

PRÉFET DE LA RÉGION BASSE-NORMANDIE

Caen, le 22 octobre 2015

**Etude d'impact RH  
DRAC Normandie**

Dans la continuité de la loi MAPTAM initiée en 2014, de la loi du 16 janvier 2015 relative à la délimitation des régions et de la loi NOTRe, le préfet préfigurateur de la Normandie, Pierre-Henry MACCIONI, a présenté le 30 juin 2015 ses propositions au gouvernement quant à l'organisation des services de l'État dans la future région Normandie.

Le chef-lieu provisoire de la Normandie a été fixé par décret n°2015-944 en date du 31 juillet 2015 ; il s'agit de Rouen. Le chef-lieu définitif sera arrêté à l'été 2016.

Le siège de la DRAC Normandie au 1<sup>er</sup> janvier 2016 est fixé à Caen. Le site de Rouen reste actif.

Sous l'autorité du préfet préfigurateur et dans la dynamique qu'il impulse, le directeur préfigurateur se voit confier, par une lettre de mission de la ministre de la culture et de la communication datée du 14 octobre 2015, la construction de l'organisation-cible de la future DRAC Normandie et la mise en place des conditions de fonctionnement opérationnel des services.

Ainsi convient-il de :

- définir un projet stratégique avec l'élaboration d'une organisation détaillée totalement opérationnelle et stabilisée au 31 décembre 2018,
- assurer la continuité du service public,
- mettre en place un nouveau projet de service,
- assurer un dialogue social de qualité,
- harmoniser les procédures tant métiers qu'administratives entre les sites.

Un processus conjoint, préliminaire, entre les deux actuels directeurs des DRAC normandes a été initié dès novembre 2014 en mode restreint (directeurs et directrices adjointes), puis en mode élargi à partir de mars 2015. Il a permis la mise en place d'une réflexion commune via des groupes de travail par discipline ou métiers, et la tenue d'un séminaire inter-DRAC en juin 2015 aboutissant à l'élaboration d'un diagnostic territorial.

Rappel des principales étapes de la préfiguration :

- 25 novembre 2014 : réunion des deux directeurs et des deux directrices-adjointes
- 4 février 2015: réunion des deux directeurs et des deux directrices-adjointes
- 4 mars 2015 : directeurs, directrices adjointes et secrétaires généraux en présence du chef de projet MCC/DAT et de la chargée de mission DAT pour la mise en place de la réforme territoriale de l'État dans les DRAC
- 17 mars 2015 : séminaire des chefs de service et des conseillers sectoriels
- fin mars à mi-mai 2015 : groupes de travail au sein des services
- 12 juin 2015 : réunion informelle en présence des représentants des personnels des deux DRAC
- 19 juin 2015 : déplacement à Caen et à Rouen du secrétaire général du MCC
- 23 juin 2015 : séminaire de l'ensemble des personnels, avec restitution des groupes de travail
- 8 septembre 2015 : réunion d'information des représentants des personnels à Caen, en visioconférence avec Rouen
- 18 septembre 2015 : réunion d'information des personnels de Rouen animée par le directeur préfigurateur
- 18 septembre 2015 : réunion d'information des représentants des personnels des deux DRAC, à Rouen avec échanges sur les principes guidant la réforme

- 22 septembre 2015 : réunion d'information des personnels de Caen animée par le directeur préfigurateur
- 8 octobre 2015 : réunion d'information des représentants des personnels des deux DRAC, échanges sur les propositions émanant des groupes de travail
- 27 octobre 2015 : CT conjoint, échanges et information sur la synthèse des travaux et sur le dossier à remettre au préfet préfigurateur
- 2 novembre 2015 : réunion d'information des personnels de Rouen animée par le directeur préfigurateur
- 24 novembre 2015 : CT et CHSCT conjoints : examen du projet d'arrêté de la DRAC, présentation des micro-organigrammes et de la présente étude d'impact RH.

