

PROCÈS-VERBAL
DU COMITÉ TECHNIQUE D'ADMINISTRATION CENTRALE
DU 15 AVRIL 2016

Sont présents au titre de l'administration :

- M. Arnaud ROFFIGNON

Experts au titre de l'administration :

- Mme Claire CHERIE
- Mme Isabelle GADREY
- M. Sébastien CLAUSENER
- Mme Mélanie PILON
- Mme Véronique ASTIEN
- M. Fabien GRIMAUD
- Mme Maryline LAPLACE
- Mme Marie-Christine LABOURDETTE
- Mme Blandine CHAVANNE
- Mme Claire CHASTANIER
- M. Olivier FOLLIO
- M. Thibaut LOUSTE
- Mme Laurence-Tison VUILLAUME
- Mme Diane BOUCHARD
- Mme Madeleine ANGLARD

Sont présents au titre des représentants du personnel :

Au titre de la CGT-Culture :

- M. Franck GUILLAUMET
- Mme Anabel MOUSSET
- M. Jean-Paul LEONARDUZZI
- Mme Isabelle FOUCHER
- M. Jean-Hugues PIETTRE (suppléant)
- Mme Françoise PINSON (suppléante)
- M. Franck LENOBLE (suppléant)
- Mme Véronique DIGNAC (suppléante)

Au titre de la CFDT-Culture :

- Mme Anne-Claire ROCTON
- Mme Chantal DEVILLERS-SIGAUD
- M. Emmanuel PIERREZ
- Mme Nadine GASTALDI (suppléante)
- Mme Élisabeth TABURET-DELAHAYE (suppléante)
- Mme Marie-Cécile RENAULT-HAURAY (suppléante)

Au titre de SUD-Culture Solidaires :

- Mme Fabienne BERNARD
- Mme Caroline CLIQUET (suppléante)

Experts au titre des organisations syndicales :

Au titre de la CGT-Culture :

- M. Jean-Christophe TON-THAT (sur le point 2)
- Mme Valérie RENAULT (sur le point 3)

Au titre de la CFDT-Culture :

- M. Arnaud GIBON (sur les points 2 et 3)

Ordre du jour

1. Approbation du PV du CTAC du 25 septembre 2015 et du PV du CTAC du 17 novembre 2015 (pour avis) ;
2. Projet de rattachement du Centre du documentation du service des bibliothèques, des archives et de la documentation générale des musées de France (SBADG) au Bureau de la diffusion numérique des collections, Sous-direction des collections, au sein du Service des musées de France (pour avis) ;
3. Plans de formation 2016 sur le périmètre du CTAC (pour avis) ;
4. Evolution de l'organisation du SRH : transformation des pôles du département de recrutement, de la mobilité et de la formation, en bureaux (projet d'arrêté modifiant l'arrêté du 17 novembre 2009 relatif aux missions et à l'organisation du secrétariat général) (pour avis) ;
5. Evolution de l'organisation du SCPCI : redéfinition des missions du DPN et du DREST (projet d'arrêté modifiant l'arrêté du 17 novembre 2009 relatif aux missions et à l'organisation du secrétariat général) (pour avis) ;

M. Arnaud ROFFIGNON ouvre la séance.

Il rappelle que l'instance a dû être reconvoquée à la suite de l'absence de quorum lors de sa première convocation le 7 avril. La présente séance ne nécessite donc pas la vérification du quorum, bien qu'il soit manifestement atteint.

Le secrétariat de la séance précédente ayant été assuré par un représentant de la CFDT Culture, il est proposé qu'un représentant de SUD-Culture Solidaires assure cette fonction.

Mme Fabienne BERNARD, représentante de SUD-Culture Solidaires, est désignée secrétaire adjointe de séance.

M. Arnaud ROFFIGNON rappelle les points à l'ordre du jour de la séance.

Il précise que Mme Marie-Christine LABOURDETTE rejoindra la réunion pour l'examen du point 2 et que concernant le point 3, les directions générales et le secrétariat général évoqueront les formations spécifiques les concernant. Les deux derniers points de l'ordre du jour font par ailleurs l'objet d'un projet d'arrêté unique relatif aux missions et à l'organisation du secrétariat général.

Enfin, la proposition de présenter le point 3 avant le point 2 ne peut être retenue en raison de l'agenda de Mme Marie-Christine LABOURDETTE, qui rejoindra la réunion à 10 heures.

M. Franck GUILLAUMET (CGT-Culture) souhaite faire une déclaration liminaire en lien avec des propos qu'il a tenus à plusieurs reprises, notamment pendant les séances du CTAC des 25 septembre et 17 novembre 2015.

Le 25 septembre 2015, au nom de la CGT-Culture, **M. Franck GUILLAUMET (CGT-Culture)** a insisté sur les difficultés relatives à la présidence et à la présence de l'administration au sein de l'instance, en particulier des directeurs généraux et leurs suppléants le cas échéant. Il estime que le procès-verbal de la séance n'est pas fidèle à ses propos et manque de précision.

En outre, il rappelle que le CTAC est issu de la fusion des CT des directions du ministère et regrette que l'accord relatif au fonctionnement de l'instance ne soit pas écrit, car il n'est pas respecté, raison pour laquelle il réfléchit sérieusement à sa démission. Il a en effet pensé qu'un accord oral suffirait, faisant confiance à la parole donnée par l'administration. En effet, lorsque lui-même donne sa parole, elle compte, d'autant plus lorsqu'il la donne au nom de la CGT-Culture, car elle repose alors sur les valeurs portées par cette organisation.

Les représentants du personnel ont exprimé leur colère la semaine précédente, car ils considèrent que depuis l'origine de l'instance, leur opinion n'est pas prise en compte. Encore une fois, ils constatent que celle-ci n'est pas présidée par le secrétaire général. Le fonctionnement actuel du CTAC a eu pour conséquence le « boycott » de l'instance par un certain nombre de représentants du personnel. **M. Franck GUILLAUMET (CGT-Culture)** signale qu'il dispose de nombreux échanges de courriels avec le secrétaire général du ministère, qu'il pourrait citer et joindre au procès-verbal. Les réponses qui sont apportées ne sont pas satisfaisantes, puisqu'elles prétendent que le CTAC est présidé par le secrétaire général adjoint, en présence des collaborateurs des directeurs généraux et non de ces derniers eux-mêmes.

En outre, **M. Franck GUILLAUMET (CGT-Culture)** déplore que l'ordre du jour de l'instance ne concerne que des points pour avis, sachant que celui-ci n'a aucune incidence. En effet, quel qu'il soit, l'avis des représentants du personnel ne modifie en rien les projets présentés, comme le montrent les nombreux exemples dans le passé. Convoquer les représentants du personnel dans ces conditions est selon lui humiliant et insultant. A titre personnel, **M. Franck GUILLAUMET (CGT-Culture)** vit cette situation particulièrement mal, estimant que son engagement exige un minimum de respect.

Quant au procès-verbal de la séance du 17 novembre 2015, il reflète mal les débats qui s'y sont déroulés, rappelant par ailleurs des procédés condamnables autrefois pratiqués dans les pays de l'Est ou d'autres dictatures, au déni de la démocratie. Or l'aspiration à celle-ci est particulièrement forte en France actuellement, comme le montrent les rassemblements tous les soirs place de la République.

Cette séance faisait suite aux terribles attentats du vendredi 13 novembre. Dès le lendemain, le samedi matin, à la première heure, les représentants du personnel ont été sollicités et ils se sont rendus disponibles, conscients de leurs responsabilités. **M. Franck GUILLAUMET (CGT-Culture)** indique qu'il a été contacté à l'aube et a passé la journée avec les membres du cabinet et le conseiller social de l'époque, qui assumait également d'autres responsabilités au cabinet. Il s'est efforcé de faire en sorte que la sécurité soit assurée dans les meilleures conditions pour l'ensemble des agents et des visiteurs. L'instruction a ensuite donné raison aux représentants du personnel, puisque la menace était bien réelle à Paris, Montreuil ou Saint-Denis notamment. Pendant cette journée, **M. Franck GUILLAUMET (CGT-Culture)** a insisté auprès notamment de la ministre sur la gravité de la menace, l'incitant à laisser fermer les établissements tant que la sécurité n'était pas garantie. Le dialogue nourri du samedi, qui s'est poursuivi le dimanche, a conduit à convoquer un CHSCTM exceptionnel le lundi 16 novembre, à la demande notamment des représentants du personnel, au cours duquel ils ont joué pleinement leur rôle. Le 16 novembre à midi, la cérémonie d'hommage aux victimes a eu lieu, en présence des représentants du personnel et de la ministre, qui a pris la parole, puis les a quittés un peu rapidement à leur goût. Dès le week-end, les représentants du personnel ont formulé le souhait de reporter le CT du 17 novembre, mais la demande n'a pas été entendue. **M. Franck GUILLAUMET (CGT-Culture)** regrette donc que dès la première intervention du PV, certains représentants du personnel se soient réjouis du maintien de la séance.

S'agissant d'une reconvoocation, la présente séance aurait lieu quand bien même les représentants du personnel en seraient absents, aucune condition de quorum n'étant requise. Ils s'exprimeront donc sur les différents points à l'ordre du jour, sur lesquels ils ont des opinions, sachant que la parole est libre à la CGT-Culture. La mobilisation de la veille montre en outre que cette parole est construite et offensive et qu'elle permet d'avancer sur certains domaines. Enfin, **M. Franck GUILLAUMET (CGT-Culture)** insiste sur sa volonté de démissionner, en cohérence avec l'analyse qu'il vient d'exposer.

M. Arnaud ROFFIGNON indique que les propos de M. Franck GUILLAUMET seront fidèlement retranscrits dans le procès-verbal de la séance.

Mme Anne-Claire ROCTON (CFDT-Culture) souhaite s'exprimer sur les comptes rendus et clarifier certains points évoqués par la CGT-Culture. Elle cite l'article 9 du règlement intérieur, ajouté à la demande des représentants du personnel :

« La présence des directeurs généraux est requise lors d'un point de l'ordre du jour qui concerne les métiers et toutes les approches thématiques qui sont reliées à leurs compétences. »

Elle rappelle en outre que cet article a été ajouté en raison de l'absence récurrente des directeurs généraux à l'instance. Les représentants du personnel déplorent systématiquement ces absences, dans la mesure où la fusion des instances était destinée à centraliser l'examen des sujets au sein du CTAC. Cette difficulté est également constatée au sein du CTM. La modification permanente des dates proposées, qui coïncident souvent avec des réunions d'autres instances, complique par ailleurs le fonctionnement de l'instance.

Concernant les procès-verbaux, **Mme Anne-Claire ROCTON (CFDT-Culture)** s'étonne que ses propos aient été modifiés sur le procès-verbal sans qu'elle en ait formulé la demande. Elle souhaite donc que le processus de correction lui soit précisé.

Enfin, elle signale que la CFDT-Culture a été informée de la non-participation de la CGT-Culture au CTAC du 17 novembre le jour même, en arrivant en séance, sans qu'aucune explication ne soit apportée sur cette absence. Elle s'est donc elle-même réjouie que la séance puisse avoir lieu, malgré le contexte difficile.

Mme Fabienne BERNARD (SUD-Culture Solidaires) note que M. Franck GUILLAUMET reproche aux autres représentants du personnel d'avoir assisté à la séance du 17 novembre, alors qu'elle a également appris l'absence de la CGT-Culture lors de la réunion. Elle considère que chaque organisation syndicale prend ses responsabilités. En tant que représentante du personnel de l'administration centrale, elle estime en outre que les débats de chaque instance doivent être distincts, le CTAC n'étant pas un « CTM bis ». L'ordre du jour du 17 novembre incluait un point relatif à la création du Bureau de la santé et sécurité au travail, préalablement examiné en CHSCT de l'administration centrale, qu'il était important de traiter dans l'instance en présence des représentants du personnel.

