

# DRAC Aquitaine – Limousin – Poitou Charentes

## ETUDE D'IMPACT

### INTRODUCTION

#### **1. Rappel des principes généraux d'organisation**

##### **1.1. Les objectifs stratégiques de la politique culturelle de l'Etat pour la nouvelle région Aquitaine-Limousin-Poitou-Charentes.**

La nouvelle région offre un paysage contrasté de territoires et d'enjeux de développement qui impliquera une stratégie fine, territorialisée et partenariale, afin d'atteindre les objectifs de diversification sociale des publics, d'équité territoriale et de valorisation de l'expertise des agents de la Drac dans une relation de proximité.

##### **1.2. La proposition d'organisation de la DRAC ALPC : une chaîne managériale lisible pour la mise en œuvre d'une politique territorialisée valorisant les expertises métiers et renforçant les actions transversales.**

###### *1.2.1. Un état-major stratégique resserré avec une répartition optimisée des fonctions supports.*

- L'équipe de direction (Le Drac, son adjoint et le secrétaire général au siège ; 3 chefs de pôle spécialisés à Bordeaux (patrimoine-architecture), Limoges (action culturelle et démocratisation) et Poitiers (création et industries culturelles) est responsable du pilotage stratégique de la politique pour l'ensemble du territoire régional.

- Les fonctions supports sont pilotées depuis le siège de la DRAC au service de l'ensemble des sites. Cependant, les missions qui s'effectuent via des plates-formes numériques (saisie Chorus, base de données des monuments historiques Agrégée) ne nécessitent pas un rapprochement physique des personnels. Tout en étant hiérarchiquement rattachés au siège, ils peuvent travailler à distance pour toute la région depuis n'importe quelle implantation. Une équipe de proximité pour l'administration des sites de Limoges et Poitiers sera maintenue.

###### *1.2.2. Trois pôles thématiques dirigés par des chefs de pôle spécialisés chargés de la coordination d'une politique pour l'ensemble de la région.*

Chaque pôle a une responsabilité de coordination et de ressource pour l'ensemble de la région. Ces pôles ont été localisés en fonction d'une capitalisation d'expertise ancienne et reconnue dans chacun des trois territoires : sur le patrimoine et l'architecture en Aquitaine, en matière de création et d'industries culturelles en Poitou-Charentes, et sur la démocratisation et l'accompagnement des territoires ruraux en Limousin. Cette organisation en pôles facilitera la mutualisation des expertises sur l'ensemble de la région, leurs meilleures capitalisation et transmission auprès des préfets de départements, des élus et des acteurs.

### 1.3. L'animation du travail en mode projet sur leur territoire est également assurée par la responsabilité managériale des chefs de pôle de Limoges et de Poitiers.

Compte tenu de la nature des missions des Drac, ainsi que de la diversité et de la spécificité des métiers, des équipes pluridisciplinaires de proximité seront maintenues dans chacun des sites. A l'exception du chef de pôle patrimoines-architecture qui, basé au siège, pourra s'appuyer sur le Drac-adjoint et le secrétaire général, les chefs de pôle de Limoges et Poitiers auront une double responsabilité interne. Assistés d'une petite équipe, ils auront une responsabilité administrative sur leur site et, pour assurer une action culturelle cohérente, ils assureront l'animation des équipes présentes sur leur site d'implantation pour un travail en mode projet dans une approche territoriale et transversale. Le travail en mode projet est indispensable pour la mise en œuvre des politiques de contractualisation du MCC avec les collectivités territoriales (pactes culturels, convention de développement culturel, contrats locaux d'éducation artistique).

### 1.4. Les services territoriaux de l'architecture et du patrimoine voient leurs périmètres et leurs missions inchangés mais trois sites sont enrichis d'un conseiller de développement culturel.

Le DRAC préside le collège des ABF. Le conseiller architecture, présent dans le pôle patrimoine-architecture, sera le référent fonctionnel des STAP, pour l'ensemble des sujets liés aux questions architecturales, urbanistiques et paysagères. Le travail d'articulation entre les missions de la CRMH et des STAP sera poursuivi sous la responsabilité du chef de pôle.

Trois conseillers de développement culturel sont localisés auprès de trois STAP pour renforcer l'échelon départemental :

- le STAP 17 conserve la présence de la conseillère cinéma, compte tenu de la densité particulière liée à l'activité cinéma dans la zone de La Rochelle et de la Charente-Maritime.
- un conseiller de développement culturel pour la Creuse (avec une spécialisation dans le design et les métiers d'art pour l'ensemble de la région) dans les locaux du STAP 23, où par ailleurs sera confirmée la résidence administrative d'un archéologue qui intervient déjà sur le département.
- un conseiller de développement culturel à Pau (le STAP 64 peut l'accueillir) qui pourra intervenir également dans les Landes et piloter les sujets liés au patrimoine culturel immatériel.

### 1.5. Des créations de postes ressources sur les nouveaux enjeux

Une personne référente sera nommée d'ici à 2019 pour la dimension numérique qui tient une place croissante dans les nouveaux usages et dans les modes de transmission et de valorisation de la culture, notamment chez les jeunes.

La Drac renforcera sa capacité d'observation, d'analyse et de cartographie du territoire pour garantir une action pertinente et équitable sur les territoires, fondée sur une connaissance fine du paysage culturel.

L'expertise économique et juridique, ainsi qu'en matière de mécénat, à ce jour partiellement assurée dans chacune des Drac, sera renforcée.

Ces postes à vocation régionale seront localisés à Limoges et à Poitiers, contribuant ainsi à équilibrer l'emploi public entre les villes.

## **2. Objectifs de l'étude d'impact**

Pour chaque service, il s'agit de présenter l'état des lieux et la cartographie des effectifs, des emplois et des compétences, puis d'indiquer les modifications apportées en janvier 2016, et enfin l'organisation cible au 1<sup>er</sup> janvier 2019. La description du passage de la situation 2016 à l'organisation cible s'attachera à mesurer les besoins en accompagnement RH (notamment en formation) pour améliorer le management, préserver les compétences rares, accompagner les éventuelles mobilités fonctionnelles, voire géographiques si elles sont souhaitées, prévenir les risques pour la santé, la sécurité et les conditions de travail.

