

# L'ÉPOQUE

Les DRAC sont fortement impactées par la réorganisation territoriale. Les agents sont à bout et se sentent dépossédés de leurs missions.

## Réorganisation des DRAC : un si profond malaise

**L**e malaise des DRAC s'est amplifié au cours des derniers mois, la réorganisation territoriale impactant fortement le fonctionnement des administrations déconcentrées. Mais le sentiment d'impuissance est plus ancien, plus ancré, dans ces administrations régionales qui, voici quinze ou vingt ans, donnaient encore le cap des politiques culturelles. *«Il nous a d'abord fallu apprendre à dire non, à gérer les mauvaises nouvelles, à justifier les baisses de crédits là où nous accompagnions vraiment les projets. À vrai dire, ce n'est plus vraiment le même métier»*, témoigne anonymement un conseiller désabusé, une vingtaine d'années de métier.

À la rentrée 2016, l'Inspection générale des affaires culturelles (IGAC) remettait un rapport accablant sur la réorganisation des DRAC. Jérôme Bouët, Jean-Sébastien Dupuit et Dominique Chavigny s'étaient alors livrés au difficile exercice de la synthèse après être allés à la rencontre des personnels des DRAC. Leur étude portait donc, en métropole, sur les nouvelles DRAC nées de la réforme territoriale et désormais organisées en pôles spécialisés (patrimoines, création, démocratisation culturelle). Ceux-ci sont répartis entre

les sites des «anciennes» DRAC, et le siège de la DRAC fusionnée. Au sein de l'équipe de direction, le directeur régional des affaires culturelles est assisté d'un directeur adjoint et de trois directeurs de pôle. Difficile de s'y repérer pour un acteur culturel qui pourrait y chercher un interlocuteur.

### Plus loin du terrain

Rappelons que cette organisation a été décidée par le gouvernement, contre l'avis du secrétariat général du ministère de la Culture. L'enquête pointe les temps de déplacement pour les directeurs et leurs adjoints, mais aussi le risque, pour les conseillers, de perdre le contact direct avec les acteurs culturels, alors même qu'une précédente enquête (2014) démontrait que 55% des agents des DRAC se déplaçaient régulièrement dans la région. *«C'était d'ailleurs là ce qui faisait la force du modèle*, assure une jeune conseillère qui peine à cacher sa déception. *C'est ce qui m'a donné envie de m'engager, d'être sur le terrain, d'expertiser et d'accompagner.»* Dans des régions dont la superficie se rapproche parfois de celle de pays européens – l'Autriche pour la Nouvelle-Aquitaine, par exemple – cette mobilité est désormais (presque) illusoire. *«Montpellier est à 242 kilomètres de Toulouse, Strasbourg à 317 kilomètres de Châlons-en-Champagne et Bordeaux à 257 kilomètres de Poitiers»*, lit-on. Ainsi, explique Emmanuelle Parent, secrétaire nationale adjointe pour les services déconcentrés du ministère de la Culture et de la Communication – CGT-Culture, *«la course aux signatures de parapheurs est absolument folle. Certains arrêtés ne peuvent être pris à temps. Tout est décalé et, en fin d'année, tous les crédits des DRAC n'ont pu être consommés en raison de cette réorganisation. Et rien ne dit qu'ils nous seront réattribués l'an prochain»*. Elle-même agent en DRAC Nouvelle-Aquitaine (ex-Poitou-Charentes), elle déplore *«les réformes successives depuis la RGPP qui a conduit à affaiblir l'adminis-*

### Les préconisations du rapport de l'inspection générale

Les trois coauteurs du rapport d'inspection suggèrent d'abord de maintenir l'emploi, mais aussi d'élargir les délégations et subdélégations de signatures pour plus d'efficacité et aussi de responsabilisation. Ils proposent aussi un plan de prévention des risques routiers, un renforcement de la communication interne et une formation au management, l'investissement dans du matériel informatique approprié, permettant notamment la réalisation de visioconférences. Il souhaite aussi que les DRAC désignent les interlocuteurs de premier niveau pour les organismes partenaires et les lieux labellisés...