Cette étude d'impact vise à préciser les conséquences, en termes de ressources humaines, de la mise en place de la DRAC Normandie. Elle s'attache à préciser les conditions d'une organisation de travail optimale entre les sites. Cette étude a vocation à évoluer pendant toute la phase de transition, jusqu'au 31 décembre 2018.

## I - Effectifs – emplois et compétences.

### A - Partie quantitative, état des lieux

1 - Effectifs physiques (cf tableau PFRH du 31 décembre 2014) par localisation, âge, catégorie hiérarchique et domaine fonctionnel ou métier.

Dans le cadre du travail préparatoire, les actuelles DRAC de Haute et Basse Normandie ont utilisé l'outil mis à leur disposition par la plate-forme RH régionale, pour avoir une gestion prévisionnelle des emplois et des compétences au plus proche de la réalité, au 1<sup>er</sup> janvier 2016 et à la cible du 31 décembre 2018.

Le tableau ci-dessous présente une vision synthétique, uniquement à partir des données prévisionnelles relatives aux départs à la retraite. Il ne tient pas compte des mesures de redéploiements internes des postes, ni des nécessaires remplacements.

Tableau d'impact RH de la réorganisation des services régionaux en termes de mobilité géographique : Organisation cible

			Organisation actuelle				
Région (avant fusion)	Département	Commune	Effectifs au 31/12/2014	Prévisions de départs en retraite :			Effectifs au 31/12/2018
				2016	2017	2018	
BASSE-NORMANDIE	Calvados	Caen	64	3	1	2	55
	TOTAL A		64	3	1	2	55
	Manche	ST LO	6	0	1	0	5
	TOTAL B		6	0	1	0	5
	Orne	Alençon	6	0	0	0	6
	TOTAL C		6	0	0	0	6
TOTAL BASSE-NORMANDIE			76	3	2	2	66
HAUTE-NORMANDIE	Eure	Evreux	5	0	0	1	4
	TOTAL D		5	0	0	1	4
	Seine-Maritime	Rouen	62	2	1	1	56
	TOTAL E		62	2	1	1	56
TOTAL HAUTE-NORMANDIE			67	2	1	2	60
TOTAL REGION FUSIONNEE			143	5	3	4	126

La répartition territoriale sur cinq sites est la suivante :

- un siège à Caen
- un site distant à Rouen
- cinq STAPs : un par département dont un à Caen et un à Rouen.

## 2 - Cartographie des effectifs :

L'organisation-cible retenue au 31 décembre 2018 se structure autour de trois pôles, d'une direction unique basée à Caen et des missions réparties sur les deux sites dans une logique de proximité et de polarisation.

Cette organisation-cible a des impacts dès le 1<sup>er</sup> janvier 2016 sur les emplois et notamment pour certains postes de cadres (directions adjointes, secrétaires généraux et chefs de services patrimoniaux), mais aussi pour des postes d'encadrements intermédiaires ou d'agents dont les missions évolueront courant 2016.

Au vu des éléments fournis par la PFRH (période de référence : effectifs au 31 décembre 2014), 17 départs potentiels en retraite ont été identifiés : 5 pour l'année 2015 et 12 entre le 1<sup>er</sup> janvier 2016 et le 31 décembre 2018 (cf. tableau ci-dessus).

Cette base de travail se fonde sur les études INSEE confirmées par la plate-forme RH régionale qui indique que statistiquement les agents de catégorie A partent à la retraite à 65 ans, contre 62 ans en moyenne pour les agents de catégorie B et C.

## 3 - Cartographie des emplois :

En 2015, et également en 2016, le département de l'action territoriale du ministère de la culture et de la communication, a confirmé au DRAC préfigurateur que le plafond d'emploi était maintenu à 146 ETP (actuellement 74 ETP en Haute-Normandie et 73 ETP en Basse-Normandie).

La projection 2018 respecte ce plafond, sous réserve des incertitudes liées aux quotités de travail des agents à temps partiel, ainsi que d'éventuelles mesures ultérieures de réduction des plafonds d'emplois susceptibles d'intervenir en 2017 et 2018. Ces dernières pourront être gérées suite à des départs à la retraite.