M. Franck GUILLAUMET (CGT-Culture) constate le désaccord entre les représentants du personnel. Il estime qu'il n'était pas convenable de rendre publics les échanges qu'il a eu avec le cabinet et la ministre pour justifier la demande de report du CT, sur la base du sens qu'il donne à son engagement et à ses responsabilités syndicales. Il a donc agi en cohérence avec sa propre conscience de ses responsabilités syndicales et personnelles.

Par ailleurs, **M. Franck GUILLAUMET (CGT-Culture)** dit avoir plaidé au sein de la CGT-Culture et des délégations du CT de la Direction générale des patrimoines, toujours présidé par le directeur général et son adjoint, ainsi qu'auprès du CT de la DGCA et de la DGMIC, en faveur de la création d'un CT unique, sachant que les CT étaient alors peu réunis. En effet, il considérerait qu'un tel CT permettrait d'aborder les enjeux de façon transversale. Il estime donc avoir été trompé par l'administration, ayant commis l'erreur de ne pas exiger un accord écrit. Il déplore que la parole donnée n'ait pas été respectée et se dit prêt à préparer un dossier sur le sujet, puisqu'il a conservé l'ensemble des échanges le concernant, qui prouvent que ses propos sont véridiques. Alors qu'il avait obtenu l'accord de l'ensemble des représentants du personnel concernés, **M. Franck GUILLAUMET (CGT-Culture)** déplore la position qu'ils adoptent ce jour.

Il rappelle enfin que la nouvelle directrice générale de la Création artistique, Mme Régine HATCHONDO, a reçu la veille un préavis de grève sur l'ENSAD, où des assemblées générales réunissent ce jour même les agents et étudiants.

M. Arnaud ROFFIGNON indique que ce point ne relève pas du CTAC.

M. Franck GUILLAUMET (CGT-Culture) oppose que la DGCA fait partie du périmètre du CTAC.

M. Arnaud ROFFIGNON précise que l'établissement public n'en fait partie. Il demande à M. Franck GUILLAUMET de ne pas monopoliser la parole, souhaitant que chacun puisse s'exprimer.

M. Franck GUILLAUMET (CGT-Culture) répond que s'il ne peut s'exprimer, il quittera la séance.

M. Arnaud ROFFIGNON remercie les représentants du personnel pour leurs déclarations liminaires, estimant qu'il est important que chaque organisation syndicale puisse s'exprimer. En outre, il confirme que chacun est libre de ses propos et en prend la responsabilité.

Il confirme par ailleurs qu'il était important que les sujets à l'ordre du jour de la séance du 17 novembre puissent être examinés et que la continuité de la vie administrative et politique soit ainsi assurée.

En outre, il considère que l'article 9 du règlement intérieur est pleinement respecté ce jour, avec la présence de Mme Marie-Christine LABOURDETTE, directrice des musées de France, pour l'examen du sujet qui la concerne directement, de Mme Laurence-Tison VUILLAUME, adjointe de Mme Régine HATCHONDO, pour l'examen des points relatifs à la formation, et de M. Thibaut LOUSTE, pour représenter la DGMIC. À ce propos, le directeur de cabinet a rappelé récemment aux directeurs généraux l'importance de leur présence lors de l'examen des points les concernant.

Par ailleurs, alors que le CTM et le CHSCTM ont vocation à être présidés par le secrétaire général, le CTAC et le CHSCT sont quant à eux présidés par le secrétaire général adjoint. Cette organisation efficace permet de démultiplier la capacité de l'administration à faire vivre le dialogue social et les concertations, afin que l'ensemble des points puissent être abordés de manière documentée et que les échanges puissent être nourris et permettent d'avancer sur les points abordés. Le secrétaire général n'a jamais présidé le CTAC, ce qui n'a pas empêché le dialogue de se nouer et de faire progresser les sujets examinés.

Enfin, le fait que l'instance soit reconvoquée n'implique pas de négliger le débat. **M. Arnaud ROFFIGNON** se réjouit donc de la présence de l'ensemble des membres de l'instance.

M. Sébastien CLAUSENER précise que les procès-verbaux sont établis à partir des enregistrements des séances, transmis à une société spécialisée qui réalise le verbatim. Celui-ci fait ensuite l'objet d'une lecture formelle de la part du Bureau du dialogue social, en veillant au sens des interventions en cas de coupure de l'enregistrement notamment. Le verbatim est ensuite transmis au secrétaire de séance, qui assure la coordination avec les autres organisations syndicales en vue de sa correction. L'administration prend en considération l'intégralité des modifications réalisées, sauf si elles concernent les

interventions de l'administration. Les procès-verbaux ainsi modifiés sont enfin communiqués pour avis à l'ensemble des représentants du personnel.

Mme Anne-Claire ROCTON (CFDT-Culture) signale que dans le nouveau projet de procès-verbal de la séance du 17 novembre, ses propos ont été modifiés alors qu'elle n'avait pas pu adresser ses propres corrections dans les délais.

Mme Isabelle GADREY propose à Mme Anne-Claire ROCTON de lui adresser les corrections pour une approbation du procès-verbal à la prochaine séance.

M. Franck GUILLAUMET (CGT-Culture) regrette qu'il faille donner lecture d'une déclaration écrite pour qu'elle soit reprise fidèlement au procès-verbal. Il répète que son intervention figurant au procès-verbal du 25 septembre n'est pas fidèle à ses propos.

La présence des directeurs généraux à l'instance est nécessaire pour qu'un débat puisse s'établir. Les séances des CT de la Direction générale du patrimoine, où le directeur ou ses collaborateurs étaient toujours présents, étaient parfois tendues, mais les discussions avaient lieu régulièrement, aussi bien sur l'architecture que sur les musées. Le nouveau CT établi après les élections de décembre 2014 est compétent sur la chaîne patrimoniale, ainsi que sur les politiques portées par la DGMIC ou la DGCA, mais sauf exception, les points à l'ordre du jour portent exclusivement sur des réformes initiées par l'administration. La présente séance illustre encore une fois cette démarche.

Dans ces conditions, il est difficile de trouver un espace de dialogue, comme en cherchant ceux qui se rendent sur la place de la République et dans d'autres villes de France, sur les enjeux de politique culturelle, et notamment muséale. Ce débat n'est pas rendu possible, car le CT porte principalement sur les enjeux administratifs ou technocratiques, ne laissant aucune place aux représentants du personnel. Ceux-ci peuvent néanmoins encore s'adresser au cabinet, aux conseillers ou aux directeurs de cabinet et adjoints, voire à la ministre, mais leur communication avec les directeurs généraux, en dehors des CT, devient de plus en plus difficile.

Les difficultés dans les musées sont réelles, non seulement à cause des attentats ou parce qu'un président de la République a décrété, lors de l'inauguration du musée Soulages, à Rodez, que les musées devaient ouvrir 7 jours sur 7, mais parce que depuis longtemps une réflexion doit être conduite à leur sujet. L'ensemble des spécialistes confirment la nécessité de cette réflexion souhaitée par la CGT-Culture, y compris la ministre elle-même. Quand la politique muséale, du livre et de la lecture, ou encore la politique des industries culturelles et de la création artistique seront-elles abordées par le CTAC ? À quelques jours de l'ouverture des grands festivals, les enjeux sont considérables, de même que sur l'enseignement. Un problème d'incompréhension majeure est donc avéré au sein de l'instance, à moins qu'il ne s'agisse d'une tromperie. En effet, **M. Franck GUILLAUMET (CGT-Culture)** estime avoir été trompé, ce qu'il n'apprécie pas.

M. Arnaud ROFFIGNON regrette que M. Franck GUILLAUMET ait le sentiment d'avoir été trompé lors de la redéfinition de la cartographie des comités techniques. Il rappelle que l'ordre du jour du CTAC n'est pas uniquement décidé par l'administration, puisqu'il découle d'échanges avec l'ensemble des représentants du personnel, dont les propositions sont prises en considération. Les discussions qui ont eu lieu en 2014 ont abouti à la cartographie adoptée,

avec des CT thématiques en complément du CTAC, dont un CT Musées qui aborde pleinement les sujets le concernant et un CT Archives.

M. Arnaud ROFFIGNON note ensuite que le procès-verbal du 25 septembre sera soumis au vote et que celui du 17 novembre sera reporté afin de réaliser les ajustements demandés.

Mme Anne-Claire ROCTON (CFDT-Culture) souhaite apporter une correction sur son intervention à la troisième page du procès-verbal du 25 septembre, considérant que la loi LCAP n'est pas « historique » comme indiqué. En outre, il convient d'ajouter le terme « juridique » dans le passage : « un échange informel à la DGCA sans aucune valeur *juridique* », puisque l'échange possède bien une valeur. **Mme Anne-Claire ROCTON (CFDT)** note enfin que les délais de communication des procès-verbaux, parfois très longs, ne permettent pas toujours de se rappeler la teneur exacte des propos.

Mme Françoise PINSON (CGT-Culture) précise que les personnels ont dû se mobiliser et envahir à plusieurs reprises le CTM pour que le CT spécial Musées soit créé. En outre, la présence des directeurs généraux sur certains sujets a été demandée par l'ensemble des élus au sein du CTAC. Les représentants du personnel souhaitent en effet que les directeurs soient eux-mêmes présents, compte tenu notamment du préavis de grève en cours. Leur présence favorise des dialogues constructifs et permet un gain de temps.

Mme Isabelle FOUCHER (CGT-Culture) confirme que le CTAC examine en priorité des points pour lesquels l'avis des représentants du personnel est requis mais n'aborde jamais les sujets essentiels de politique culturelle.

En particulier, l'examen du sujet relatif à la formation exigeait la présence de l'ensemble des directeurs généraux. L'instance devrait par ailleurs être présidée par le secrétaire général, compte tenu des questions actuellement en suspens. En outre, les CT thématiques ne fonctionnent pas régulièrement, à l'instar du CT Archives qui n'a pas été réuni depuis le début de l'année. Aucune discussion n'a donc lieu au sein de ce CT, pas plus sur la loi LCAP que sur l'avenir de l'institution, qui devrait être examiné par le Conseil supérieur des archives. Les personnels sont en attente d'une discussion sur le fond et de réponses sur un grand nombre de problématiques. Autrefois, les débats avaient lieu dans les CT, sans forcément engager un avis formel, sachant que les lois sont votées au Parlement, mais les directeurs y prenaient néanmoins en considération l'avis des personnels. Ainsi, la loi de 2008 a-t-elle pu être évoquée à de nombreuses reprises au sein du CT Archives, et les échanges ont contribué à son amélioration.

Les autres sujets de fond sur le patrimoine et la politique du ministère ne font l'objet d'aucune discussion au sein des instances, le débat n'étant engagé que lorsque l'administration en est contrainte par la réglementation. Les grandes difficultés qui s'annoncent ont donné lieu à plusieurs alertes de la part des représentants du personnel. En dépit de cette situation, le CTAC demeure une chambre d'enregistrement qui n'offre aucun espace au débat de fond. Pour pouvoir répondre aux enjeux actuels, la CGT-Culture exige la présence du secrétaire général et des directeurs généraux.

M. Arnaud ROFFIGNON signale que le dialogue social ne se résume pas aux instances, puisque des débats ont lieu avec les directeurs généraux dans le cadre d'autres réunions.

Mme Claire CHERIE rappelle que le rôle du CTAC a été défini à la suite de longs débats, sur la base d'un constat partagé. Par ailleurs, le fait que l'avis du CT soit requis avant de pouvoir appliquer un certain nombre de textes ne transforme pas l'instance en une chambre d'enregistrement, puisqu'il implique des échanges nourris de part et d'autre. Dans ce cadre, certains éléments sont retravaillés, en tenant compte de l'avis des représentants du personnel.

Il s'ensuit que l'administration n'a pas trahi ses engagements, s'efforçant notamment d'assurer la présence de l'ensemble des directions au sein de l'instance. Celle-ci a par ailleurs été présidée par les directeurs d'administration centrale successifs, à un niveau suffisamment élevé pour être en capacité de débattre des dispositifs réglementaires avec les représentants du personnel. Les échanges au sein de l'instance permettent ainsi d'avancer de façon constructive sur les sujets abordés.