## **3. Réalisation de l'étude d'impact**

L'étude d'impact est réalisée à partir des données RH disponibles en 2015 (effectifs, emplois, grades, catégories, âges). Il est important de signaler que les plafonds d'emplois des trois DRAC sont préservés en 2016, ce qui facilite la « bascule » vers la nouvelle organisation au 1<sup>er</sup> janvier. La projection à l'horizon 2019 est également basée sur des effectifs constants, même si nous ne pouvons pas avoir d'assurance à cet égard. L'étude cherche à mesurer les conséquences induites par la nouvelle organisation en s'appuyant sur le travail de consultation des agents (groupes de travail et/ou entretiens individuels) et des représentants des personnels (groupe de travail et CHSCT).

L'étude d'impact, réalisée simultanément et parallèlement aux organigrammes détaillés dans des délais contraints, conserve un caractère prévisionnel et ne se confond pas avec une expertise agréée qui ne pourra intervenir que dans le courant de l'année 2016, quand la nouvelle organisation se mettra progressivement en place. Un plan d'accompagnement RH ministériel suivra la réforme sur toute la durée de sa mise en œuvre, jusqu'en 2019.

## **I. Equipe de direction**

### **1. Etat des lieux**

Dans chacune des Drac, l'équipe de direction en 2015 est organisée autour de deux emplois DATE, Drac et Drac-adjoint, et d'une secrétaire générale. Deux assistantes assurent le secrétariat de chaque trio. Au total : 6 emplois DATE

S'y joignent, dans la formation « comité de direction », le conservateur régional des monuments historiques (CRMH), le conservateur régional de l'archéologie (CRA), le chef du service territorial de l'architecture et du patrimoine (STAP) de la capitale régionale, les conseillers sectoriels (musée, archives et patrimoine écrit, livre, éducation artistique et culturelle, action culturelle, théâtre, musique et danse, arts plastiques, cinéma). Au total une quinzaine de personnes constituent ce CODIR élargi (en Limousin l'actuelle organisation en deux « départements » réduit à 5 les membres

du codir, une réunion générale est organisée mensuellement avec la totalité de l'encadrement).

A la différence du CRMH de Bordeaux, le coordinateur du pôle patrimoine de Limoges (le CRA) est également chef du service. Les Drac-adjoints assurent la coordination des conseillers sectoriels.

## 2. Situation en janvier 2016

Le siège à Bordeaux accueillera le Drac, le Drac-adjoint, le chef du pôle patrimoine (3 emplois DATE) et le secrétaire général (emploi de chef de mission). Les chefs de pôle de Limoges (action culturelle et démocratisation) et Poitiers (création et industries culturelles) seront également nommés sur des emplois DATE. Au total : 5 emplois DATE au lieu de 6.

Le trio Drac, Drac-adjoint, secrétaire général à Bordeaux continuera d'être assisté par deux secrétaires. Les chefs de pôle auront chacun une assistance de secrétariat.

Cette équipe de direction est responsable du pilotage stratégique de la politique pour l'ensemble du territoire régional. Le DRAC adjoint seconde ou remplace le DRAC dans l'ensemble de ses attributions. Les trois chefs de pôle ont une responsabilité principalement thématique avec autorité hiérarchique sur l'ensemble des agents travaillant à cette thématique sur toute la région. Le SG assiste le DRAC dans la gestion des ressources humaines, dans l'élaboration et l'exécution budgétaire, ainsi que dans le pilotage des fonctions supports. Compte tenu de l'importance des enjeux RH (290 agents), l'hypothèse d'identifier un service des RH distinct d'un SG recentré sur les affaires financières et logistiques (solution de la Drac ALCA) est à considérer.

Basé au siège, le chef de pôle patrimoines-architecture aura à charge l'animation des politiques sectorielles dans son domaine. Il travaillera en étroite coordination avec ses collègues de Limoges et Poitiers, mais à la différence de ces derniers, il ne sera pas responsable de la vie du site. Les chefs de pôle de Limoges et de Poitiers, assistés d'une petite équipe d'administration (5 agents) ont une responsabilité interne sur leur site. Ils ont également autorité hiérarchique sur les agents de leur pôle pour l'ensemble de la région. Enfin, pour assurer une action culturelle cohérente, les chefs de pôle de Limoges et de Poitiers assurent l'animation des équipes présentes sur leur site d'implantation pour un travail en mode projet dans une approche territoriale et transversale. A Bordeaux, ce travail en mode projet est assuré par le Drac adjoint. Le travail en mode projet est indispensable pour la mise en œuvre des politiques de contractualisation du MCC avec les collectivités territoriales (pactes culturels, convention de développement culturel, contrats locaux d'éducation artistique) et contribue à la cohésion des équipes sur un même site indépendamment des fonctions exercées.

## 3. Impacts du changement

### *3.1. Situation administrative des cadres de direction*

Les postes de Drac et de Drac-adjoint sont supprimés dans leur périmètre actuel. Ils bénéficient de l'accompagnement prévu pour les emplois DATE.

Le poste de secrétaire général deviendrait un emploi de chef de mission. L'actuelle secrétaire générale de la Drac Aquitaine, contractuelle, si elle postule, ne bénéficierait pas de statut de chef de mission. Une attention particulière doit être portée à son cas. La secrétaire générale de la Drac Limousin, titulaire, peut se porter candidate en bénéficiant du statut de chef de mission. Mais se

poserait pour elle la question de la mobilité et d'assumer une charge de travail beaucoup plus importante.

Le poste de secrétaire général à la Drac Poitou-Charentes a été laissé vacant en attente de la réforme.

Le poste de Drac sera publié le 1er novembre, celui de Drac-adjoint, ceux de chefs de pôle et de secrétaire général le 15 novembre.

### *3.2. Santé, sécurité et conditions de travail*

Quelles que soient les modalités de management à distance qui pourront être mises en place, les chefs de service à compétence régionale ne pourront pas faire l'économie d'une prise de connaissance directe de leur territoire, de leurs interlocuteurs et des agents qui sont sous leur autorité sur les trois sites. Des contacts en présentiel demeureront nécessaires sur une base régulière. Si le train peut s'organiser entre la métropole et les anciennes capitales, c'est déjà beaucoup moins vrai entre les préfectures, illusoire pour les sous-préfectures et les communes rurales. L'allongement des trajets pour les chefs de pôle et les conseillers devra faire l'objet d'une actualisation du DUERP.

### *3.3. De nouvelles conditions de management*

Le management à distance (on compare la taille de la future région à celle de l'Autriche), la communication « virtuelle » (visioconférences, web conférences, conférences téléphoniques etc.), l'organisation matricielle, le travail en mode projet : autant de modifications des habitudes de travail qui demanderont au minimum un temps d'adaptation et à coup sûr des actions de formation. Celles-ci seront proposées par le Ministère dans le cadre d'un marché national (coaching, conduite du changement, etc.).