### **B - Détermination des agents en mobilité géographique et fonctionnelle.**

#### 1 - mobilité géographique

Un agent de catégorie B (25-29 ans) est identifié dès septembre 2016 pour rejoindre le siège caennais de la DRAC Normandie dans le cadre d'un rapprochement auprès de la direction afin d'y assurer les fonctions de contrôleur de gestion. Il conviendra de provisionner en application de l'arrêté du 4 septembre 2015 pris en application du décret n°2015-1120 du 4 septembre 2015 relatif aux mesures d'accompagnement indemnitaire liées à la nouvelle réorganisation de l'État – article 1<sup>er</sup> – III – une somme de 15 000 euros.

#### 2 - mobilité fonctionnelle

2 – 1 : Les cinq agents en poste à la cellule financière basée à Rouen se verront proposer de nouvelles missions avant le 31 décembre 2018.

Sont concernés :

- 2 agents de catégorie B (catégorie d'âge : 30-40 et 50-55).

- une réaffectation a déjà été trouvée pour l'agent de catégorie B de la tranche 50-55 ans, qui a candidaté sur le poste d'assistant livre et lecture basé à Rouen. Il pourra prendre ses fonctions au 1<sup>er</sup> janvier 2016. Il conviendra de redéployer dès 2016 les missions exercées par cet agent sur l'ensemble de la cellule basée à Caen.
- pour le deuxième agent, la réflexion devra se poursuivre, en fonction des postes libérés à Rouen ou transférés à Caen.

- 3 agents de catégorie C (catégorie d'âge : 2 agents catégorie d'âge 45-50 ans et 1 agent catégorie 55-60 ans).

- pour 2 de ces agents, des réaffectations dans les services métiers sont déjà envisageables.
- pour le troisième, la réflexion devra également se poursuivre, en fonction des postes libérés à Rouen ou transférés à Caen.

Concernant les trois agents potentiellement repositionnés, il conviendra de provisionner en application de l'arrêté du 4 septembre 2015 pris en application du décret n°2015-1120 du 4 septembre 2015 relatif aux mesures d'accompagnement indemnitaire liées à la nouvelle réorganisation de l'État – article 2 – III – une somme de 500 euros par agent dans le cadre d'une reconversion professionnelle.

Par contre, pour les deux agents pour lesquels la situation reste à définir, un accompagnement individuel est indispensable, notamment par la proposition de bilans de compétences ou le recours aux conseillers mobilité carrière. Une mobilité géographique semble exclue pour le moment pour ces deux agents ; des indemnités géographiques ne sont pas, par conséquent, à budgétiser à ce stade.

2 - 2 : Trois postes d'assistants de conseillers sectoriels (musées ; livre et lecture ; arts plastiques) seront amenés à travailler sur l'ensemble de la région d'ici 2018 et à exercer leurs fonctions avec un conseiller localisé sur un site distant. La mise en place d'un plan de formation individualisé (travail à distance, nouvelles modalités de communication) et un tutorat de 3 à 6 mois sera proposé pour accompagner la prise de fonction.

catégorie d'âge : 50 à 59 ans pour 2 agents, ainsi qu'une création de poste dont la spécificité sera précisée lors de la publication du poste.

Il conviendra de provisionner en application de l'arrêté du 4 septembre 2015 pris en application du décret n°2015-1120 du 4 septembre 2015 relatif aux mesures d'accompagnement indemnitaire liées à la nouvelle réorganisation de l'État – article 2 – III – 500 euros par agent dans le cadre d'une reconversion professionnelle.

2 - 3 : Un personnel CHED, en reconversion en qualité de recenseur, devra également suivre une formation adaptée pour exercer ses nouvelles fonctions au sein de la CRMH. Il conviendra de provisionner en application de l'arrêté du 4 septembre 2015 pris en application du décret n°2015-1120 du 4 septembre 2015 relatif aux mesures d'accompagnement indemnitaire liées à la nouvelle réorganisation de l'État – article 2 – III – une somme de 500 euros.