M. Franck GUILLAUMET (CGT-Culture) exprime son profond désaccord avec ces propos, considérant que l'administration n'entend pas les représentants du personnel.

M. Arnaud ROFFIGNON constate que la tentative d'écoute de part et d'autre a donc échoué.

Point 1 : Approbation du PV du CTAC du 25 septembre 2015 et du PV du CTAC du 17 novembre 2015 (pour avis)
--

M. Arnaud ROFFIGNON met aux voix le procès-verbal du 25 septembre 2015, sous réserve des modifications proposées.

Résultat du vote :

Pour : CFDT-Culture et SUD-Culture Solidaires.

Abstention : CGT-Culture

Le procès-verbal du CTAC du 25 septembre 2015 est adopté

L'approbation du procès-verbal du CTAC du 17 novembre 2015 est reportée.

Point 2 : Projet de rattachement du Centre de documentation du service des bibliothèques, des archives et de la documentation générale des musées de France (SBADG) au Bureau de la diffusion numérique des collections, Sous-direction des collections, au sein du Service des musées de France (pour avis)

Mme Marie-Christine LABOURDETTE indique que ce projet constitue une étape importante dans l'évolution du service des bibliothèques des archives et de la documentation générale des musées de France, compte tenu de la décision, prise treize ans auparavant, de rattacher la Bibliothèque centrale des musées nationaux à la Bibliothèque d'histoire de l'art de l'INHA. Celle-ci s'installera dans la salle ovale du site Richelieu de la Bibliothèque nationale de France, devenant ainsi la plus importante bibliothèque d'histoire de l'art en France, voire en Europe.

L'impact de ce projet sur les effectifs du SBADG a entraîné une réflexion sur les autres éléments constitutifs de ce service à compétence nationale, à savoir les archives, la mission de soutien au réseau des bibliothèques des musées nationaux et le centre de documentation.

Ce travail de réflexion, mené depuis trois ans, a donné lieu à des réunions thématiques entre 2014 et 2015 avec l'ensemble des organisations syndicales et deux CT Musées lui ont été consacrés. En décembre 2015 et janvier 2016, le CHSCT a également examiné le transfert de la Bibliothèque centrale à l'INHA et celui du Service au sein du C2RMF.

L'ensemble des missions du SBADG seront maintenues, selon des configurations différentes. Le transfert des archives aux Archives nationales à Pierrefitte a tenu compte de l'ensemble des compétences existantes et la totalité des agents qui n'ont pas souhaité être transférés ont trouvé d'autres postes. Le transfert administratif des 24 agents de la Bibliothèque centrale des musées nationaux à l'INHA a été accompli après l'ouverture des postes et la réception des candidatures au 1^{er} janvier 2016. Les personnels ont ainsi pu être réinstallés dans les nouveaux locaux de l'INHA, dans les meilleures conditions. La bibliothèque doit ouvrir au public en octobre ou novembre 2016.

Par ailleurs, la mission de soutien au réseau des bibliothèques des musées nationaux a été actée au CT Musées du 27 janvier 2016. Les organisations syndicales ont formulé des demandes relatives à la publication des postes et à la reprise des activités par le C2RMF. L'administration est en capacité de garantir le maintien de cette mission fondamentale, qui regroupe l'ensemble des missions scientifiques du réseau des bibliothèques des musées nationaux et un certain nombre d'établissements publics. Le président-directeur du Louvre a par ailleurs demandé début mars d'intégrer la bibliothèque du Louvre au sein du catalogue collectif des Bibliothèques des musées nationaux géré par cette mission, et donc désormais par le C2RMF. Le directeur général et **Mme Marie-Christine LABOURDETTE** ont donné une suite favorable à cette demande, qui montre la reconnaissance et la pérennité du travail accompli.

Mme Blandine CHAVANNE souligne la complexité du sujet et insiste sur la volonté de l'administration de remplir les missions qui ont été identifiées. Les souhaits des représentants du personnel ont été recueillis au sein du Service des musées de France quelques semaines auparavant.

La situation est complexe au sein du C2RMF. Les nouvelles responsabilités ont incité Mme Isabelle PALLOT-FROSSARD à réexaminer l'organisation du service de documentation afin de remplir l'ensemble des missions qui lui ont été confiées. La publication des postes a été rendue possible à la suite du CHSCT du 12 avril dernier et des vacances ont été mises en place afin de répondre au plus vite aux demandes des représentants du personnel, en attendant que les postes soient pourvus. L'administration est en effet consciente des difficultés au sein du service de documentation et d'archives du C2RMF. Il convient donc d'attendre que le nouveau fonctionnement du service soit effectif avant de recueillir les souhaits le concernant.

Mme Marie-Christine LABOURDETTE rappelle que le CT Musées, instance compétente sur le sujet, s'est prononcé le 27 janvier 2016. Le point soumis à l'avis du CTAC concerne l'intégration du centre de documentation au sein du Bureau de la diffusion numérique, permettant d'assurer une continuité géographique au personnel, accueilli dans la mezzanine de la rue des Pyramides et au troisième étage, où est actuellement installé le bureau.

Mme Claire CHASTANIER confirme que les différentes entités ont trouvé une solution suite à la décision du transfert de la BCMN à l'INHA. Créé par le Directeur des musées de France en 1992 pour satisfaire principalement des besoins internes de ressources

documentaires, le centre de documentation était rattaché au SCN SBADG et localisé rue des Pyramides. Dans le cadre de la réflexion sur le devenir des entités du SBADG, une intégration renforcée du centre de documentation au Service des musées de France est apparue comme bénéfique. Le rattachement au Bureau de la diffusion numérique des collections semblait en outre cohérent avec le maintien de sa vocation et des missions transversales. La directrice et les deux sous-directions ont en effet estimé que des synergies pouvaient être créées entre le traitement du catalogue collectif des collections des musées de France les fonctions documentaires.

Cette proposition a reçu l'accord interne du Service des musées de France. Le rattachement envisagé s'accompagne d'une réflexion sur l'évolution des missions accomplies par le centre de documentation, l'ouverture vers l'extérieur, décidée quelques années plus tôt, ne devant par ailleurs pas être remise en cause. Le centre de documentation sera ainsi au cœur des actions du service des musées de France, apportant son soutien notamment dans le domaine des ressources documentaires papier. Le centre conserve par ailleurs un fonds important pour l'ICOM et développe des missions en lien avec le réseau partagé, la numérisation des ressources et la création d'une documentation à destination deux sous-directions, qui en manquent à ce jour. En effet, les évolutions administratives ont entraîné la perte de la mémoire administrative, voire des archives, et il est donc important d'établir une documentation générale à but interne, sous la forme de dossiers opérationnels relatifs à chaque musée de France afin de conserver l'historique en dépit des changements de personnes.

De plus, l'organisation du réseau partagé doit être optimisée, sachant que le réseau spécifique du bâtiment Pyramides a été refondu en 2006, sa configuration administrative ayant été modifiée avec la réorganisation de l'administration centrale. Les répertoires sont partiellement inutilisables, car rattachés à des entités disparues, et leur contenu demeure inaccessible en l'absence des mots de passe. Une réorganisation doit donc être mise en œuvre afin de mettre en commun des ressources partagées, indispensables, tels que les rapports d'activité des musées ou la liste des DRAC par exemple. Le Bureau de la diffusion numérique des collections, chargé des réseaux partagés, pourra travailler efficacement avec le centre de documentation sur ces questions. L'objectif du projet consiste donc à rattacher le centre de documentation au Service des musées de France en renforçant ses fonctions et ses missions support.

Le centre de documentation comprend une responsable qui part à la retraite, un agent de la filière administrative et un agent de la filière surveillance. Une telle équipe ne peut assumer les nouvelles tâches du centre. Le poste de la responsable de l'unité de documentation du Service des musées de France a été publié quelques jours plus tôt et la demande de remplacement du poste de chargé d'études documentaires, dont la titulaire a rejoint le musée du Louvre, a été effectuée. La priorité sera donnée au recrutement du poste de responsable, qui devrait être pourvu à la CAP du mois de mai. Une fois ce remplacement opéré, la publication du poste de chargé d'études documentaires pourra être effective, en concertation avec le nouveau responsable. Les nouvelles orientations du centre seront en effet définies avec ce dernier, en lien avec le Bureau de la diffusion numérique des collections, le sous-directeur des collections, Mme Claire CHASTANIER, la sous-directrice de la politique des musées et la Directrice des musées de France.

Mme Françoise PINSON (CGT-Culture) reconnaît que le projet est nourri de bonnes intentions. Toutefois, la politique globale du ministère n'est pas favorable aux personnels, et

le sous-effectif est chronique au sein du C2RMF. Avec les nouvelles missions du SBADG, la situation des personnels demeure fragilisée. Les trois créations de postes et la publication de deux postes au bénéfice du centre de documentation ont été obtenues grâce à la forte mobilisation des personnels.

Les organisations syndicales, dont la CGT-Culture, ne s'opposent pas par principe à un tel projet, qui a effectivement donné lieu à des réunions de concertation, après une période de grand vide. Les musées ont toute leur place dans la politique culturelle, mais les réformes, telle celle menée dans les DRAC, dégradent les missions et leur résultat s'avère particulièrement désastreux.

Un état des lieux de la situation du C2RMF doit être établi afin de doter le service des outils et des personnels, en cohérence avec les missions assignées. Il est notamment dommageable que la personne devant prendre le poste de responsable ait finalement décidé de partir dans un autre service. Les projets doivent être présentés aux organisations syndicales en amont, y compris dix ou quinze ans en amont de leur mise en place effective. La désorganisation des DRAC ou des services des musées de France, dont les SCN, ne favorisent pas la réalisation de projets dans de bonnes conditions, contraignant les représentants du personnel à réclamer des moyens.

M. Arnaud ROFFIGNON confirme que l'histoire de ce projet est longue et considère que son dénouement est plutôt favorable. Les éléments d'information relatifs au C2RMF nécessitent une vigilance collective pour assurer le bon fonctionnement du projet. Par ailleurs, il existe à ce jour une meilleure visibilité sur les moyens humains du centre de documentation, permettant d'envisager son intégration au sein du bureau de la diffusion numérique des collections.

M. Arnaud GIBON (CFDT-Culture) signale que les personnels ont particulièrement mal vécu la période de transition du projet, en raison de sa mauvaise gestion. Au regard de la préservation de la mémoire, le départ de la personne qui était destinée à devenir la responsable est dommageable, au moment où le centre est intégré dans un autre service. L'absence de perspectives et les délais trop longs de réalisation du projet l'ont en effet encouragée à partir.

Le document présenté néglige les missions traditionnelles du centre de documentation, à savoir la veille documentaire, les acquisitions et le traitement des collections, pour se centrer sur le numérique. Or ces missions font l'objet d'une forte demande de la part des utilisateurs. En outre, le document n'évoque que marginalement l'ouverture au public, étant seulement prévue « le cas échéant ». Pour les chercheurs, cette ouverture est indispensable et prioritaire. Dans un courrier, un professeur de muséologie qui exerce à l'Ecole du Louvre, Paris III, signale qu'il fréquente le centre de documentation depuis une vingtaine d'années et qu'il encourage ses étudiants à s'y rendre. Il insiste notamment sur l'importance de disposer d'un lieu de contact physique avec les ouvrages et périodiques consultés, ainsi qu'avec un personnel formé capable d'expliquer l'utilisation des bases de données.

Dans la mesure où l'ouverture au public est prévue seulement « le cas échéant », **M. Arnaud GIBON (CFDT-Culture)** demande quelles seront les missions de l'actuel agent d'accueil de catégorie C.

Enfin, la demande formulée par les représentants du personnel au sein du CT Musées, relative au positionnement du centre de documentation dans l'organigramme du ministère, n'a pas obtenu de réponse. Le maintien de deux budgets suscite par ailleurs des craintes, et exige une réponse écrite de la part de l'administration. Le centre de documentation doit en effet disposer de l'intégralité des moyens qui lui sont dévolus pour pouvoir travailler.