## **II. Pôle patrimoines et architecture**

Le pôle « patrimoines et architecture » sera piloté depuis Bordeaux pour l'ensemble de la région, mais pour des raisons de proximité, les services patrimoniaux continueront d'être présents avec des adjoints dans les sites de Limoges et de Poitiers.

Outre le chef de pôle, le siège accueillera également le conservateur régional des monuments historiques et le conservateur régional de l'archéologie qui seront responsables de leur service sur l'ensemble de la région. Ils disposeront de relais à Limoges et Poitiers où seront désignés des conservateurs adjoints dans chaque discipline.

Il convient de rappeler que les conservateurs régionaux et leurs adjoints ne sont pas seulement des managers, mais des agents de terrain et des scientifiques. Leur expertise de proximité est donc indispensable, tant pour leurs collaborateurs que pour les maîtres d'ouvrage. Enfin, dans un souci de fluidité de carrière à l'échelle nationale, les postes proposés doivent s'inscrire dans la hiérarchie des différents corps et grades de techniciens, d'ingénieurs et de conservateurs selon un schéma commun à l'ensemble des Drac.

Les Services territoriaux de l'architecture et du patrimoine sont les seuls services à compétence départementale de la Drac. Cependant, leurs missions répondent à une politique régionale, voire nationale. Deux points d'alerte devront être surveillés avec attention en raison de la taille de la future région :

- le travail collégial des ABF sur 12 départements : rien n'est plus irritant pour un maître d'ouvrage que de voir un même problème architectural traité différemment selon l'interlocuteur qu'il trouve en face de lui. C'est pourquoi la concertation et les échanges entre les ABF sont si importants pour la crédibilité de leurs avis et de la politique de l'État en matière de qualité architecturale. La création d'un poste de conseiller pour l'architecture pourra y contribuer.

- le travail sur les monuments historiques dans le cadre du contrôle scientifique et technique (cf. circulaire du 1<sup>er</sup> décembre 2009) : « *L'exercice d'un contrôle scientifique et technique par l'État sur la totalité des monuments historiques classés et inscrits, y compris sur ceux qui ne lui appartiennent pas, est destiné avant tout à garantir d'une part que leur conservation est assurée dans les meilleures conditions et d'autre part que les interventions, de quelque nature qu'elles soient, ne portent pas atteinte à l'intérêt qui a justifié leur protection, en vue d'en assurer la transmission aux générations futures dans le meilleur état possible.* » Le CST nécessite la mise en place d'une instruction collégiale des programmes d'études et des projets, associant la conservation régionale des monuments historiques, les services territoriaux de l'architecture et du patrimoine, le service régional de l'archéologie, les conservateurs des antiquités et objets d'art et, en tant que de besoin, l'architecte en chef des monuments historiques, voire l'inspection générale des patrimoines. Maintenir cette chaîne de compétences et ce travail collectif est indispensable à une relation sereine et constructive avec les maîtres d'ouvrage.

Le travail en réseau des 3 conseillers musées sera facilité par l'existence d'un portail professionnel très développé en Poitou-Charentes et qu'il s'agira d'étendre à la grande région en lien avec le futur conseil régional. L'objectif est de constituer un réseau et une plate-forme d'échanges entre l'ensemble des institutions et les trois conseillers.

Enfin, l'Aquitaine possède un patrimoine linguistique unique avec l'occitan et surtout le basque. Dans ce dernier cas, la pratique de la langue s'appuie sur des activités culturelles denses et structurées, dont le cofinancement par l'État passe par le CPER. Plus largement, le patrimoine culturel immatériel (PCI) représente une dimension importante en termes de collecte, de conservation, de valorisation et de création contemporaine. C'est en particulier le cas pour le patrimoine mémoriel, dont la transmission joue un rôle crucial dans l'éducation à la citoyenneté. Ces aspects prioritaires, aujourd'hui traités un peu ponctuellement dans les trois Drac, devront être pris en compte de manière structurée à l'échelle de la grande région. Le conseiller référent sur le PCI qu'il est envisagé de baser à Pau, aura à se déplacer sur toute la région.

## 1. Etat des lieux 2015

### A. BORDEAUX

<b>SRA</b> Fonction	Corps	Cat.	Filière	Age au 01/01/20 16	Date départ retraite envisagée
Chef du SRA	Conservateur du patrimoine	A	Scientifique	42 ans	
Adjoint chef SRA	Conservateur du patrimoine	A	Scientifique	49 ans	

Conservateur	Conservateur du patrimoine	A	Scientifique	42 ans	
Ingénieur	Ingénieur de recherche	A	Scientifique	55 ans	
Ingénieur	Ingénieur de recherche	A	Scientifique	63 ans	
Ingénieur	Ingénieur d'études	A	Scientifique	42 ans	
Ingénieur	Ingénieur d'étude	A	Scientifique	49 ans	
Ingénieur	Ingénieur d'étude	A	Scientifique		
Assistant ingénieur	Assistant ingénieur	A	Scientifique	42 ans	
Assistant ingénieur	Assistant ingénieur	A	Scientifique	59 ans	
Technicien	Technicien de recherche	B	Scientifique	51 ans	
Technicien	Technicien de recherche	B	Scientifique	56 ans	
Technicien Domaine de Campagne	Technicien de recherche	B	Scientifique	49 ans	
Technicien	Technicien de recherche	B	Scientifique	57 ans	
Technicien	Technicien de recherche	B	Scientifique	60 ans	
Technicien	Technicien de recherche	B	Scientifique	56 ans	
Secrétaire Chef SRA	Adjoint administratif	C	administratif	48 ans	
Assistante SRA	Adjoint administratif	C	Administratif	56 ans	

<b>Conseillers patrimoniaux</b> Fonction	Corps	Cat.	Filière	Age au 01/01/2016	Date départ retraite envisagée
Conseiller musées	Conservateur du patrimoine	A	Scientifique	42 ans	
Conseiller archives, patrimoine écrit, langues de France	Conservateur des bibliothèques	A	Scientifique	65 ans	Juin 2017
Secrétaire Assistante	Adjoint administratif	A	Administratif	54 ans	