### 3 - Compétences critiques :

Un référent en cartographie/SIG sera positionné dans une dimension transversale pour les 3 pôles, au sein du secrétariat général.

## **C - Accompagnement de l'encadrement supérieur.**

La formation management à distance devra être proposée à l'ensemble des chefs de service, sachant que la prééminence métier sur celle de site doit être rappelée, afin de pérenniser la transmission des consignes et d'élaborer un management participatif fondé sur le processus de délégation (les adjoints aux chefs de service constitueront notamment un relais privilégié).

Le rôle des adjoints, anciennement chefs de service, doit également faire l'objet d'une attention particulière, notamment en termes de reconnaissance et d'identification par les personnels, ainsi que dans la redéfinition de leurs fiches de poste, notamment dans les intitulés.

## **D - Accompagnement des mobilités fonctionnelles.**

La mise en place d'un tutorat permettra aux personnels changeant de mission de s'adapter, en parallèle d'actions de formation conséquentes (en PFRH et en formation MCC) ; les délais de mise en place seront a minima de 6 mois à partir de la date de mobilité effective.

Le budget consacré à la formation sera augmenté de 33 % dès l'année 2016 afin d'accompagner l'ensemble de ces mobilités et d'être identifié comme une priorité forte de la direction de la DRAC Normandie.

## **E - Point de vigilance**

Les mobilités ainsi listées, qu'elles soient géographiques ou fonctionnelles, correspondent à une évolution des deux entités actuelles pour l'organisation de la nouvelle DRAC Normandie.

Les répercussions sur le travail des agents devront faire l'objet d'une attention particulière pour éviter les situations d'isolement professionnel.

La nécessaire présence, en alternance, sur les deux sites du supérieur hiérarchique sera une condition sine qua non de la réussite de la mise en place de la nouvelle organisation.

Il conviendra aussi de surveiller l'ampleur des intentions de mouvements internes sur l'année afin d'identifier d'éventuelles problématiques de souffrance au travail et de pertes de compétences, et d'anticiper, afin que la DRAC dispose de façon linéaire dans le temps des compétences nécessaires à la bonne exécution des missions de service public. Il y a nécessité d'éviter toute fragilisation de l'organisation, particulièrement pendant la période de transition.

L'hypothèse de la relocalisation du STAP de l'Orne à la DDT a fait l'objet d'une fiche spécifique présentée à la MICORE. Si un déménagement devait intervenir, une grande attention serait portée à la préservation des conditions de travail des agents.

## **II - Impacts des changements organisationnels sur les conditions de travail ou la santé et la sécurité des agents.**

Plusieurs types d'impacts sur les conditions de travail ou la santé peuvent être identifiés :

- impacts collectifs en lien avec la modification des équipes de travail, du supérieur hiérarchique, dimension territoriale modifiée....
- impacts individuels : isolement, inquiétude, peur du changement, incompréhension...

### **A - Impacts collectifs :**

#### **1 - Risques routiers**

Le choix a été fait de conserver des équipes de proximité sur l'ensemble des sites, ce qui devrait limiter les conséquences en flux de déplacements routiers.

Néanmoins, le territoire normand ne bénéficiant pas d'un réseau ferroviaire adapté (temps de déplacement supérieur à 1h40 et basse fréquence), une formation à l'éco-conduite et une formation aux risques routiers devront être proposées, particulièrement pour les conseillers, les chefs de services et les agents amenés à se déplacer régulièrement sur l'ensemble du territoire normand.

Ces mesures, ainsi que la fréquence des déplacements du directeur vers le site de Rouen en 2016, devraient apporter une première réponse, en termes de fluidité d'échanges et circulation d'information entre les principaux sites.

Dans ce cadre, il conviendra de veiller, à ce que la fréquence des déplacements des agents ne soit pas trop élevée pour éviter un épuisement physique rapide dû aux temps de trajets incompressibles.