**Emmanuelle Parent, secrétaire nationale adjointe pour les services déconcentrés – CGT-Culture (à gauche), ici avec Valérie Renaud, secrétaire générale USPAC-CGT-Culture**  
**«On demande aux conseillers DRAC de devenir des analystes financiers.»**

tration centrale avant de démembrer les services déconcentrés». Ainsi, poursuit-elle, «le responsable du Pôle création, basé à Limoges en Nouvelle-Aquitaine doit composer avec un DRAC qui, lui, est à Bordeaux, et des agents de son service répartis dans les trois ex-régions. Tout est plus lourd avec la multiplication des interfaces qui rend plus lointain le rapport aux artistes et, donc, à l'expertise qui sont le cœur du métier». Selon la syndicaliste, les conseillers souffrent de «devenir de plus en plus des analystes financiers. C'est clairement ce qui leur est demandé. Les formations qui leur sont proposées aujourd'hui en témoignent».

L'étude des trois inspecteurs du ministère de la Culture et de la Communication pointe ici nombre de freins à une présence confortée sur le territoire : parc automobile vieillissant et peu renouvelé, difficultés de management, manque d'encadrement dans les sites distants des sièges. Certains agents désormais éloignés des centres de pouvoir et de décision témoignent de leurs «sentiments d'isolement, de dépossession, de dé-

classement». Dans leur rapport, les trois auteurs font état de ce découragement qui fait suite à une réforme «*expresse, conçue par le haut*». Même s'ils passent une partie de leurs journées à rassurer leurs interlocuteurs, «une majorité des agents consultés pensent même que le projet est de supprimer à terme toutes les DRAC», rapportent-ils dans cette synthèse. Depuis des années, le flux des «transferts» s'effectue très clairement vers les grandes collectivités. Les postes en DRAC sont moins attractifs. Aujourd'hui, si les Régions restent attrayantes, ils sont nombreux à regarder du côté des métropoles et des intéressants développements de projets – et de carrière – qu'elles pourraient proposer. «C'est clair, ce sont les postes les plus convoités à l'heure actuelle, témoigne un conseiller. On peine à s'imaginer un avenir dans cette réorganisation». À la CGT-Culture, Emmanuelle Parent le confirme : «Les mobilités vers la fonction publique territoriale sont nombreuses. C'est une vraie souffrance pour les agents. Nous avons commandité un diagnostic des risques psychosociaux à l'échelle nationale. Les conclusions sont alarmantes.»

### Perte de repères

Certains ne sont pas loin du surmenage, à tous les niveaux. Réunions de direction tournantes entre les différents sièges, réunions en région, présence sur les créations lors des premières, les cadres s'épuisent. Même constat pour ceux qui exercent des missions plus administratives et moins mobiles. «La fonction budgétaire a été transférée au siège. Très bien. Mais les équipes en charge de ces questions dans la DRAC siège n'ont pas été renforcées, alors même que, naturellement, leur travail s'est trouvé multiplié par deux ou trois», témoigne l'un d'entre eux. Nombreux sont les conseillers qui perdent leurs repères avec des périmètres d'actions élargis et souvent sans les moyens d'identifier les acteurs sur ces nouveaux territoires. «La création de conseillers territoriaux pour le développement culturel, en particulier pour les départements éloignés du siège, fait l'objet d'une mise en œuvre difficile», écrivent les auteurs du rapport. Emmanuelle Parent constate et craint cet éloignement du terrain, des artistes et de leurs problématiques : «Un service public ne peut pas être géré comme une entreprise privée. Ce qui compte, c'est la proximité dans l'exercice de ce service. Tout ce que ne permettent plus les réorganisations successives depuis maintenant plus de dix ans». Le mal est très profond et la «déprime» des agents loin d'être passagère. **CYRILLE PLANSON**