M. Jean-Christophe TON-THAT (CGT-Culture) souligne le déficit d'écoute dans la gestion du dossier du SBADG. Le terme positif de « concrétisation » qui définit le transfert dans la note d'intention ne décrit pas la réalité de la situation, moins satisfaisante que ne le laisse croire la présentation de Mme Marie-Christine LABOURDETTE.

La plaquette décrit les Archives des musées nationaux comme le témoignage écrit de plus de deux siècles de gestion des musées nationaux, ayant commencé à être rassemblées au milieu du XIX^e siècle, dans la proximité des services. La gestion était réalisée selon un cadre de classement identifié et avec une équipe possédant une véritable expertise, pour des fonds utilisés au quotidien, dans un contexte sensible de revendications. Le versement de ces archives à Pierrefitte, avec les fonds des Archives nationales, s'est accompagné d'une perte d'expertise des personnels, que la Direction des archives de France n'a pas souhaité conserver, ainsi que de la suppression des cadres de classement et des inventaires, puisque l'ensemble a été refondu dans les cotes des Archives nationales.

L'histoire de la Bibliothèque centrale est semblable, puisqu'elle était à l'origine la bibliothèque du Museum, dont les 300 000 ouvrages ont été transférés avec les 24 personnes qui en assuraient la gestion. Les représentants du personnel ne sont pas hostiles au transfert de la Bibliothèque centrale des musées nationaux à l'INHA, mais le transfert des personnels et des collections n'était pas prévue dans le projet initial. Celui-ci envisageait la mutualisation de la salle, avec la cohabitation de la Bibliothèque de l'école des Chartes, de la Bibliothèque de l'INHA et de celle de l'école des Beaux-Arts, qui finalement n'a pas rejoint le projet. Le transfert a engendré l'éclatement des collections, dont une partie demeure au Louvre, dans la mesure où les collections dites « socles » de l'INHA n'avaient pas vocation à les recevoir. Les fonds dédiés à l'Islam, à l'Égypte ou au Proche-Orient n'ont donc pas suivi. Par ailleurs, la destination des doublons, qui représentent 25 % des ouvrages, s'avère incertaine, puisque la liste n'a pas été communiquée et ces livres ne devraient pas être repris par l'INHA.

La Bibliothèque centrale devait également exercer la tutelle de la DMF sur les bibliothèques du réseau des musées nationaux. Les représentants du personnel ont alerté l'administration à plusieurs reprises sur l'importance de cette mission, puisque la Bibliothèque centrale devait assurer la gestion des acquisitions, des abonnements et du catalogue collectif, l'ensemble de ces fonctions représentant l'équivalent de 9 personnes. De plus, le réseau se matérialise par le catalogue collectif de la Bibliothèque centrale, qui offre une visibilité en France et à l'international des bibliothèques des musées nationaux.

Contrairement aux affirmations de l'administration, le fonds n'a pas encore rejoint l'INHA, puisque la Bibliothèque centrale a opéré le transfert des 300 000 ouvrages au CTLes à Bussy-Saint-Georges, dans les locaux qui se sont avérés trop exigus, ce qui a nécessité le recours à un garde-meuble. Un deuxième transfert sera donc réalisé à l'INHA, où les ouvrages auront vocation à être conservés. L'économie de l'opération n'est donc pas avérée. Concernant les musées nationaux, plus d'un an et demi s'est écoulé sans que la DMF ne réunisse les responsables des bibliothèques des musées nationaux. Les échanges ont eu lieu dans le cadre

des CT, avec une dernière réunion le 3 décembre 2015, pour un transfert des personnels et des collections au 1^{er} janvier 2016.

La décision a ensuite été prise de transférer la totalité du suivi du réseau au C2RMF. A ce jour, la raison de ce transfert n'est pas claire, dans un service où les compétences ne correspondent pas à cette nouvelle mission, l'équipe n'ayant par ailleurs bénéficié d'aucune formation de la part des personnels partant vers l'INHA. La situation est donc déplorable à ce jour. Cinq mois après le transfert, les personnels sont submergés par ces nouvelles attributions, les acquisitions de l'année 2015 des bibliothèques n'ont toujours pas été livrées et les commandes pour 2016 ne sont toujours pas assurées. Le suivi des abonnements pose donc de véritables difficultés et les factures de l'ex-SBADG destinées au C2RMF ne sont pas réglées, sans compter la souffrance au travail engendrée par cette situation. Les trois postes supplémentaires ont seulement été publiés ce jour, mais compte tenu de la situation, les agents en place demandent leur départ du C2RMF.

Les dernières étapes avant la fin du SBADG et la situation du centre de documentation inquiètent le personnel. Le rattachement au Bureau de la diffusion numérique pose également des difficultés, comme évoqué précédemment, et une attention particulière sera apportée au tout-numérique et à l'ouverture au public, qui devra être précisée. Les deux agents en place ignorent quel sera le fonctionnement du service, à quelques jours de sa mise en place. L'arrivée d'une personne leur aurait été annoncée au 2 mai et ils doivent rencontrer M. MANŒUVRE en début de semaine suivante.

Le profil du poste du responsable indique qu'il devra « *réorienter l'actuel centre de documentation en vue d'en faire un outil de connaissance et d'aide au pilotage du réseau des musées de France* ». Cette fonction doit être précisée, puisqu'il semble qu'elle était déjà remplie autrefois. Il est par ailleurs regrettable que la fiche de profil ne mentionne pas l'ICOM, s'agissant d'un fonds important au regard notamment de l'image internationale de la Direction des musées de France.

En conclusion, le projet représente pour les personnels une perte patrimoniale majeure pour le Service des musées de France. L'inquiétude des personnels de la documentation est forte, car la filière est malmenée et souvent prise comme variable d'ajustement. La pénalisation de ce secteur ne constitue pas un bon signe de l'ambition scientifique des directions et des établissements.

Mme Fabienne BERNARD (SUD-Culture Solidaires) estime que la présentation du projet aurait dû inclure les éléments de discussion qui ont d'ores et déjà été exprimés au sein du CT Spécial Musées, afin d'éviter de reproduire le même débat au sein du CTAC.

La disparition des centres de documentation est une réalité et la filière de la documentation est effectivement considérée comme une variable d'ajustement dans le cadre d'une réduction des missions et des personnels. En outre, la note transmise ne répond pas à l'intégralité des inquiétudes portant sur les missions du centre de documentation et les personnels. Des explications supplémentaires doivent donc être communiquées sur ces sujets.

Mme Marie-Christine LABOURDETTE souligne que peu de personnes ont eu connaissance de la décision originelle en 2004 relative à la fondation de l'INHA et de la Bibliothèque de l'Histoire de l'Art. Il lui semble donc difficile d'en donner le périmètre précis et d'affirmer que l'intégration des fonds de bibliothèque peut se faire par simple juxtaposition.

Si des évolutions sont envisageables, en fonction notamment des outils de gestion des catalogues des bibliothèques implantés depuis 2004, un travail doit être réalisé sur les doublons non intégrés au sein de la bibliothèque de l'INHA. Dans cette optique, il convient de déterminer ce qui doit rester au Louvre et de réfléchir aux hypothèses alternatives. Cette réflexion se fera lors d'une réunion avec les responsables de bibliothèque. Ce point sera éventuellement à nouveau abordé en CT Musée.

Sur les effectifs, neuf agents s'occupaient de la gestion du catalogue commun des bibliothèques. Le travail accompli par l'ensemble des personnes du SBADG a été examiné dans la foulée. Trois emplois à temps plein ont ainsi été publiés dans le cadre d'un rattachement au C2RMF, de sorte que cette force de travail soit prise en compte dans le cadre de l'autre service à compétence nationale transversale aux musées qu'est le C2RMF, qui dispose aussi d'un service de documentation. Le rapprochement entre ces deux services semblait pertinent, en raison de la capacité, de l'autonomie et de la souplesse que peut induire une gestion par un service à compétence nationale, ce qui a pour conséquence l'identification explicite et la préservation des budgets afférents. En effet, l'intégralité des sommes mises à la disposition de la Mission Centrale des Bibliothèques a été affectée au C2RMF, en dépit de certaines difficultés initiales. Par principe, lorsqu'une structure évolue, le démarrage de la nouvelle organisation peut s'avérer difficile. La mise en place d'une interface avec les représentants du personnel et avec l'ensemble du réseau des bibliothèques des musées nationaux a paru importante, ce qui justifie le recrutement des trois personnes dont les postes viennent d'être publiés.

Quant aux éléments relatifs au Centre de Documentation lui-même, il s'agit surtout d'une réflexion et d'une évolution concernant ses missions au regard d'un besoin d'actualisation du travail du Centre. Ce dernier revêt une réelle importance, mais il ne répondait plus aux besoins exprimés en interne et en externe. La fréquentation extérieure du Centre de Documentation était inférieure à une personne par jour. La pression publique extérieure ne pouvait donc pas être considérée comme forte. Un diagnostic précis doit être entrepris pour s'assurer du déroulement de l'ouverture au public, mais faire travailler les compétences du Centre de Documentation au profit de l'ensemble des musées de France en interne et auprès des professionnels reste l'objectif prioritaire.

La fréquentation des salles ouvertes au public a évolué, ce dont l'administration est consciente. Le fonds de l'ICOM est préservé, puisque c'est un élément lié à l'administration centrale, et non au service à compétence nationale qu'est le SBADG. Le travail de documentation a évolué depuis la création de ce service. A ce titre, il est intéressant d'en faire bénéficier le personnel. Comme l'a rappelé Madame CHASTANIER, ce service fonctionne dans un contexte administratif différent.

Ces différents éléments permettent de mesurer combien l'administration s'est investie sur ce sujet. Des manques ont pu être constatés pendant une période, en raison de l'absence d'un sous-directeur de la politique des musées, lequel portait une partie du dialogue. Comme la réalisation des démarches souffrait d'un retard, de même que l'installation des espaces de la salle ovale du Quadrilatère Richelieu, le calendrier s'en est trouvé décalé. Toutefois, l'organisation de plus de dix réunions pendant deux années et demie démontre que le sujet a été pris avec sérieux, d'autant plus que la documentation et les archives sont deux activités fondamentales pour la réalisation des activités scientifiques. Quant au transfert aux Archives nationales, l'existence d'un grand centre d'archives, reposant sur des crédits importants, pouvait donner la possibilité aux Archives d'être traitées dans un autre périmètre, à l'image

d'autres archives historiques. C'est le choix qui a été opéré par la Direction générale, affichant ainsi le caractère interministériel et inter-services du rôle des Archives Nationales.

Mme Blandine CHAVANNE ajoute que l'administration est consciente des difficultés auxquelles se heurte encore actuellement le C2RMF. Le dispositif doit être réévalué, afin de pouvoir répondre aux attentes de chacun. Une réunion est ainsi programmée au début du mois d'avril, lorsque les vacances ont été décidées. Il convient maintenant de prendre le temps de trouver les personnes susceptibles de remplir ce rôle.

Par ailleurs, Catherine GRANGIER avait indiqué qu'elle transmettrait la liste des doublons. La démarche est probablement en cours, mais aucune information n'a été transmise à ce sujet.

Les missions traditionnelles du Centre de Documentation se trouveront renforcées, certes de manière différente. MUSEOFILE, outil indispensable, n'est pas suffisamment abondé et mis à jour. C'est pourquoi il a été décidé de rattacher le Centre de Documentation au service de Laurent MANŒUVRE, dans la mesure où une partie de la documentation a évolué et a été numérisée. Le Ministère manque des outils de travail indispensables pour réaliser des synthèses sur le fonctionnement des musées nationaux et territoriaux. Ce travail de réunion d'éléments précis (nombre de conservateurs, budget d'acquisition, budget de restauration, budget de fonctionnement) est nécessaire à l'élaboration d'une politique nationale. Ce constat justifie le renforcement et la réorientation des missions du Centre de Documentation.