#### **2 - Modification des modes de fonctionnement due à l'éloignement des sites avec un recours plus fréquent aux technologies de l'information et de la communication**

Le recours à la visio-conférence et à la web-conférence permettront également de limiter les déplacements physiques, sous réserve du développement effectif des ressources matérielles et de l'extension du nombre de salles dédiées à ces dispositifs. Les réunions en petits effectifs devront d'ailleurs être privilégiées, dans la mesure où elles demandent une écoute et une concentration extrêmes. Le temps de réunion devra également être adapté (2h maximum).

Dans cette perspective, il serait également souhaitable que les réunions organisées par la préfecture de région, localisée à Rouen, puissent offrir une alternative à la présence sur site (visio-conférence) et limiter ainsi les déplacements, sauf en cas de réunions multiples groupées sur une même journée. Un point en visioconférence, à caractère interministériel, pourrait utilement être mis à disposition à Caen.

Ensuite, la mise en place de « postes de mobilité » et d'espaces de co-working dans les deux sites principaux sera nécessaire afin de constituer des conditions de travail adéquates, plus que le télé-travail, celui-ci devant être pensé comme nécessairement ponctuel et encadré (décret de novembre 2015, en attente sur ce point).

L'installation de deux bureaux dédiés dans les sites de Rouen et Caen, dans ce cadre, est déjà effective.

La nécessité de développer des profils de bureaux informatiques itinérants sera à développer dans les plus brefs délais, à la condition que la SDSI ministérielle attribue à la DRAC Normandie un domaine unique avec un faisceau d'adresses IP dédiées. Cette attribution permettra de la même façon d'avoir un seul réseau de téléphonie fixe sur IP.

Les impacts de ces changements font également l'objet d'une attention particulière par l'administration centrale, la sous-direction des systèmes d'information ayant défini un plan d'actions spécifique, à l'issue d'un audit de quatre DRAC en juin 2015.

Ce plan a permis notamment de prioriser les actions suivantes :

- développer le service de visioconférence et expérimenter la téléconférence sur les postes de travail (fin 2015),
- faciliter l'accès aux ressources partagées dans les DRAC multi-sites,
- mettre en place une solution de gestion électronique des documents (second semestre 2016),
- déployer un système de gestion électronique du courrier (2016), en parallèle d'une réorganisation des circuits de transmission dans les services,
- fournir des postes de travail en mobilité en dehors des sites du ministère avec un accès sécurisé aux infrastructures informatiques ministérielles et notamment des applications métiers spécifiques.

### 3 - Evolution des modes de management

L'administration centrale du Ministère de la Culture et de la Communication a identifié la nécessité de faire apparaître dans le plan de formation 2016 des formations destinées à l'encadrement pour les sensibiliser au management à distance et aux nouveaux modes de communication.

## **B - Impacts individuels**

Certains agents verront très rapidement leurs missions évoluer à l'échelle de la nouvelle région et/ou changeront de supérieurs hiérarchiques. Il conviendra d'être vigilants sur les termes employés dans l'intitulé et la rédaction de la fiche de poste, qui s'inscriront à la fois dans la démarche de la mise en place de la nouvelle DRAC et dans le respect du répertoire des métiers. Cette identification cadrée est susceptible de conduire à des interrogations en termes d'évolution de carrière, voire à de l'incompréhension. Il conviendra d'être à l'écoute des agents et de faire preuve de pédagogie.

Le secrétaire général et le secrétaire général adjoint auront en charge une mission de conseil et de suivi « mobilité-carrière » ainsi qu'indiqué dans les projets de micro-organigrammes.

Les agents dont les missions évolueront feront l'objet d'un suivi individuel et notamment dès le début 2016 dans le cadre des entretiens annuels, en relation avec le responsable de la formation de la DRAC Normandie.

Dans cette perspective, une cellule d'écoute constituée des secrétaires généraux, en lien avec les conseillers mobilité du ministère et de la PFRH, est à la disposition des personnels qui souhaitent être reçus dès à présent.

## **C - Impacts transitoires**

La mise en place d'un règlement intérieur et d'un projet de service favoriseront l'harmonisation entre les deux structures pré-existantes.