## B. LIMOGES

<b>SRA</b> Fonction	Corps	Cat.	Filière	Age au 01/01/2016	Date départ retraite envisagée
Chef du SRA	Conservateur du patrimoine	A	Scientifique	62 ans	Juin 2016
conservateur	Conservateur du patrimoine	A	Scientifique	56 ans	
Conservateur	Conservateur du patrimoine	A	Scientifique	60 ans	
Ingénieur	Ingénieur d'études	A	Scientifique	57 ans	
Ingénieur	Ingénieur d'étude	A	Scientifique	60 ans	
Ingénieur	Ingénieur d'étude	A	Scientifique	48 ans	
Ingénieur	Contractuel	A	Scientifique	48 ans	
Technicien	Technicien de recherche	B	Scientifique	54 ans	
Technicien	Technicien de recherche	B	Scientifique	59 ans	
Gestionnaire	Secrétaire administratif	B	Administratif	54 ans	
Secrétaire	Adjoint administratif	C	Administratif	47 ans	

<b>CRMH</b> Fonction	Corps	Cat.	Filière	Age au 01/01/2016	Date départ retraite envisagée
Conservateur régional	Conservateur du patrimoine	A	Scientifique	32 ans	
Conservateur	Conservateur du patrimoine	A	Scientifique	30 ans	
Ingénieur	Ingénieur du patrimoine	A	Technique	55 ans	
Assistant ingénieur	Assistant ingénieur	A	Scientifique	28 ans	
Conducteur d'opérations	Technicien du patrimoine	B	Technique	48 ans	
Conducteur d'opérations	Technicien du patrimoine	B	Technique	50 ans	
Secrétaire assistante	Adjoint administratif	C	Administratif	52 ans	
Secrétaire	Adjoint administratif	C	Administratif	48 ans	
Gestionnaire budgétaire	Adjoint administratif	C	Administratif	47 ans	

<b>Conseillers patrimoniaux</b> Fonction	Corps	Cat.	Filière	Age au 01/01/2016	Date départ retraite envisagée
Conseiller musées	Conservateur du patrimoine	A	Scientifique	38 ans	
Secrétaire Assistante	Adjoint administratif	A	Administratif	44ans	

## C. POITIERS

<b>SRA</b> Fonction	Corps	Cat.	Filière	Age au 01/01/2016	Date départ retraite envisagée
Chef du SRA	Conservateur du patrimoine	A	Scientifique	46 ans	
Adjoint chef SRA	Conservateur du patrimoine	A	Scientifique	46 ans	
Conservateur, responsable département	Conservateur du patrimoine	A	Scientifique	36 ans	
Ingénieur	Ingénieur d'études	A	Scientifique	52 ans	
Ingénieur	Ingénieur d'études	A	Scientifique	61 ans	
Ingénieur	Ingénieur d'études	A	Scientifique	50 ans	
Ingénieur	Ingénieur d'étude	A	Scientifique	42 ans	
Ingénieur	Ingénieur d'étude	A	Scientifique	48 ans	
Coordination juridique et financière	Attaché d'administration	A	Scientifique	50 ans	
Technicien	Technicien de recherche	B	Scientifique	57 ans	
Technicien	Technicien de recherche	B	Scientifique	60 ans	
Gestionnaire	Contractuel	B	Administratif	59 ans	
Assistante chef de service	Adjoint administratif	C	Administratif	58 ans	
Gestionnaire	Adjoint administratif	C	Administratif	58 ans	



<b>CRMH</b> Fonction	Corps	Cat.	Filière	Age au 01/01/2016	Date départ retraite envisagée
Conservateur régional	Conservateur du patrimoine	A	Scientifique	45 ans	
Adjoint au conservateur régional	Conservateur du patrimoine	A	Scientifique	38 ans	
Adjoint au conservateur régional	Conservateur du patrimoine	A	Scientifique	29 ans	
Ingénieur	Ingénieur des services culturels et du patrimoine	A	Technique	44 ans	
Ingénieur	Ingénieur des services culturels et du patrimoine	A	Technique	49 ans	
Responsable documentation bureau protection MH	Chargé d'études documentaires	A	Scientifique	59 ans	
Recensement MH	Contractuel	A	Technique	47 ans	
Suivi travaux MH	Technicien des services culturels	B	Scientifique	49 ans	
Gestionnaire, instructeur	Technicien des services culturels	B	Technique	51 ans	
Gestionnaire	Adjoint administratif	C	Administratif	50 ans	
Gestionnaire	Adjoint administratif	C	Administratif	51 ans	
Gestionnaire	Adjoint administratif	C	Administratif	48 ans	
Secrétaire	Adjoint administratif	C	Administratif	52 ans	
Assistant du CRMH	Adjoint administratif	C	Administratif	48 ans	
<b>Conseillers patrimoniaux</b> Fonction	Corps	Cat.	Filière	Age au 01/01/2016	Date départ retraite envisagée
Conseiller musées	Conservateur du patrimoine	A	Scientifique	61 ans	
Responsable de documentation	Secrétaire administratif	B	Administratif	56 ans	
Secrétariat	Adjoint administratif	C	Administratif	65 ans	
Secrétariat	Adjoint administratif	C	Administratif	54 ans	

## 2. Situation en janvier 2016

Le 31 décembre 2015, le CRMH basé à Bordeaux et la CRA basée à Limoges feront valoir leur droit à la retraite. Deux recrutements importants sont donc à prévoir en plus du chef de pôle patrimoine et du conseiller architecture qui feront leur apparition dans l'organigramme. Les chefs de service actuels (CRMH à Limoges et Poitiers, chefs de STAP) sont potentiellement susceptibles d'être candidats à l'un ou l'autre de ces trois postes.

Conformément à la nouvelle organisation, le nouveau conservateur régional de l'archéologie de Limoges sera recruté sur un poste d'adjoint, tandis que le CRMH sera recruté à Bordeaux sur un poste de chef de service pour la grande région. Il sera également préfigurateur jusqu'à la mise en place de l'organigramme cible (nomination d'adjoints en remplacement des CRMH actuels).

Les postes feront l'objet d'un appel à candidatures. La sélection se fera par un jury, composé, pour les chefs de service (N -2), du directeur régional, d'un représentant de la Direction générale des patrimoines et d'un représentant du Département de l'Action territoriale (autorité d'emploi sur les Drac), et pour les adjoints (N -3), du directeur régional, du directeur de pôle et du chef de service.

Les CRMH de Poitou-Charentes et du Limousin sont potentiellement candidats au poste de chef du service des MH à Bordeaux. Si l'un d'eux était retenu, leur successeur à Limoges ou à Poitiers serait recruté sur un poste de CRMH adjoint.

Il n'est pas envisagé de mobilité ni géographique ni fonctionnelle pour les agents des services patrimoniaux dans aucun des sites. Des remplacements poste pour poste sont à prévoir pour les départs en retraite annoncés ou potentiels, notamment à Bordeaux (chargés d'études documentaires, conservateur MH, ingénieur archéologie).