Mme Claire CHASTANIER indique que l'inquiétude des personnels pendant une période de transition est inévitable. Depuis que la décision relative au nouveau rattachement du Centre de Documentation a été actée en interne, Laurent MANŒUVRE a organisé plusieurs rencontres, notamment avec Madame CARDONA. Plusieurs réunions ont été organisées avec l'équipe, en particulier le 23 mars. L'objectif de ces démarches était de limiter les inquiétudes ressenties par les personnels. Le départ de Madame CARDONA ne va pas induire de changements fondamentaux dans le travail accompli par l'équipe en place. La démarche s'inscrit en effet dans une optique de continuité.

Mme Claire CHASTANIER ne comprend pas les inquiétudes exprimées sur les missions traditionnelles des centres de documentation, dans la mesure où l'évolution naturelle des techniques vers la numérisation ne dépend pas de la Direction générale. Il est explicitement précisé qu'au-delà des activités habituelles d'un responsable de centre de documentation (définition d'une politique documentation et d'acquisition d'ouvrages, de ressources, en adéquation avec les besoins validés, définition d'une politique d'archivage, y compris numérique, avec la mission Archives du Ministère, traitement et communication des archives intermédiaires du service des musées de France, réorganisation des ressources partagées des deux sous-directions), il n'y a aucune remise en cause des missions du Centre de Documentation. Ce n'est pas l'intention de l'administration, qui est très attachée au papier. L'objectif est de préserver la pérennité des actions du Centre de Documentation.

Quant à l'ouverture au public, il apparaît que la fréquentation du Centre de Documentation n'est guère satisfaisante. Si l'objectif n'est pas d'en interdire l'accès, il n'est pas exclu de décider d'une ouverture du Centre de Documentation sur rendez-vous. Cette réflexion est en cours, même si l'esprit de cette démarche n'est pas d'en restreindre l'accès aux étudiants et aux chercheurs.

La réorientation des activités du Centre vise également à satisfaire des besoins exprimés en interne. Le Centre ne rend actuellement pas les services qu'il devrait rendre. Il y a deux ans, une revue de presse sous format papier avait été demandée, mais il avait été difficile de l'obtenir, alors qu'il s'agit d'une mission de base pour cette entité. Le Centre de Documentation doit intervenir pour aider le service opérationnel à remplir ses missions, ce qui n'est pas suffisamment le cas pour le moment.

Mme Claire CHASTANIER entend la préoccupation exprimée sur le fonds de l'ICOM, lequel n'est pas remis en cause. Elle précise que la fiche de poste n'a pas vocation à être diffusée au niveau international. Le fait que ce ne soit pas écrit ne signifie pas que ce fonds ne revêt aucune importance aux yeux de la Direction générale. Selon **Mme Claire CHASTANIER**, le fonds de l'ICOM apporte des documents précieux et complémentaires. Cette question sera abordée lors des premiers entretiens, lorsque Laurent MANŒUVRE accueillera les premiers candidats sur le poste.

Par ailleurs, le budget sera maintenu et sanctuarisé au cours des années à venir. Il serait toutefois plus pratique de prévoir une enveloppe unique, ce qui favoriserait une meilleure visibilité sur son utilisation au cours des années à venir. Enfin, les abonnements sont maintenus.

M. Arnaud GIBON (CFDT-Culture) rappelle que les représentants du personnel jouent leur rôle lorsqu'ils soulignent le temps nécessaire à la mise en œuvre du projet. Par ailleurs, il recommande de ne pas tout miser sur le numérique et sur la disparition du papier, car il existe des risques de saturation. Il convient en outre de réfléchir à la transition et à l'évolution des métiers et de mieux accompagner les personnels dans le cadre de ce projet.

M. Arnaud GIBON (CFDT-Culture) revient sur sa réflexion relative aux missions traditionnelles. Dans le document de présentation du CT, il n'y est pas clairement fait référence. La fiche de poste n'a pas été transmise à l'instance, ce qui suscite des questions. En effet, cet élément revêt une réelle importance.

M. Arnaud GIBON (CFDT-Culture) reconnaît qu'il n'est pas opportun d'ouvrir le Centre de Documentation pour une personne, mais il faut prendre garde aux mots utilisés (« le cas échéant ») pour l'écrire. L'objectif reste d'ouvrir le service au public, même s'il faut tenir compte de certaines contingences organisationnelles.

Enfin, **M. Arnaud GIBON (CFDT-Culture)** préconise de réfléchir à une mutualisation des moyens numériques pour l'ensemble du Ministère. A titre d'illustration, le dispositif Micromusée n'est pas suivi. Sur le plan global, cette démarche semble intéressante, mais il est essentiel de travailler de manière collective et d'assurer une équité de traitement entre tous les acteurs.

M. Jean-Christophe TON-THAT (CGT-Culture) indique que la mission des archives a institué le dispositif « Archives hors musée » depuis quatre ans. Par ailleurs, le bien-fondé de la délocalisation et du rapatriement des archives des musées nationaux vers Pierrefitte peut se discuter. A ce titre, il est regrettable que l'équipe « Archives hors musée » n'ait pas été associée à cette réflexion. Ce groupe de recherche a en effet mis en évidence la durée d'utilité administrative des archives, plus longue en musée, voire hors normes. En conséquence, la remarque des organisations syndicales n'était pas infondée. Si une logique similaire était

appliquée, la Médiathèque du Patrimoine pourrait être fermée et les archives concernées être rapatriées sur Pierrefitte.

La démarche de pré-archivage semble constituer une nouveauté, dans la mesure où le SMF ne disposait probablement pas d'un correspondant archives.

M. Jean-Christophe TON-THAT (CGT-Culture) ne sait pas si la Direction générale sera en mesure de respecter les dates de publication dans le cadre des recrutements. En effet, la CAP des CHED se réunit le 17 mai. Respecter ce court délai sera compliqué. Si tel n'est pas le cas, le dossier ne pourra être traité que lors de la CAP programmée en fin d'année.

Pour les deux agents, ces derniers travaillent dans les mêmes locaux que la Direction générale. Il aurait donc été aisé de les rencontrer.

Enfin, **M. Jean-Christophe TON-THAT (CGT-Culture)** ne s'oppose pas au principe d'un accès sur rendez-vous, dès lors que l'accès du public aux collections est préservé.

Mme Isabelle FOUCHER (CGT-Culture) observe que le sujet traité aujourd'hui dépasse la question de l'évolution de la fonction documentaire au sein du Ministère. Dans la majorité des projets, il est difficile de concilier différents objectifs, dont la préservation des outils de travail au quotidien, qui permettent au personnel d'assurer sa mission. Sous cet angle, les dégâts sont réels au niveau du service Archives. Si l'outil numérique présente de réels atouts, il n'a pas pu être utilisé de manière plus intelligente. Soit les archives sont conservées à Pierrefitte, avec la possibilité de s'appuyer sur une version numérique pour le personnel, soit on procède à l'inverse, dans le but d'offrir au grand public une version numérisée des archives.

Les représentants du personnel déplorent régulièrement des sacrifices qui n'ont pas lieu d'être et qui sont entrepris pour des raisons de coûts ou pour des raisons immobilières. A l'heure du numérique, il aurait néanmoins été possible de préserver l'outil papier. A titre d'exemple, la salle des Inventaires, située aux Archives Nationales, permettait d'accéder aux inventaires des Archives Nationales, Départementales et des autres secteurs ministériels. Ce lieu était fondamental pour de nombreux chercheurs étrangers, mais il a été fermé. Ce centre de référence n'existe plus.

M. Arnaud ROFFIGNON demande à Madame FOUCHER d'écourter son intervention, estimant qu'elle s'éloigne du sujet.

Mme Isabelle FOUCHER (CGT-Culture) estime au contraire que son intervention s'inscrit pleinement dans le débat. En effet, le chercheur avait exprimé le souhait d'emmener ses étudiants au Centre de Documentation. De fait, elle s'interroge sur la capacité des chercheurs à consulter des archives sur place. Sous cet angle, les différents outils mis à disposition ne sont pas utilisés au mieux. **Mme Isabelle FOUCHER (CGT-Culture)** considère que les projets sont présentés dans un souci d'économies budgétaires. *In fine*, ces dernières aboutissent souvent à la destruction d'outils de travail essentiels au quotidien, ce qui est dramatique.

M. Arnaud ROFFIGNON considère pour sa part que ce projet ne vise nullement à la destruction d'outils de travail, mais plutôt à leur reconstruction. L'ensemble des éléments apportés en séance démontre au contraire une préservation des moyens et une redéfinition de la stratégie, dans l'objectif d'utiliser au mieux ces outils de travail.

M. Arnaud ROFFIGNON propose de soumettre le projet de décision aux voix.

M. Franck GUILLAUMET (CGT-Culture) demande une suspension de séance.

La séance est suspendue.

Une représentante de la CGT-Culture indique que la CGT-Culture s'est toujours opposée à la casse des établissements publics et a rappelé la fragilité du SMF. Dans ce cadre, la destruction du SBADG est dommageable. En revanche, considérant les efforts entrepris en termes de moyens octroyés au personnel et sur le plan financier, la CGT Culture souhaite s'abstenir sur ce projet de décision.

Une représentante de SUD-Culture Solidaires souligne que SUD-Culture Solidaires s'abstiendra également, car ses représentants n'ont pas été tout à fait convaincus par les arguments de l'administration sur la mise en œuvre réelle et la garantie des conditions de travail des personnels du Centre de Documentation.

Un représentant de la CFDT-Culture indique que la CFDT-Culture se prononce favorablement sur le projet de décision, mais maintient les réserves émises au cours du débat (remplacement, public, approche traditionnelle en lien avec le numérique). La CFDT Culture sera vigilante sur la mise en œuvre de cette évolution.

M. Arnaud ROFFIGNON en conclut que la CFDT-Culture émet un avis favorable avec réserve et que la CGT Culture et SUD Culture s'abstiennent.

Résultat du vote :

Pour : CFDT-Culture (3 voix)

Abstentions : SUD Culture (1 voix) et CGT Culture (4 voix).

M. Arnaud ROFFIGNON rappelle que la session du CTAC doit s'achever à 14 heures, car certains participants ont d'autres engagements. Il s'enquiert auprès des représentants du personnel du point qu'ils souhaitent maintenant aborder.

M. Arnaud GIBON (CFDT-Culture) objecte que l'ordre du jour doit être modifié si certains intervenants ne sont pas disponibles, d'autant plus qu'il s'agit d'une reprise de CT. Il convient alors d'en avertir les représentants du personnel dès le début de la séance, et non en milieu de matinée. Respecter ce principe permet aux membres de l'instance de réfléchir collectivement au traitement des points inscrits à l'ordre du jour. La démarche suivie par le président de l'instance ne contribue pas à la bonne marche du dialogue social.

M. Arnaud ROFFIGNON regrette que ces aspects n'aient pas été explicités, mais assure qu'il a fallu prendre en considération de nombreuses contraintes (délais réglementaires de convocation du CT, vacances scolaires...). Par ailleurs, le point précédent a pris du temps. Toutefois, les deux points suivants relatifs à l'organisation du SG ont été bien préparés. Dans ces conditions, il semble opportun de traiter en priorité le plan de formation.

Point 3 : Plans de formation 2016 sur le périmètre CTAC (pour avis)
--

Mme Véronique ASTIEN rappelle que les plans de formation 2016 sont portés par les services formation d'administration centrale (SG, DGCA, DGMI et la DGP) et présentés dans leur ensemble dans le cadre du CTAC, dans la mesure où cette nouvelle procédure résulte de la ré-articulation du dialogue social s'agissant de la formation présentée lors de la Commission de formation qui s'est déroulée le 18 décembre 2015 et du Comité Technique Ministériel du 25 mars 2016. Cette ré-articulation a pour objectifs de recentrer le dialogue en Comité Technique Ministériel sur la définition et le pilotage de la politique de formation ministérielle par le biais de la note d'orientation pluriannuelle ministérielle, qui s'appliquera à l'ensemble des structures du Ministère, et de renforcer le dialogue social au niveau local et au sein du CTAC, avec la présentation des plans de formation locaux aux représentants du personnel de ces services.