Le règlement intérieur est un chantier d'envergure, qui devra être lancé dès que le processus de pré-positionnement aura été mené à son terme.

Le temps nécessaire sera pris, en 2016 et 2017, afin d'éviter une transition trop brutale vers la nouvelle structure. Les différents sujets seront traités de manière différenciée dans le temps, en les phasant autant qu'il est possible. Dans l'attente de l'adoption définitive du nouveau règlement intérieur, chaque site continuera de fonctionner selon les procédures pré-existantes. De manière

générale, dans une première phase, les équipes continueront de travailler selon les modalités préexistantes sur chacun des sites.

Les premiers mois de l'année 2016 seront consacrés à l'harmonisation des pratiques professionnelles, des procédures dans les services métiers et dans les services supports.

Ce temps d'harmonisation sera potentiellement source de situations délicates avec la mise en place de nouveaux outils (gestion du courrier, circuit de validation, diffusion de l'information, accès aux serveurs informatiques par exemple).

Une attention particulière sera portée dès 2016 sur la charge de travail des fonctions supports, déjà fortement mises à contribution depuis le 3ème trimestre 2015 dans le cadre de la préfiguration de la nouvelle DRAC.

Cette phase de transition permettra la mise en commun des méthodes de travail, le développement des complémentarités, le partage des compétences et la valorisation des compétences rares. Elle pourra favoriser une meilleure gestion des éventuelles vacances de postes.

Il conviendra d'être attentifs aux signaux, même faibles de mal-être au travail afin d'y remédier avec rapidité et efficacité. Toute situation de risques psycho-sociaux devra être signalée rapidement au secrétaire général et/ou au secrétaire général adjoint.

### **III - Modalités de passage de la situation actuelle à la situation cible.**

Le suivi individualisé des agents de la nouvelle DRAC Normandie exigera la forte mobilisation de la direction avec l'appui des personnels encadrants.

Il conviendra de développer dès le 1<sup>er</sup> semestre 2016 une communauté de travail « DRAC Normandie » avec la mise en place rapide d'un intranet unique, de répertoires partagés sur les serveurs informatiques, de procédures communes, de tenues de commissions uniques, de lieux de dialogue social en dehors des instances réglementaires mais aussi la mise en place d'un bilan annuel et un suivi précis de l'étude de l'impact RH de la réforme.

Outre le règlement intérieur, le sentiment d'appartenance passe également par la mise en place d'un projet de service unique, d'un DUERP et notamment d'un document recensant les risques psycho-sociaux (obligation réglementaire) qui participera de l'idée d'une fusion réussie et récusera l'idée d'une absorption d'une direction par une autre.

La direction (directeur, deux directrices adjointes, secrétaire général et secrétaire général adjoint) aura à cet égard une responsabilité majeure.

Elle sera assistée par la cellule ressources humaines de la DRAC qui devra mettre en place les indicateurs de mesure suivants :

- taux de turn-over
- taux d'absentéisme pour congé maladie ordinaire, congé maladie longue durée.
- nombre de jours par agents de formation, par catégorie.

### **A – Les modalités d'accompagnement.**

La DRAC de Normandie est organisée avec un site siège à Caen, où se situent aussi bien les fonctions stratégiques et d'appui que les pôles métiers, et un site distant à Rouen, qui abrite des équipes opérationnelles de proximité. La polarisation est proposée non pas de manière globale mais à l'intérieur de chaque pôle métier.

La nécessité de conduire un projet de service dès 2016 est avérée ; au-delà de la définition d'objectifs partagés pour le territoire, cet exercice collégial favorisera l'harmonisation des procédures et des pratiques professionnelles tant les modes d'organisation actuels sont différents (traitement de la chaîne budgétaire et financière ; rôle des assistants sectoriels ; relation STAP/CRMH ; ...).