### 3. Organisation cible

Elle devrait être atteinte pour l'essentiel dans le courant de l'année 2016. Une attention particulière devra être portée au statut des CRMH-adjoints et CRA-adjoints. Deux postes seront à pourvoir au gré des départs en retraite et mobilités : celui d'assistant juridique auprès du directeur du pôle patrimoines-architecture (prévention des contentieux, contrôle des actes pour l'ensemble des services patrimoniaux et à vocation régionale) et celui d'assistant pour la Commission Interrégionale de la Recherche Archéologique auprès du CRA, la CIRA se tenant à Bordeaux. Un renforcement des actions de valorisation est proposé par mobilité fonctionnelle d'agents issus de la documentation. Des formations seront à prévoir

## **III. Pôle création artistique et industries culturelles**

Basé à Poitiers, il est le siège de la coordination de la politique de création pour l'ensemble de la région, à travers la mise en œuvre des expertises croisées sur des projets spécifiques (équipements pluridisciplinaires, accompagnement de politiques culturelles de collectivités territoriales...) et la valorisation des compétences rares (métiers d'art, filière image, numérique, musique ancienne...) pour le bénéfice de l'ensemble de la région.

### 1. Etat des lieux 2015

#### A. BORDEAUX

<b>Création artistique</b> Fonction	Corps	Cat.	Filière	Age au 01/01/2016	Date départ retraite envisagée
Conseiller musique et danse	ICCEAAC	A	Administratif	56 ans	
Conseiller théâtre et arts de la rue	ICCEAAC	A	Administratif	43 ans	
Conseillère livre	Conservateur des bibliothèques	A	Scientifique	60 ans	
Conseiller cinéma	Contractuel	A	Administratif	31 ans	
Conseiller arts plastiques	Contractuel	A	Administratif	55 ans	
Responsable administratif et financier	Attaché d'administration	A	Administratif	35 ans	
Assistante conseiller musique	Contractuel	B	Administratif	51 ans	
Assistante conseiller	Secrétaire administrative	B	Administratif	51 ans	

théâtre					
Assistante conseillère livre	Contractuel	B	Administratif	28 ans	
Assistante conseiller arts plastiques	Adjoint administratif	C	Administratif	64 ans	Janvier 2016
Secrétaire	Adjoint administratif	C	Administratif	44 ans	
Secrétaire	Adjoint administratif	C	Administratif	53 ans	

## B. LIMOGES

<b>Création artistique</b> Fonction	Corps	Cat.	Filière	Age au 01/01/2016	Date départ retraite envisagée
Conseiller musique et danse	Contractuel	A	Administratif	48 ans	
Conseiller théâtre	Contractuel	A	Administratif	43 ans	
Conseiller livre	Conservateur des bibliothèques	A	Scientifique	47 ans	
Conseiller arts plastiques	ICCEAAC	A	Administratif	45 ans	
Gestionnaire, instructeur livre et lecture	Secrétaire administratif	B	Administratif	54 ans	
Secrétaire-gestion conseiller spectacle vivant	Adjoint administratif	C	Administratif	54 ans	
Secrétaire-gestion conseiller arts plastiques	Adjoint administratif	C	Administratif	57 ans	
Secrétaire gestion et licences	Adjoint administratif	C	Administratif	59 ans	

## C. POITIERS

<b>Création artistique</b> Fonction	Corps	Cat.	Filière	Age au 01/01/2016	Date départ retraite envisagée
Conseiller musique et danse	ICCEAAC	A	Administratif	44 ans	
Conseiller théâtre	ICCEAAC	A	Administratif	46 ans	
Conseillère livre et lecture	Conservateur des bibliothèques	A	Administratif	43 ans	
Conseiller cinéma	ICCEAAC	A	Administratif	53 ans	
Conseiller arts plastiques	ICCEAAC	A	Administratif		A pourvoir
Responsable admin. fin.coordonnateur de pôle	Attaché d'administration	A	Administratif	30 ans	
Assistant	Secrétaire administrative	B	Administratif	49 ans	
Gestion Licences	Secrétaire administrative	B	Administratif	45 ans	
Gestion licences	Adjoint administratif	C	Administratif	51 ans	
Secrétariat	Adjoint administratif	C	Administratif		
Secrétariat	Adjoint administratif	C	Administratif		

## 2. Situation en janvier 2016

En janvier 2016, le principal changement voit la désignation d'un directeur/chef de pôle à Poitiers pour l'ensemble de la filière création artistique et industries culturelles. A la différence des services patrimoniaux, qui sont à la fois plus nombreux et diversifiés en fonctions et en grade, les filières création et industries culturelles représentent de petits effectifs qui s'articulent autour d'un conseiller et d'un assistant par discipline avec un soutien administratif. A Limoges les conseillers ont un assistant à temps partagé. Au total, c'est une équipe de 31 agents, dont 16 catégorie A, répartis sur les trois sites (12 à Bordeaux, 11 à Poitiers et 8 à Limoges) qui travaillent dans ces deux filières. Le taux d'encadrement apparaît donc suffisant et il n'est pas jugé nécessaire de créer de poste de niveau N-2 entre le chef de pôle et les conseillers.

Les conseillers vont constituer des trios par domaine (théâtre, musique et danse, arts plastiques, livre, cinéma) qui travailleront de manière collégiale, mutualisant leurs compétences propres pour mieux couvrir l'ensemble de leur champ disciplinaire (par exemple pour les conseillers musique et danse : musique ancienne, musique contemporaine, jazz, musiques actuelles, danse classique, danse contemporaine ; pour les conseillers théâtre : théâtre, arts du cirque, arts de la rue, marionnettes, mime etc.). A charge pour le chef de pôle de désigner des chefs de file ou référents par sous-domaine en fonction des expertises de chacun et des spécificités des territoires. Le plus simple et logique serait que ces « primus inter pares » par discipline soient les conseillers en poste auprès du chef de pôle, mais une souplesse d'organisation doit être laissée à l'appréciation du chef de pôle en fonction des compétences et des appétences.

Ce mode de fonctionnement a déjà été expérimenté pour l'élaboration du diagnostic territorial et du document stratégique de présentation du budget 2016.