Pour rappel, si les plans de formation portés par l'administration centrale ont une vocation nationale, les services de formation d'administration centrale restent les services de formation de proximité pour les agents de l'administration centrale et des services à compétence nationale. En conséquence, les directions générales prennent en charge les formations liées à leurs métiers, alors que le secrétariat général prend en charge les formations transversales.

Les plans de formation ont été présentés aux représentants du personnel au niveau ministériel lors de la Commission de formation du 18 décembre 2015.

Le plan de formation 2016 des services centraux est marqué notamment par l'accompagnement de la réforme territoriale et a comme objectif de maintenir la dynamique d'accroissement de l'offre et de l'activité de formation au profit des agents et des services, que l'on constate depuis 2014. Le nombre de stagiaires a augmenté de 4 % et le nombre d'agents formés au sein du Ministère, de 2 %. La progression atteint même 22 % pour le Secrétariat général. Une tendance similaire est constatée pour l'année 2015.

L'effort budgétaire est conséquent, puisqu'il induit une hausse de 450 000 euros du budget consacré au plan de formation pour l'ensemble des services de formation d'administration centrale. L'objectif est quadruple :

- Maintenir l'offre de formation au niveau de 2014 et de 2015 ;
- Accompagner les évolutions structurantes au sein du Ministère et de l'administration, notamment dans la perspective du déploiement de l'outil RH RenoiRH ;
- Accompagner le développement des offres de formation des directions régionales ;
- Accompagner l'augmentation du nombre de procédures de concours et d'examens professionnels.

M. Arnaud ROFFIGNON propose d'ouvrir un premier échange, avant d'aborder la présentation par domaines.

M. Arnaud GIBON (CFDT-Culture) demande si la hausse des budgets est liée à une augmentation des frais pédagogiques ou à une augmentation des budgets selon le principe de « l'inviteur/payeur ».

M. Arnaud ROFFIGNON répond que les frais de mission constituent un autre budget. La hausse constatée est uniquement liée à l'augmentation des frais pédagogiques.

Mme Valérie RENAULT (CGT-Culture) rappelle qu'une Commission formation a eu lieu sur le sujet et a fait l'objet d'un compte rendu. Elle constate que le plan de formation présenté est manifestement celui de l'administration centrale. Il en ressort des manques dans certains secteurs, mais ces aspects ont été traités lors des échanges en commission.

Mme Valérie RENAULT (CGT-Culture) observe qu'il s'agit de la première présentation du plan de formation de l'administration centrale depuis la réforme de la RGPP. Auparavant, dans chaque CT de la DG, un plan de formation était présenté. La procédure normale est de nouveau appliquée, d'autant plus que la DGMIC a réalisé son propre plan de formation, ce que les organisations syndicales demandaient depuis cinq ans. Jusqu'à présent, le refus opposé par la DGMIC était obstiné et récurrent. Cette évolution est donc louable.

Il est désormais essentiel d'alimenter correctement le cycle du plan de formation et de respecter certains fondamentaux, notamment la réalisation de l'entretien de formation professionnelle. Ce dernier constitue en effet la source première de l'évaluation des besoins des agents, même si des discussions peuvent être ouvertes dans le cadre de réunions de service. La réalisation de ces entretiens revêt d'autant plus d'importance que de nombreux changements, mutations ou restructurations sont actuellement mis en œuvre.

Quant à la qualité du recensement des besoins, il est louable que les directions des métiers disposent de leur propre service de formation. La qualité du travail avec le Secrétariat général est également essentielle, parce qu'il en résultera une plus grande visibilité pour l'administration centrale. Le plan de formation est un outil au service des personnels qui ne se trouvent pas en administration centrale. Cette dernière doit en outre se préoccuper de la réalisation du plan de formation de certains établissements et services. **Mme Valérie RENAULT (CGT-Culture)** rappelle que les personnels attendent beaucoup de la formation et des services associés de l'administration centrale.

Par ailleurs, il conviendra de former les personnels, et notamment les personnels encadrants, sur la réglementation en matière de formation. En effet, la méconnaissance constatée sur ces dispositifs se situe à un niveau élevé. Des efforts (une formation sur la formation) doivent être consentis pour corriger ces lacunes. Il est fondamental d'y consacrer les moyens suffisants, ce à quoi la CGT-Culture sera attentive.

Mme Valérie RENAULT (CGT-Culture) considère qu'il est normal de demander des plans de repyramidage pour des filières sinistrées comme la filière administrative et des plans de formation de qualité à destination des personnels, afin de préserver leur employabilité et de répondre à leurs besoins.

Il convient de veiller à l'ensemble du réseau de formation dans les établissements publics et dans les services. Les questions peuvent ainsi être soumises à des correspondants de formation. Or, dans les écoles d'architecture et dans les écoles d'art, les moyens mis à disposition en matière de suivi de la formation se situent très en deçà des besoins exprimés. La CGT-Culture demande à la Direction générale de veiller à la situation des réseaux, afin de mettre en valeur la formation et les besoins en matière de formation.

Les DG Métiers doivent conserver leur service de formation, car, de par leurs prérogatives, elles doivent construire le plan de formation en collaboration avec le Secrétariat général. Cela suppose de leur adjoindre les moyens nécessaires, par exemple en leur octroyant une salle dans les locaux des Archives pour le département de la formation scientifique et technique

(qui se trouve à la DGP). En effet, certaines formations doivent être dispensées sur place. À l'heure actuelle, la qualité n'est pas toujours de mise, alors que les systèmes d'information sont fondamentaux dans le cadre de l'activité quotidienne.

En matière d'accès à la formation, cette dernière sera prochainement intégrée dans RenoirRH. Il faut cependant tenir compte d'une spécificité du département scientifique et technique, qui propose des formations à destination d'usagers extérieurs. Ce sont souvent des agents des collectivités territoriales. Une fois intégré dans RenoirRH, ces derniers n'auront plus accès à ces dispositifs de formation, alors que la DGP a décidé de préserver ces formations. Il convient de faire en sorte que ces agents extérieurs puissent continuer à s'inscrire et d'éviter les doubles saisines. La Direction dispose d'un délai de sept mois pour résoudre ces dysfonctionnements.

S'agissant des formations aux concours, la Direction connaît la position exprimée par la CGT Culture, qui insiste sur la mise en place de formations dans ce cadre. Ces formations existent et sont consacrées aux oraux et aux écrits, ce dont la CGT se félicite. En revanche, la mise en place du référentiel des formations relève de la responsabilité de l'administration et des services centraux, dans la mesure où son objectif est de favoriser l'égalité de traitement entre les agents. Par ailleurs, l'harmonisation des dossiers RAEP doit être améliorée et être alignée sur la démarche d'accompagnement mise en œuvre à la BNF, où la hiérarchie est formée pour aider les personnels qui déposent un dossier RAEP. L'encadrant doit en effet aider les agents de son service dans leurs démarches.

Des efforts considérables ont été accomplis en matière de post-recrutement. C'est notamment le cas de la DGP pour les musées, les monuments nationaux et l'archéologie. Il convient cependant de prévoir des formations destinées aux professeurs des écoles d'art et d'architecture. Ces dernières doivent être mises en place rapidement, de même que pour les ICCEAAC, dans la mesure où rien n'est entrepris pour l'action culturelle.

Mme Valérie RENAULT (CGT-Culture) souligne que la question des formations métiers s'inscrit dans le cadre d'enjeux plus généraux liés notamment à la réforme territoriale et à la décentralisation. Des formations doivent être dispensées sur le rôle d'une administration territoriale ou d'un organe délibérant. À l'heure actuelle, la Direction générale n'envisage la problématique des collectivités territoriales que sous l'angle des EPCC, ce qui constitue une approche trop réductrice. Un effort plus soutenu semble nécessaire dans ce domaine. La Ministre ne cesse pourtant pas de rappeler que les collectivités territoriales disposent de compétences générales.

Des formations apparaissent sur les questions de modèle économique, même si elles s'appuient sur un modèle standard, voire libéral. Pourtant, de nombreuses discussions sont ouvertes sur de nouveaux modèles économiques, notamment dans le secteur de la presse, avec l'objectif d'éviter la concentration des titres et de préserver la liberté de la presse. Il est regrettable que ces questions ne fassent pas l'objet d'une réflexion de la part de la DGMIC.

Mme Valérie RENAULT (CGT-Culture) déplore en outre la suppression de certains stages, à l'image du stage dispensé sur le rôle du Préfet. Pourtant, de telles formations sont essentielles aux yeux de la CGT-Culture, puisqu'un Préfet possède des pouvoirs étendus. Les incidences qu'il peut avoir sur l'administration de la culture dans une région ne sont pas négligeables.

En matière d'accès à la culture et de démocratisation, la CGT-Culture déplore l'insuffisance des formations sur ce thème du développement de la politique culturelle et des inégalités culturelles, même si cet aspect semble mieux pris en compte au niveau de la DGMIC. Le plan de formation ne prévoit aucune action concernant le traitement des inégalités culturelles, alors que d'excellentes formations sont programmées au niveau de l'Observatoire des inégalités. Il est pourtant important de faire réfléchir les agents sur ces sujets.

De même, le tourisme culturel est appelé à se développer, mais rien n'est prévu sur les enjeux d'avenir du Ministère de la Culture dans ce domaine.

En matière de médiation, il manque des éléments de signalétique dans les établissements, ce qui a été rappelé dans le cadre de la commission. Les agents doivent ainsi être formés à la signalétique.

Sur les questions européennes et internationales, la Direction générale a consenti un effort, puisque des formations sont proposées sur les questions de droit. Par ailleurs, les politiques culturelles européennes sont présentées dans une formation. Il convient cependant de ne pas se limiter au droit communautaire et de prendre en considération l'émergence des droits culturels dans le cadre des conventions internationales signées ou non par la France. Il manque peut-être un rappel des grands textes qui forment le droit culturel.

Des formations sont proposées sur le numérique, sur les mutations du monde du travail et sur les moyens de production, bien qu'à un niveau moindre pour la DGP.

Enfin, les formations proposées sont plus développées en matière d'archives, de musées, d'archéologie, de création et d'enseignement supérieur. Des nouveautés apparaissent, par exemple dans le domaine de la structuration de l'enseignement supérieur artistique.

Mme Valérie RENAULT (CGT-Culture) préconise une formation sur la charte sociale du Ministère de la Culture dans le cadre de la professionnalisation de l'achat public, qui a été signée par le Ministère et par les organisations syndicales. S'agissant de la formation des cadres, une formation des cadres dirigeants et des responsables d'établissements publics est programmée au SGG. Il est néanmoins indispensable de s'assurer qu'elle est bien suivie par les personnes concernées. Le Ministère de la Culture peut en outre agir sur des modules de formation à l'Institut National du Patrimoine, au Conservatoire National Supérieur de Musique et Danse de Paris et de Lyon et dans les écoles d'architecture et écoles d'art. Les questions d'ordre managérial peuvent notamment y être abordées.

La réforme territoriale induit une augmentation des moyens de 15 %. Il est cependant important de rappeler que les agents titulaires et les contractuels possèdent les mêmes droits. Il avait été demandé une plus grande adaptabilité du plan de formation vis-à-vis des besoins de formation exprimés, ce à quoi Madame GADREY avait souscrit. Les besoins mis à disposition n'étaient en effet pas suffisants. Le préavis de grève déposé par l'Intersyndicale le 31 mars faisait également état de la nécessité d'assurer une égalité d'accès aux formations. La CGT-Culture demande qu'une attention particulière soit observée à l'endroit des agents des Directions régionales des Affaires Culturelles.