Dans ce cadre, sont actés à ce jour les points suivants :

- la polarisation des fonctions-support au siège - en particulier les fonctions financières - avec le maintien à Rouen de fonctions de proximité telles que logistique et informatique ainsi qu'une partie des fonctions RH dédiées à la formation. Il convient également de noter le maintien à Rouen de fonctions de communication et documentation afin de faciliter les relations avec la préfecture de région.
- un référent licence d'entrepreneurs du spectacle reste également basé à Rouen.
- la fonction de coordination administrative et financière sera renforcée au sein de chacun des deux grands pôles métiers grâce à l'affectation d'agents à cette fonction sur le site de Rouen dès que possible dans le courant de l'année 2016.

Par ailleurs, au sein des services métiers, une polarisation des compétences sur chacun des deux sites est recherchée. A titre d'exemple, les missions d'expertise scientifique en matière patrimoniale seront réparties entre les deux sites tandis que le périmètre géographique de l'exercice de celles-ci sera étendu au nouveau territoire régional.

De même les modalités de répartition des compétences entre les services territoriaux de l'architecture et du patrimoine (STAP) et la conservation régionale des monuments historiques (CRMH) en matière de traitement des dossiers patrimoniaux seront harmonisées sur l'ensemble du territoire régional.

A noter également, les grands champs d'activité des secteurs de la création, de la diffusion et des industries culturelles seront polarisés de manière à répartir entre Caen et Rouen le traitement des principaux dossiers.

## **B – Les délais de mise en œuvre de l'organisation-cible.**

	<b>Observations</b>	
	<b>2016</b>	<b>2018</b>
Direction	- Les missions de contrôle de gestion sont rattachées au Secrétariat général	- Départ d'un directeur adjoint - Pourvoi du poste d'appui à la stratégie - Maintien à Rouen d'un appui en secrétariat et dossiers spécifiques et interministériels (affirmation d'un lien direct et fort avec le Préfet de région à Rouen, même si le siège est à Caen)
Secrétariat général		- Maintien à Rouen de fonctions supports de proximité (logistique et systèmes d'information) - Maintien de la cellule communication au profit du site distant en raison de la proximité avec les services communication de la Préfecture de Région - Transfert en totalité de la cellule financière au siège. <u>En conséquence, 2 ETP sont redéployés vers les services métiers à Rouen et 2 ETP sont transférés à Caen.</u> - Le poste de documentation patrimoniale (1 ETP A) de Caen est redéployé. - En 2018, la documentation patrimoniale et généraliste à Caen est assuré par 1 seul ETP : documentation généraliste (0,5 ETP) continue d'être rattachée au secrétariat général et la documentation patrimoniale (0,5 ETP) rejoint le pôle patrimoines (SRA). - Le contrôle de gestion est localisé à Caen
Coordination administrative et budgétaire pôle patrimoines et architecture	- Dès le 1 <sup>er</sup> janvier 2016, le chargé de la coordination administrative et financière sur le site de Rouen assure, par ailleurs, à mi-temps, la fonction d'adjoint au CRMH, responsable de la cellule affaires générales des Monuments Historiques.	