## 3. Organisation cible

Si le maintien en proximité des conseillers, indispensable à l'accomplissement de leurs missions d'accompagnement et d'évaluation, sera conservé, quatre évolutions sont prévues pour la cible 2019 :

- la désignation d'un responsable administratif chargé pour l'ensemble des conseillers de la coordination administrative et financière, notamment pour les dossiers croisés émergeant à plusieurs programmes (224-131-334), garant du passage des opérations dans le logiciel ARPEGE et faisant l'interface avec le service financier du SG à Bordeaux.
- la création auprès du chef de pôle de Poitiers d'un poste de chargé de mission à l'économie culturelle et à l'emploi (face aux limites du schéma classique des associations fonctionnant grâce aux subventions publiques, accompagner les acteurs culturels dans leur évolution vers des modèles qui se rapprochent de ceux de l'économie sociale et solidaire et cherchent à diversifier les sources de financement tout en pérennisant des emplois)
- la centralisation à Limoges de la gestion des licences d'entrepreneurs du spectacles pour toute la Région.

#### 4. Modalités de passage de la situation actuelle à la situation cible

L'absence de secrétaire général à Poitiers va obliger à ouvrir un poste d'administrateur de site au 1<sup>er</sup> janvier 2016.

La situation est plus complexe à Limoges où les fonctions administratives et financières sont réparties entre plusieurs agents à temps partagé sur deux fonctions. Une analyse fine sera nécessaire qu'il n'est pas possible de produire dans cette étude d'impact à cette date. Il est toutefois d'ores et déjà envisageable de proposer une mobilité fonctionnelle pour deux agents qui prendraient en charge les licences d'entrepreneurs du spectacle à l'échelle régionale. Par contre-coup, l'agent en charge des licences à Bordeaux devra opérer une mobilité fonctionnelle au sein de l'équipe création (possibilité ouverte par un départ à la retraite).

### **IV. Pôle Éducation artistique et culturelle et Action territoriale**

Ce pôle porte les priorités affichées en tête de liste par la ministre qui, dans sa directive nationale d'orientation pour 2016, invite les Préfets de Région à « définir une stratégie pour l'égalité des territoires ainsi que pour la diffusion et l'accès de tous à la culture ». Compte tenu des fractures sociales et territoriales, elle assigne aux Drac trois objectifs prioritaires:

- l'action sur tous les temps de vie des jeunes, en y associant la dimension d'éducation aux médias, à l'information et à la liberté d'expression (y compris internet et réseaux sociaux) et les initiatives citoyennes en faveur de la liberté d'expression ;
- la poursuite de l'effort en faveur des zones encore trop éloignées de la culture : les quartiers prioritaires de la politique de la ville mais aussi les zones rurales ou de périphérie urbaine ;
- la prise en compte des publics les plus éloignés de la culture.

#### 1. Etat des lieux 2015

##### **A. BORDEAUX**

<b><u>EAC et action territoriale</u></b> Fonction	Corps	Cat.	Filière	Age au 01/01/2016	Date départ retraite envisagée
Conseiller Education artistique et culturelle	Attaché d'administration	A	Administratif	55 ans	
Conseiller Action territoriale	Attaché d'administration	A	Administratif	53 ans	
Assistant conseiller EAC	Secrétaire administratif	B	Administratif	58 ans	
Assistant conseiller action territoriale	Secrétaire administratif	B	Administratif	59 ans	
Secrétaire	Adjoint administratif	C	Administratif	43 ans	

## B. LIMOGES

<b>EAC et action territoriale</b> Fonction	Corps	Cat.	Filière	Age au 01/01/2016	Date départ retraite envisagée
Conseiller EAC	Attaché d'administration	A	Administratif	39 ans	
Conseiller action culturelle et cinéma	attache d'administration	A	Administratif	59 ans	
Suivi financier et coordination des bop 131 224 334	Secrétaire administratif Secrétaire administratif	B B	Administratif Administratif	48 ans 54 ans	

## C. POITIERS

<b>EAC et action territoriale</b> Fonction	Corps	Cat.	Filière	Age au 01/01/2016	Date départ retraite envisagée
Conseiller EAC	ICCEAAC	A	Administratif	43 ans	
Cartographe	Ingénieur d'études	A	Scientifique	51 ans	
Mécénat	Chargé d'études documentaire	A	Administratif	54 ans	
Mécénat	Adjoint administratif	A	Administratif	48 ans	

### 2. Situation en janvier 2016

Comme pour le pôle création artistique et industries culturelles de Poitiers, le principal changement en janvier 2016 sera la désignation d'un directeur/chef de pôle à Limoges pour piloter les politiques régionales d'éducation artistique et culturelle et d'action territoriale. De la même façon, cette filière représente de petits effectifs qui s'articulent autour d'un conseiller et d'un assistant par discipline avec un soutien administratif. A Limoges les conseillers ont un assistant à temps partagé et la conseillère action culturelle est en partie sur le cinéma. A Poitiers, il n'y a qu'un conseiller, mais la fonction observation du territoire a été développée avec une ingénieure d'études chargée de la cartographie. Au total, c'est une équipe de 12 agents répartis sur les trois sites (5 à Bordeaux, 4 à Poitiers et 3 à Limoges) qui travaillent dans ces deux filières. Il n'apparaît donc pas nécessaire de créer de poste de niveau N-3 entre le chef de pôle et les conseillers.

Les conseillers vont constituer une équipe travaillant de manière collégiale et mutualisant leurs compétences propres pour mieux couvrir l'ensemble de leur champ disciplinaire. A charge pour le chef de pôle de désigner des chefs de file ou référents par sous-domaine en fonction des expertises de chacun et des spécificités des territoires.

Ce mode de fonctionnement a déjà été expérimenté pour l'élaboration du diagnostic territorial et du document stratégique de présentation du budget 2016.

### 3. Organisation cible

Pour répondre aux priorités gouvernementales à l'échelle de la grande région, l'organisation cible va devoir viser :

- le renforcement du pilotage du pôle depuis Limoges, qui est le moins bien doté des trois sites. Des possibilités existent par mobilité fonctionnelle interne. Trois agents actuellement au secrétariat général de Limoges pourraient en bénéficier.
- un poste de conseiller supplémentaire à Poitiers, qui n'en possède qu'un. Là aussi un agent actuellement en poste au secrétariat général pourrait bénéficier d'une mobilité fonctionnelle et abandonner ses fonctions de communication pour développer un axe innovant d'éducation artistique et culturelle avec les entreprises (sur le modèle du programme « l'entreprise à l'œuvre »).
- la mise en place de conseillers de développement culturel à l'échelon départemental avec deux créations dans les Pyrénées Atlantiques et dans la Creuse. Un concours d'ICCEAAC va être ouvert par le ministère afin de pourvoir ces postes (13 créations nationalement).
- la création d'une cellule d'observation des politiques culturelles sur les territoires pour l'ensemble de la région, avec un agent à Limoges chargé de conduire et produire les synthèses territoriales et un ingénieur d'études chargé de la cartographie à Poitiers.
- la création d'un poste de référent régional sur l'innovation numérique au service des publics (valorisation, transmission, nouvelles pratiques culturelles).
- la création d'un poste mécénat et expertise juridique : le mécénat ne représente pas aujourd'hui dans chacune des Drac un volume d'activité suffisant pour un temps plein mais, à l'échelle de la grande région, associé à une compétence juridique et comptable (renforcement de la capacité d'expertise des comptes des demandeurs), c'est un domaine qu'il convient de développer face à la raréfaction de l'argent public et à la baisse des budgets culturels de certaines collectivités territoriales. Rattaché au pôle des politiques transversales, ce poste serait basé à Poitiers.