Mme Valérie RENAULT (CGT-Culture) remercie encore une fois la DGMIC qui a accompli le nécessaire en matière de plan de formation et demande à la DGP de continuer d'œuvrer comme elle le fait. La DGCA poursuit son développement. Enfin, le Secrétariat

général doit veiller à offrir des formations à tous ses agents. En conclusion, **Mme Valérie RENAULT (CGT-Culture)** souligne la qualité des documents présentés.

M. Arnaud GIBON (CFDT-Culture) souhaite aborder la question de la formation de l'encadrement. Certains dispositifs doivent en effet être revus. À titre d'exemple, pour un chef d'établissement, les situations de RPS peuvent être résolues autour d'un verre de vin. **M. Arnaud GIBON (CFDT-Culture)** demande communication des formations prévues au SGG. S'il se félicite de l'augmentation des budgets dévolus aux formations et des efforts consentis dans ce domaine, il estime que les formations au SG devraient être ouvertes à plus d'agents, notamment des DRAC. Par ailleurs, il semble nécessaire de réfléchir à la formation de l'ensemble des acteurs de la prévention (assistants, conseillers, médecins), en lien avec le BSST.

Quant à l'harmonisation entre les établissements et le Ministère, **M. Arnaud GIBON (CFDT-Culture)** relève une disparité entre les agents du Ministère. Certains établissements peuvent former leurs agents, notamment la BNF et le Louvre. Il faut s'assurer que les mêmes programmes soient dispensés dans les différentes structures, d'autant plus que les formateurs diffèrent. Même si le cahier des charges est très précis, le formateur reste un acteur fondamental de la formation.

Mme ROCTON (CFDT-Culture) préconise d'instituer un véritable socle commun de la formation. Il existe certes des directions métiers, mais il faut tenir compte de la problématique de la décentralisation et du droit public. Le fonctionnement de l'administration évolue rapidement, mais les DRAC n'en sont pas toujours informées, ce qui peut avoir un impact sur la continuité du travail. La compétence partagée a ainsi des conséquences qu'il est nécessaire d'actualiser.

Par ailleurs, il convient de déplorer le nombre insuffisant de formations sur l'Europe. Pour en avoir pratiqué, les directives européennes ont un impact direct sur les activités du Ministère, mais elles doivent être rapidement applicables. La problématique de la concentration des titres de presse a été posée, mais on peut aussi évoquer le cinéma, la musique ou le livre, domaines pour lesquels la distorsion de concurrence au niveau européen peut devenir réalité. Tout le monde doit en avoir conscience, mais cela suppose de former les acteurs concernés. Lorsque les textes évoluent pour des raisons liées à l'application d'une directive européenne, les acteurs doivent être en mesure de réagir.

Il est en outre regrettable qu'un agent doive attendre six mois avant d'obtenir une réponse lorsqu'il formule une demande de formation en langue. Le Ministère doit être plus réactif en la matière, afin de mieux s'adapter aux réalités actuelles. L'enseignement de l'anglais et l'allemand nécessite une plus grande réactivité et un véritable travail de suivi. Le prestataire a changé, ce qui a induit un décalage du calendrier, alors que des agents avaient exprimé le souhait d'entreprendre des formations en langues. Pour ces derniers, la situation est devenue compliquée, d'autant plus que certains d'entre eux doivent réaliser des interventions à l'étranger dans une langue autre que le français. Ils doivent être en mesure de porter le message du Ministère de la Culture.

S'agissant des formations par direction, les durées des formations diffèrent en fonction de la direction. Certaines formations mériteraient d'être plus consistantes ou organisées en modules. Il convient de passer de l'information à la formation, ce qui suppose de développer certains focus, quitte à organiser la formation en plusieurs temps.

Enfin, le travail d'accompagnement des nouveaux agents du Ministère doit être renforcé dans la durée. Une formation de deux ou trois jours n'est pas suffisante pour faire d'un nouvel agent un agent opérationnel. Dans les DRAC, les agents doivent être efficaces, opérants et informés, particulièrement en période de réforme. Ils doivent donc savoir comment fonctionnent une direction centrale, un établissement public ou une DRAC, ce qui induit une formation approfondie.

Mme Fabienne BERNARD (SUD-Culture Solidaires) souhaite revenir sur le fonctionnement du principe « inviteur payeur ». Par ailleurs, elle appuie la demande de la CGT sur la formation des agents des écoles d'architecture, qui a également été portée par un représentant de SUD au sein de la Commission de formation. Il convient de se féliciter des progrès réalisés en matière de présentation, mais aussi de constater que la formation métier par métier semble reposer sur la juxtaposition d'expertises, sans aucune transversalité portée par le Secrétariat général. En conséquence, il serait opportun de confier au Secrétariat général la tâche de coordonner ces politiques et de prévoir des formations sur les thématiques des politiques des publics et du numérique. L'expertise des uns et des autres peut être utile dans cette perspective. S'agissant du post-recrutement des ICCEAAC Action Culturelle, la coordination de la formation devrait être assumée par le Secrétariat général, dans le cadre d'une démarche de formation continue. La DGCA suit ses propres agents, mais les conseillers en action culturelle évoluant en région ne bénéficient d'aucune formation, hormis celle proposée par leur association. Le Secrétariat général doit se saisir de la question du suivi de la formation continue de ces agents.

La connaissance de tous les métiers, portée par l'administration centrale, se fait dans les DRAC. Mieux connaître le travail dans les DRAC est donc indispensable pour les personnels de l'administration, car cela permet de mieux connaître les métiers du Ministère. La nécessité de constituer un socle commun est partagée par les organisations syndicales. Le Secrétariat général ne doit pas se limiter aux ressources humaines ou à la finance, mais aussi se préoccuper des politiques publiques.

Mme Véronique DIGNAC (CGT-Culture) indique qu'en matière de formation, il faut penser à soutenir les services à compétence nationale, notamment le Laboratoire de Recherche des Monuments Historiques. Les besoins en formation sont en effet spécifiques (pigments, produits chimiques...), mais ces établissements n'ont pas toujours les moyens financiers idoines.

Mme Isabelle FOUCHER (CGT-Culture) souligne que le secteur Archives formule également des demandes spécifiques. Par ailleurs, les représentants du groupe de travail issus du SIAF ont rencontré Monsieur DEFRANCE sur le sujet de l'amiante dans les archives. Une formation spécifique Amiante Archives de l'ensemble des personnels des archives semble en effet nécessaire sur le réseau. Il existe actuellement une formation Amiante, dispensée sur deux jours, mais dont le contenu reste trop général. Cette formation pourrait être complétée d'une formation spécifique sur les archives d'une demi-journée. Il serait judicieux de l'instituer le plus rapidement possible, même si elle n'est pas prévue dans la programmation.

Mme Isabelle FOUCHER (CGT-Culture) revient sur le problème soulevé par Valérie RENAULT concernant les salles destinées à la formation. Elle constate que l'une des salles prévues est concernée par les travaux entrepris sur le site des Archives Nationales. Le problème des salles de formation devrait toutefois se poser dans l'avenir en fonction de

l'affectation des salles du site des Archives Nationales. Il est pourtant important de disposer d'un lieu de l'administration afin de mener des formations, notamment dans le secteur Archives, mais pas uniquement. **Mme Isabelle FOUCHER (CGT-Culture)** demande qu'une salle soit dévolue à la formation sur le site du Quadrilatère Rohan Soubise, ajoutant que les Archives Nationales doivent rester maîtresses des lieux.

M. Arnaud ROFFIGNON propose de donner la parole aux Directions avant de revenir sur les questions transversales.

M. Franck GUILLAUMET (CGT-Culture) souhaite revenir sur le fait que la formation doit porter sur les politiques culturelles et associer les agents aux réflexions collectives, voire ministérielles sur ces enjeux passionnants et complexes, mais aussi s'inscrire dans un cadre international et évolutif sur le plan juridique. Il est cependant difficile d'incriminer les responsables chargés de l'élaboration du plan de formation lorsqu'ils ne mettent pas suffisamment l'accent sur les enjeux précédemment décrits si le Ministère, au plus haut niveau, se contente d'une réflexion gestionnaire.

De surcroît, les formations sur l'accompagnement au changement et sur l'adaptation aux nouveaux outils semblent se multiplier, alors qu'elles présentent un aspect essentiellement technico-technique. Elles sont certes nécessaires, mais cette tendance lourde mérite débat.

M. Franck GUILLAUMET (CGT-Culture) ajoute que la question de la formation et des parcours professionnels dans un cadre prospectif pluriannuel (GPRH) doit faire l'objet d'une réflexion. Il est en effet fondamental de lier formation et parcours professionnel.

Enfin, la reconnaissance de l'expérience acquise est essentielle. Il convient de déterminer comment cette exigence est prise en compte dans la formation et comment les agents sont accompagnés et aidés pour faire reconnaître l'expérience acquise (VAE, RAEP). Une telle démarche pourrait constituer un vecteur d'épanouissement et d'émancipation.

M. Arnaud ROFFIGNON propose de céder la parole à Madame TISON-VUILLAUME.

Mme Laurence TISON-VUILLAUME précise que la politique de formation est élaborée au sein du pôle RH, composé notamment de Madeleine ANGLARD. Un agent est dédié à cette tâche et accomplit un travail extraordinaire qu'il convient de saluer.

En termes de méthode, il est primordial de fonder le travail sur les entretiens individuels, qui concernent chaque agent de la DGCA. Les besoins de formation sont ainsi recensés, ce qui permet de déterminer un plan de formation individualisé. Ce fonctionnement donne satisfaction aux agents de la direction.

Il convient par ailleurs de prendre en considération la problématique des établissements publics, qui travaillent en lien avec le Secrétariat général pour la mise en œuvre de nombreuses formations transverses. Les établissements publics réalisent leur propre plan de formation, mais, dans le souci de tisser un lien plus étroit avec ces derniers, le Secrétariat général a élaboré une formation sur les post-recrutements à destination des professeurs des écoles d'art. **Mme Laurence TISON-VUILLAUME** espère que ce dispositif apportera satisfaction.

Sur les formations post-recrutement, les ICCEAAC ont été évoquées, dont une est prévue à destination des nouveaux lauréats des concours. Ces formations sont ouvertes à l'ensemble des conseillers sectoriels (danse, musique, théâtre, arts plastiques), mais aussi aux conseillers en charge de l'action culturelle, pour la première fois. Il est en effet utile d'échanger avec ces derniers.

M. Arnaud ROFFIGNON ajoute qu'un socle commun sera institué entre les différents conseillers. Par la suite, un socle plus spécialisé leur sera destiné, en fonction de leur activité.

Mme Laurence TISON-VUILLAUME rejoint les propos tenus sur les collectivités territoriales. Il est essentiel de ne pas négliger cette question. La DGCA y vient progressivement, mais il paraît utile de proposer une formation spécifique. **Mme Laurence TISON-VUILLAUME** propose de contribuer à la mise en œuvre de cette démarche de formation, qui serait gérée de manière transversale par le Secrétariat général. De même, sur les questions européennes, des formations sont d'ores et déjà dispensées, mais des formations plus générales peuvent être programmées le cas échéant, dans un environnement très évolutif et nécessitant une mise à niveau régulière sur des aspects parfois techniques.

Mme Laurence TISON-VUILLAUME rappelle que plusieurs formations proposées portent sur la politique culturelle, qui constitue le cœur des actions complémentaires proposées en lien avec le Secrétariat général : les arts de la rue, panorama des esthétiques et des contextes, les impacts du numérique dans le champ de la création, les enjeux relatifs aux domaines des métiers d'art, du design et de la mode. Elle reste néanmoins ouverte à toute suggestion concernant les formations dispensées.

L'objectif est aussi de proposer une méthode de formation un peu différente. En effet, les formations sont généralement organisées selon un mode descendant, les personnes formées devant écouter le formateur. Des séminaires thématiques pourraient être organisés. Dans cette perspective, différents thèmes seraient définis, puis traités dans le cadre de séminaires interactifs. L'organisation de ces derniers suppose néanmoins de réfléchir à la question du budget de formation.

