elle a 20 ans de retard sur l'accessibilité !

Politique de promotions

Nous nous sommes réjouis du nombre élevé d'agents promus en 2024-2025, alors que sont ouverts peu de concours du ministère permettant une évolution de carrière.

La direction a confirmé s'être investie auprès de l'administration centrale pour porter les propositions de promotion. Le taux de succès est élevé : 50% des demandes ont été satisfaites.

Circulation de l'information direction/services métiers

La CGT Culture a exprimé son souhait que la direction s'appuie davantage sur l'expertise des agents en amont de rencontre avec les élus, les associe plus régulièrement aux rendez-vous, et les informe des conclusions/des décisions prises à ces occasions.

Pour le directeur, ces rendez-vous sont d'abord une prise de contact personnelle. Les services sont consultés en cas de nécessité en amont et informés autant que de besoin.

Situation de souffrance au travail en DRAC PACA - Alerte et urgence au Service des Affaires Financières

En 2021, le rapport de Mme RAMEL, psychologue du travail, faisait état d'une situation d'une souffrance au travail très répandue parmi les agents. Cette spécialiste avait préconisé que les agents soient associés à la construction du projet de service et que celui-ci soit évalué une fois mis en place. Aucune de ces préconisations n'a été mise en œuvre. Aucun renfort en effectif n'a été déployé.

La situation ne cesse de se dégrader du fait de nouveaux usages : les bien mal nommées « démarches simplifiées » qui demandent aux agents de se mobiliser pour expliquer les procédures dématérialisées.

En sous-effectif alors que les procédures se sont multipliées avec l'absence de loi de finances en début d'année, qu'elles viennent d'être annulées pour cause de vote du budget et alors que le Contrôleur Budgétaire Régional (CBR) demande une remontée mensuelle des informations, le SAF voit clairement la santé des collègues qui le compose être mise en jeu. La DRAC PACA n'est plus en mesure de traiter les dossiers financiers. La direction doit agir en urgence et assurer un suivi partagé des dossiers qui ne rajoute pas du travail aux agents (par exemple : accès des services métiers à CHORUS en lecture uniquement).

Nous avons rappelé que des situations de souffrance au travail ont été signalées à maintes reprises et dans plusieurs services notamment lors de différentes instances

(CSA, FS, cellule RPS). Il est de la responsabilité de la direction de protéger les agents et de faire cesser cette situation constatée.

Organisation de la DRAC en deux pôles. À quand un bilan ?

Eu égard au volume d'activité en région PACA, les représentants du personnel, unanimes, ont contesté et contestent toujours la décision de consommer deux ETP pour créer un niveau hiérarchique intermédiaire (directrices adjointes directrices de pôle) au détriment de postes d'agents opérationnels. Ils ont demandé à nouveau l'évaluation de cette organisation en pôles, évaluation qui avait pourtant été annoncée par la précédente direction en amont des travaux d'élaboration du projet de service de la DRAC... En vain, donc, à ce jour.

Ils ont rappelé que pendant 40 ans, les DRAC ont fonctionné en réseau. Emmanuel Georges, expert pour la CGT Culture, a indiqué que dans d'autres DRAC, certains pôles ont été abandonnés au profit d'une organisation en services (par exemple en DRAC Pays de-Loire, région qui comme PACA n'est pas issue d'un regroupement : un service création et un service regroupant l'action culturelle et territoriale ainsi que les industries culturelles...).

Respect des compétences métier des agents

Nous avons réaffirmé que les agents de la DRAC sont, chacun dans ses missions, des experts métier et des experts des procédures métier. Dans ce contexte, les ICCEAC, notamment, sont les conseillers du directeur. La possibilité de se présenter au concours qui régit ce corps nécessite 5 ans de pratique professionnelle dans une discipline artistique (danse, théâtre, musique,...). L'avis des conseillers/conseillères doit être considéré pour le recrutement de leurs assistants/assistantes et pour accomplir les quotités manquantes lors d'un passage à temps partiel.

L'expertise et l'impartialité des agents reconnues par les partenaires institutionnels et les usagers doivent l'emporter sur toute autre considération dans le recrutement et l'évolution de carrière des agents de la DRAC.

Le directeur a expliqué que les recrutements et les évolutions de carrière sont de son ressort et que les mouvements de personnels sont basés sur l'appréciation des qualifications et des compétences professionnelles des candidats.