## **V. Secrétariat général**

L'administration générale, le fonctionnement, les ressources humaines, les finances, les fonctions informatiques, la logistique, toutes ces fonctions regroupées au siège au sein du SG doivent permettre à l'ensemble des services d'exercer leurs missions dans les meilleures conditions possibles. A cet effet, une attention particulière devra être portée aux ressources humaines, surtout dans la période de transition, où se manifesteront des besoins en formation et en accompagnement à des mobilités fonctionnelles, voire géographiques pour les personnes qui le souhaiteraient. L'hypothèse d'un service RH distinct d'un SG recentré sur les affaires financières et logistiques peut être envisagée (solution ALCA).

A Limoges et à Poitiers, une équipe restreinte, conduite par un administrateur de site, sera chargée d'assurer le fonctionnement du site (accueil, logistique et sécurité du bâtiment, réseau informatique, relais RH de proximité). L'administrateur de site sera placé sous l'autorité hiérarchique du SG au siège et sous l'autorité fonctionnelle du chef de pôle dans son rôle « d'intendant ». L'un des principaux enjeux de la réforme consiste donc à organiser le passage d'un effectif de 14 personnes à Limoges et 9 à Poitiers au 1<sup>er</sup> janvier 2016 à une unité administrative de 5 agents.

## 1. Etat des lieux 2015

### A. BORDEAUX

<div>Secrétariat général</div> <div>Fonction</div>	Corps	Cat.	Filière	Age au 01/01/2016	Date départ retraite envisagée
Secrétaire général	Contractuel	A	Administratif	44 ans	
Responsable pôle financier	Attaché administratif	A	Administratif	61 ans	
Informaticien	Contractuel	A	Technique	42 ans	
Responsable fonctionnement		A	Administratif		
Chargé de communication	Ingénieur d'étude	A	Administratif	61 ans	
Gestionnaire pôle financier	Secrétaire administratif	B	Administratif	51 ans	
Responsable pôle RH	Secrétaire administratif	B	Administratif	57 ans	
Gestionnaire licences	Contractuel	B	Administratif	35 ans	
Responsable centre de doc	Secrétaire administratif	B	Administratif	53 ans	
Gestionnaire pôle financier	Adjoint administratif	C	Administratif	62 ans	Avril 2016, remplacement sur place
Gestionnaire de personnel	Adjoint administratif	C	Administratif	49 ans	
Gestionnaire de personnel	Adjoint administratif	C	Administratif	53 ans	
Gestionnaire logistique	Adjoint administratif	C	Administratif	62 ans	
Assistant gestionnaire licences	Adjoint administratif	C	Administratif	61 ans	Juin 2016, remplacement à Limoges
Régisseur bâtiment	Adjoint administratif	C	Administratif	47 ans	
Gestionnaire ressources doc	Adjoint administratif	C	Administratif	60 ans	
Gestionnaire ressources doc	Adjoint administratif	C	Administratif	60 ans	
Gestionnaire ressources doc	Adjoint administratif	C	Administratif	54 ans	
Secrétaire DA et SG	Adjoint administratif	C	Administratif	33 ans	

### B. LIMOGES

<div>Secrétariat général</div> <div>Fonction</div>	Corps	Cat.	Filière	Age au 01/01/2016	Date départ retraite envisagée
Secrétaire général	Attaché d'administration	A	Administratif	60 ans	
Adjoint secrétaire général	Attaché d'administration	A	Administratif	27 ans	



Informaticien	Contractuel	A	Technique	48 ans	
Responsable centre de doc	Chargé d'études documentaires	A	Scientifique	49 ans	
Gestionnaire budgétaire	Secrétaire administratif	B	Administratif	36 ans	
Chargé de communication	Secrétaire administratif	B	Administratif	56 ans	
Gestionnaire personnel	Secrétaire administratif	B	Administratif	60 ans	
Gestionnaire centre de documentation	Secrétaire de documentation	B	Scientifique	56 ans	
Gestionnaire budgétaire	Adjoint administratif	C	Administratif	34 ans	
Gestionnaire budgétaire	Adjoint administratif	C	Administratif	50 ans	
Gestionnaire budgétaire	Adjoint administratif	C	Administratif	54 ans	
Assistant administratif	Adjoint administratif	C	Administratif	46 ans	
Chargé de formation	Adjoint administratif	C	Administratif	45 ans	
Agent d'accueil	Adjoint administratif	C	Administratif	44 ans	
Agent d'information	Adjoint administratif	C	Administratif	54 ans	

## C. POITIERS

<div>Secrétariat général</div> <div>Fonction</div>	Corps	Cat.	Filière	Age au 01/01/2016	Date départ retraite envisagée
Responsable RH	Attaché d'administration	A	Administratif	59 ans	
Chef de projet SI	Ingénieur d'étude	A	technique	51 ans	
Responsable com	Chargé d'études documentaires	A	scientifique	54 ans	
Gestionnaire ressources doc	contractuel	A	administratif	44 ans	
Gestionnaire finances	Secrétaire administratif	B	Administratif	44 ans	
Gestionnaire RH	Secrétaire administratif	B	Administratif	58 ans	
Informaticien	Technicien de recherche	B	Administratif	55 ans	
Responsable bâtiment gestionnaire logistique	Technicien des services culturels	B	Administratif	48 ans	
Chargé com	Secrétaire administratif	B	Administratif	50 ans	
Gestionnaire ressources doc	Secrétaire administratif	B	Administratif	56 ans	
Chargé d'accueil	Adjoint administratif	C	Administratif	41 ans	
Chargé prestations financières	Adjoint administratif	C	Administratif	50 ans	
Gestionnaire administratif	Adjoint administratif	C	Administratif	52 ans	
Gestionnaire administratif	Adjoint administratif	C	Administratif	49 ans	
Gestionnaire administratif	Adjoint administratif	C	Administratif	59 ans	