	- Par convention l'ETP de la coordination à Caen n'est comptabilisé qu'une fois au sein du pôle.	
CRMH	- Dès le 1 <sup>er</sup> janvier 2016, l'agent en charge de la valorisation du patrimoine est amené à travailler en transversalité avec le pôle création (développement du territoire, éducation artistique et culturelle) et avec la mission pour la qualité architecturale, paysagère et urbaine.	- La cellule recensement, protection, documentation, valorisation est renforcée par l'apport d'un agent CHED qui exercera ses missions sur l'ensemble de la région (Caen et Rouen).
SRA	- Dès le 1 <sup>er</sup> janvier 2016, le travail scientifique et opérationnel est organisé selon deux entrées : une zone géographique et une période scientifique. -Le Paléolithique et l'Antiquité sont traités conjointement sur les deux sites, en fonction des spécialités des territoires.	- Les deux postes de conservateur régional de l'archéologie adjoint ne sont comptabilisés qu'une fois, bien qu'étant également présents en gestion opérationnelle. - Dans le respect du plafond d'emploi, un poste de conservateur spécialisé Moyen Âge est créé et positionné à Caen. - Pour mémoire, la documentation patrimoniale, utile pour chacun des deux sites, est positionnée au SRA (Rouen 1 ETP et Caen 0,5 ETP) au sein de la cellule « documentation archéologie ».
STAP	- Un agent à temps partagé (0,4 et 0,4) entre le STAP 14 et la CRMH passe à temps plein sur le poste STAP 14 courant 2016 (0,8). - Un agent en poste au STAP 61 est mis à disposition par le Conseil Départemental de l'Orne. Il n'est donc pas comptabilisé dans les effectifs de la DRAC.	- A la demande du Préfet de l'Eure, et compte-tenu des besoins avérés, un poste de catégorie B est créé au STAP 27. De la sorte, la répartition des missions entre STAP et CRMH, volet non urbanistique, pourra être rendu homogène.
Musées – Ethnologie - Archives	- Le suivi des politiques relatives aux archives, propre au domaine patrimonial, est suivi par le conseiller Livre et Lecture localisé à Caen. Par convention aucun ETP n'est comptabilisé, étant précisé que la mission est polarisée à Caen dès 2016.	- Particularité du poste d'assistant musées : en résidence administrative à Rouen, il sera amené à travailler avec un conseiller en proximité et un conseiller à distance.
MIQAPU	La DRAC participe de la stratégie ministérielle pour l'architecture en créant un poste de « conseiller architecture » à temps partiel. Il bénéficie, pour l'exercice de sa mission du concours : 1 – de l'architecte conseil pour la Normandie 2 – d'un ABF du STAP du Calvados 3 – de l'agent en charge de la valorisation du patrimoine et du réseau VPAH.	Le temps partiel du « conseiller architecture » pourra, le cas échéant grâce à un redéploiement, devenir un temps plein à échéance fin 2018. A ce stade le complément d'ETP n'est néanmoins pas comptabilisé.
Coordination administrative et budgétaire pôle création artistique et développement des publics	Dès 2016, le schéma d'organisation administrative et budgétaire demande une harmonisation entre les deux anciennes DRAC. Par conséquent, un poste de coordination administrative et budgétaire est créé à Rouen au sein du pôle métier création.	La coordination pourra être renforcée à échéance 2018.
Création artistique	Dès le 1 <sup>er</sup> janvier 2016, l'agent mis à disposition par le CNC, assiste à temps partiel le conseiller musiques actuelles et danse à Caen, étant précisé qu'il n'est pas comptabilisé dans les effectifs de la DRAC.	- <u>Particularité</u> du poste d'assistant arts plastiques : en résidence administrative à Caen, il sera amené à travailler avec un conseiller en proximité et un conseiller à distance. Ce poste est une création, par redéploiement à la faveur d'un départ à la retraite fin 2016. - La fonction d'assistant théâtre et spectacles sur le site distant de Rouen devient un poste à temps plein.

Industries culturelles	Dès le 1 <sup>er</sup> janvier 2016, l'agent mis à disposition par le CNC assiste à temps partiel le conseiller cinéma audiovisuel, étant précisé qu'il n'est pas comptabilisé dans les effectifs de la DRAC.	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Fin 2018 au départ à la retraite de l'actuelle titulaire, si le plafond d'emploi le permet et en fonction des redéploiements possibles, le renouvellement du poste du conseiller livre et lecture à Rouen pourra être envisagé. A ce stade l'ETP n'est pas comptabilisé.</li> <li>- <u>Particularité</u> du poste d'assistant Livre et Lecture à Rouen : dans l'hypothèse du non renouvellement du poste de conseiller à Rouen, il serait amené à travailler avec un conseiller et un autre assistant, à distance.</li> </ul>
Action culturelle – médias de proximité – mécénat – EAC et numérique		<ul style="list-style-type: none"> <li>- A échéance 2018, l'harmonisation des procédures de gestion du secteur permet d'envisager un possible renfort de la coordination administrative et budgétaire, se traduisant par le transfert d'un ETP.</li> </ul>
Suivi réglementaire création	-	-