Graphiste	Adjoint administratif	C	Administratif	46 ans	
Secrétaire	Adjoint administratif	C	Administratif	48 ans	

## 2. Situation en janvier 2016

### A. BORDEAUX

#### **22 agents**

**1 secrétaire général adjoint**

**1 assistant**

**Fonctions financières** : 6 agents

**Fonction RH** : 3 agents

**Logistique / SI / Hygiène et sécurité / accueil** : 4 agents

**Documentation** : 4 agents

**Communication** : 1 agent

**Licences** : 2 agents

### B. LIMOGES

**1 administrateur du site**

#### **14 agents**

**Fonctions financières** : 4 agents

**Fonctions RH** : 2 agents

**Logistique / SI / Hygiène et sécurité / accueil** : 4 agents

**Documentation/com/informations territoriales/actualités** : 3 agents

### C. POITIERS

**1 administrateur de site**

#### **9 agents**

**Fonctions financière** : 2 agents

**Fonctions RH** : 2 agents

**Logistique / SI / Hygiène sécurité / accueil** : 3 agents

**Documentation / com / informations territoriales / Actualité** : 1 agent

## 3. Organisation cible

### A. BORDEAUX

#### **19 agents**

**1 secrétaire général adjoint**

**1 assistant**

**Fonctions financières** : 5 agents, 4 chorusiens en résidence à Poitiers et Limoges

**Fonction RH** : 3 agents

**SI / Logistique / Hygiène et sécurité / accueil** : 3 agents

**Documentation** : 1 agent

**Communication** : 1 agent

## B. LIMOGES

**1 administrateur de site**

**5 agents**

**Fonctions RH : 1 agent**

**SI / Logistique / Hygiène et sécurité / accueil : 3 agents**

## C. POITIERS

**1 administrateur de site**

**5 agents**

**Fonctions RH : 1 agent**

**SI / Logistique / Hygiène sécurité / accueil : 3 agents**

### 4. Modalités de passage de la situation actuelle à la situation cible

#### 4.1. Mobilités fonctionnelles

Plusieurs agents, identifiés comme relevant actuellement des secrétariats généraux, seront amenés à rejoindre les services métiers, notamment au sein des pôles patrimoines-architecture et action territoriale. De fait, soit les services métiers bénéficient déjà largement de leurs compétences, soit leurs fonctions actuelles peuvent être utilement transférées dans les services si les agents concernés en émettent le souhait et sont prêts à suivre la formation nécessaire. Sinon, ces mutations pourront s'effectuer au fur et à mesure des départs, pour cause de retraite ou d'affectation dans d'autres administration.

C'est notamment le cas pour la fonction documentaire qui devra progressivement se limiter à la documentation patrimoniale spécialisée, plus précisément les dossiers de fouilles archéologiques et de restauration monuments historiques. Que leur mise à disposition dans le cadre du « porter à connaissance » soit une obligation légale, que la consultation par les professionnels soit nécessaire au suivi des projets de travaux ou que les universitaires doivent y avoir recours pour leurs recherches, cette documentation représente un outil de connaissance indispensable.

Des rencontres individuelles ont eu lieu à la demande des agents ou sur proposition de la direction (tous les agents du SG Limousin ont été reçus par la DR, le DR préfigurateur a répondu à 6 5 demandes de RV individuels à Limoges et 4 à Poitiers). Un groupe de travail des agents concernés s'est réuni pour envisager la future organisation des fonctions documentation, information et communication.

#### 4.2. Compétences critiques

Au sein des cellules financières la compétence CHORUS a été identifiée comme critique pour deux raisons :

- la centralisation à Bordeaux est actuellement impossible faute d'un nombre suffisant d'agents compétents sur place ;

- les agents (catégorie C) de Limoges et de Poitiers ne sont pas géographiquement mobiles pour venir à Bordeaux, ne souhaitent pas effectuer de mobilité fonctionnelle et sont loin de l'âge de la retraite.

Compte tenu du caractère sensible, voire vital, pour l'exécution budgétaire de ces postes, il est impossible de prendre le risque d'une vacance prolongée et d'un sous-effectif durable. Il serait regrettable en outre de se priver de compétences existantes qui ont le double avantage de maîtriser à la fois le progiciel et les particularités des dossiers culturels (notamment les investissements pluriannuels sur les monuments historiques).

Enfin, s'agissant d'une plate-forme informatique dématérialisée, la mutualisation ne nécessite pas de regrouper physiquement les agents qui peuvent accomplir leurs tâches depuis leur lieu de résidence tout en relevant de la cellule financière du secrétariat général à Bordeaux.

Pour toutes ces raisons, il est proposé de mettre en place pour 4 agents, 2 à Poitiers et 2 à Limoges, un travail en site distant, sous réserve d'évaluation au bout de la période de transition.

## **VI. Récapitulatif**

Les agents impactés se trouvent donc principalement au sein du secrétariat général (9 à Limoges, 5 à Bordeaux et 4 à Poitiers). Ces chiffres sont à mettre en regard du nombre d'agents susceptibles de partir à la retraite d'ici à 2019 et donc âgés aujourd'hui de 60 ans et plus : 19 à Bordeaux, 5 à Limoges et 4 à Poitiers. Les mobilités fonctionnelles les plus nombreuses sont donc à prévoir à Limoges. A la réserve près que plusieurs agents ont témoigné de leur attachement à leur métier sans être prêts à une mobilité géographique (trois mobilités géographiques hors nouvelle région, sans être exprimées, ne sont pas exclues, mais une seule est souhaitée vers Bordeaux). Des recherches de postes vers d'autres administrations sur place en conservant les mêmes fonctions pourraient donc se manifester et, dans ce cas, devraient être accompagnées.

Pour passer de l'organisation 2016 à l'organisation cible 2019, les fonctions les plus impactées sont celles qui relèvent de la communication, information et documentation (3 agents à Bordeaux et à Limoges, un à Poitiers). Deux agents ont atteint l'âge de 60 ans. Des pistes sont ouvertes vers la documentation métier et la valorisation du patrimoine, fonctions parentes et donc accessibles avec une formation.

De manière générale, la réaction des représentants du personnel a été de souligner qu'à ce stade de l'organisation prévisionnelle il était difficile de mesurer précisément l'impact de la réforme et que les agents demanderont des fiches de postes précises pour se positionner. C'est donc ce travail qui doit maintenant commencer.

28 octobre 2015