Enfin, les formations au management se poursuivent et sont destinées à tous les agents susceptibles de prendre des responsabilités d'encadrement.

M. Arnaud ROFFIGNON propose de céder la parole à un représentant de la DGP pour répondre aux questions posées par les représentants du personnel sur la mise à disposition d'une salle de formation au Quadrilatère des Archives et sur la formation post-recrutement pour les agents des écoles d'architecture et sur l'amiante.

M. Olivier FOLLIOT indique que quelques modifications ont été apportées au programme de formation élaboré il y a quelques mois. Pour répondre à Madame DIGNAC sur le LRMH, deux formations spécifiques ont été dispensées sur la sensibilisation au risque chimique et sur la gestion des déchets à risque au laboratoire. En revanche, rien n'est inscrit dans le programme additionnel sur l'amiante.

Sur les salles de formation, et suite aux travaux entrepris à l'Hôtel de Rohan, les salles deviendront indisponibles à partir du second semestre 2016. Pour l'informatique, un repli est prévu vers les salles du Caran, susceptibles d'être utilisées temporairement. Pour la grande salle, il est possible d'utiliser une salle du site de Formeret, les Archives Nationales ayant

proposé une salle de l'Hôtel de Jaucourt. Jean-Pierre DEFRANCE doit rencontrer Monsieur HOUZELOT à ce sujet, mais la réalisation de travaux semble probablement nécessaire, car les salles proposées ne sont pas adaptées en l'état.

M. Arnaud ROFFIGNON précise que la réflexion n'est pas encore aboutie, mais des informations complémentaires pourront être communiquées dès qu'elle aura été approfondie. Le sujet pourra être évoqué lors du prochain CHSCT du 17 mai 2016.

M. Thibault LOUSTE souligne que le plan de formation 2016 de la Direction générale comprend le plan développé par le SLL avec l'ENSSIB, qui porte sur des politiques publiques développées par le réseau des bibliothèques et sur des éléments pratiques attendus par les personnels exerçant leur activité professionnelle au sein des différents établissements. Ces démarches sont mises en œuvre en collaboration avec les collectivités. Pour le secteur des médias, l'objectif a été d'équilibrer les thématiques de formation pour qu'elles puissent toucher l'ensemble des secteurs (service de la presse, audiovisuel, industries culturelles), avec l'idée de développer un volet relatif aux politiques publiques et un volet portant sur les aspects plus techniques, par exemple pour les chargés de mission exerçant dans l'administration centrale, qui ont besoin d'un étayage en matière budgétaire pour mieux comprendre l'ensemble des documentations fournies par les sociétés. Ceci explique que l'on retrouve des formations plus complexes sur le plan technique dans le plan de formation. L'approche financière et comptable doit ainsi être proposée à l'ensemble des chargés de mission travaillant dans l'audiovisuel public, dans les industries culturelles ou dans le service du Livre.

Revenant sur les questions posées sur des problématiques transversales, **Mme Véronique ASTIEN** confirme la nécessité d'instituer un référentiel commun et d'harmoniser les dossiers de reconnaissance des acquis de l'expérience professionnelle. Ce travail sera prochainement entamé, puisqu'un groupe de travail est programmé dans cette optique dans dix jours. Son objectif est de constituer un référentiel et une base commune. Ce socle commun permettra d'instituer un dénominateur commun sur le sujet de la formation, aussi bien pour les agents de l'administration centrale que pour ceux des établissements publics.

S'agissant de la formation post-recrutement, en particulier des professeurs des écoles d'architecture, il convient de se rapprocher de la DGP, car ce public reste éloigné de la formation, alors qu'il s'agit d'un sujet essentiel.

De nombreuses questions ont été posées sur l'accueil des lauréats au concours d'ICCEAAC. Une semaine d'information et de formation est organisée en collaboration avec la DGCA à la fin du mois de mai. Avec l'aide du SCPCI, une formation plus spécifique destinée aux ICCEAAC, spécialité action culturelle, est en cours d'élaboration. Elle se déroulera probablement au cours de l'automne. L'objectif est de faire en sorte que cette formation corresponde aux missions accomplies par les personnes qui prendront leur poste.

Quant aux demandes de création ou de modulation de formations, en particulier sur le rôle des collectivités territoriales et des Préfets, **Mme Véronique ASTIEN** reconnaît la nécessité de déployer des formations sur ces thématiques et sur celles en lien avec les textes internationaux et européens. En effet, chaque État appartenant à l'Union Européenne est concerné par ces enjeux de formation.

Par ailleurs, concernant les inscriptions aux formations de langue, **Mme Véronique ASTIEN** rappelle qu'il s'agit d'un problème conjoncturel, lié au renouvellement des marchés qui a pris plus de temps que prévu. Elle espère que les problèmes seront moindres en 2016.

Elle ajoute qu'un plan de formation est prévu pour les correspondants de prévention.

Mme Véronique ASTIEN constate enfin une hausse des demandes émanant des DRAC en matière de formation.

Revenant sur les aspects transverses et la coordination entre les services formation d'administration centrale, **M. Fabien GRIMAUD** précise que depuis deux à trois ans, un groupe de travail se réunit régulièrement pour réfléchir sur des thématiques relatives à la politique de formation et sur des sujets de formation susceptibles d'être portés par le Secrétariat général avec l'expertise des Directions générales, ou par une Direction générale. Dans le cadre de ce groupe de travail a notamment été évoquée la question des séminaires et des actions complémentaires à la formation professionnelle. Un budget a été défini dans cette optique, mais il ne sera pas prélevé sur le plan de formation. S'il reste limité, il a le mérite d'exister.

Sur les formations des assistants et des conseillers de prévention, un plan de formation en deux parties a été institué : une formation initiale de cinq jours, complétée par une remise à niveau, de nature thématique, en fonction des besoins recensés auprès des agents de prévention. Il s'agit également d'ouvrir ces formations aux agents de prévention et aux membres du CHSCT, notamment les formations thématiques.

Enfin, le principe « inviteur-payeur » rencontre un certain succès depuis le début de l'année. Il convient maintenant d'y répondre, mais la clé de ce succès réside dans l'information des agents sur le dispositif, qui reste assez complexe, puisqu'il nécessite de passer par Chorus DT. Ce dernier outil fonctionne cependant relativement bien.

Un bilan pourra être proposé en commission de formation fin juin/début juillet sur l'accompagnement de la réforme territoriale et sur le dispositif « qui invite paie ».

M. Arnaud ROFFIGNON remercie les intervenants pour les réponses apportées et propose de soumettre le plan de formation 2016 à l'avis du CTAC.

Résultat du vote :

Pour : CFDT Culture (trois voix), SUD Culture Solidaires (une voix) ;

Abstention : CGT Culture (quatre voix).

Point 4 : Evolution de l'organisation du SRH : transformation des pôles du département du recrutement, de la mobilité et de la formation en bureaux (pour avis)
--

M. Arnaud ROFFIGNON propose de reprendre la séance par le traitement du point relatif à la transformation des pôles au sein du DRMF en bureaux. Ce point a été évoqué lors du CHSCT du 16 février dernier, pour information, mais il est présenté pour avis en CTAC.

Mme Isabelle GADREY indique qu'une fiche a été communiquée dans le dossier transmis aux représentants du personnel. Le département Recrutement, Mobilité et Formation est actuellement organisé en trois pôles (Mobilité et Valorisation des Compétences, Management

et Développement des Compétences, Recrutement et Parcours professionnels) et suit toutes les questions relatives aux formations et aux concours. Ce domaine d'activité est caractérisé par la montée en compétences du département. Le niveau de responsabilité et d'investissement demandé aux chefs de pôle et aux agents semble donc pleinement justifier la transformation de ces pôles en bureaux. L'accroissement du plan de charge du département, la diversification et l'extension de son champ d'intervention constituent une raison supplémentaire de cette transformation, qui doit permettre de reconnaître le rôle joué par les agents et les chefs de pôle, dont l'activité sera ainsi reconnue, de même que leur implication et professionnalisme. Il s'agit également de renforcer la visibilité et le rôle de la structure, et en particulier des chefs de pôle, dont le rôle de chef de bureau se trouve légitimé et clarifié dans l'organigramme du service des Ressources humaines. Leurs responsabilités managériales et leur capacité d'intervention dans la prise de décision à la disposition du service se voient reconnues. Cela constituera une garantie supplémentaire de l'activité de ce département et de la pérennité de l'action des cadres en poste. C'est un département confronté à un taux de turnover élevé et à des difficultés de recrutement, qui ne sont pas spécifiques au Ministère, en raison d'un manque d'attractivité.

Parmi les activités en plein essor, on trouve le domaine de la formation, des concours et des examens professionnels, comme cela a été évoqué au cours de la matinée, le domaine de la mobilité et de l'accompagnement de la réforme territoriale. Deux nouvelles missions sont citées dans la fiche, autour de la gestion prévisionnelle des Ressources humaines, de la conception du plan managérial, de la passation des marchés, de l'accompagnement RH sous la forme d'accords-cadres, du plan d'accompagnement de la réforme territoriale, du suivi financier du volet formation, qui induit un investissement accru de la part du chef de bureau et de ses adjoints, de la mise en place de nouveaux processus de gestion par poste dans l'outil RenoiRH et de la prise en charge des formations de longue durée. Il faut y ajouter des perspectives d'élargissement supplémentaires en matière d'accompagnement et dans le rôle du réseau des conseillers mobilité carrière, mais aussi de l'enjeu de la double labellisation évoquée hier en CTM (diversité et égalité femmes/hommes), de l'apprentissage et des nouveaux contrats aidés, du développement d'offres complémentaires de formations, et de la poursuite du dispositif Sauvadet.

Trois bureaux remplaceraient ainsi les bureaux actuels, avec des appellations nouvelles : le pôle Mobilité et Valorisation des compétences devient le bureau des Métiers de la Mobilité et des Recrutements spécifiques ; le pôle Management et Développement des Compétences devient le bureau de la Formation professionnelle et du Développement des Compétences ; le pôle Recrutement et Parcours Professionnels devient le bureau des Concours et de la Préparation aux Examens. L'objectif était également de clarifier l'appellation des bureaux en cohérence avec leurs missions. L'arrêté soumis pour avis reprend ces différents éléments.

Mme Véronique ASTIEN précise que les missions remplies par les agents de ce département demeurent inchangées, si l'on excepte l'accroissement de l'activité du DRMF. Les agents conservent leurs missions, ce qui avait été précisé lors du CHSCT. Leurs fiches de poste ne sont donc pas modifiées. Seuls les intitulés des pôles sont modifiés.

M. Jean-Paul LEONARDUZZI (CGT-Culture) constate que l'organigramme fonctionnel n'a guère évolué, hormis quelques recrutements. Ces derniers sont d'ailleurs insuffisants pour assurer la charge de travail existante. Il est regrettable qu'aucun concours ne soit organisé pour recruter. Pour les agents de catégorie C, il avait pourtant été prévu de recruter des personnes sans concours, afin de titulariser les agents contractuels. Une seule session de

recrutements d'agents de cette catégorie a été organisée au sein de la filière technique au cours des deux dernières années. **M. Jean-Paul LEONARDUZZI (CGT-Culture)** reproche à l'administration de ne pas avoir anticipé l'application du dispositif Sauvadet, qui était pourtant prévisible. Il ne s'oppose pas aux recrutements opérés, mais estime qu'ils restent à un niveau insuffisant. Il en va de même pour la mobilité, qui se situe à un niveau notoirement insuffisant par rapport à d'autres ministères. Certains services sont parfois oubliés, alors que le SRH tend parfois à se servir en priorité. Il faut prendre garde au respect d'un certain équilibre entre les services.

Mme Véronique ASTIEN précise que les nouveaux chefs de bureau pourront bénéficier de la nouvelle cotation dans le cadre du RIFSEEP. Concernant les créations d'emploi, il a été décidé de recruter un nouveau conseiller mobilité carrière et un nouveau coordinateur concours, afin d' étoffer l'équipe. Les fiches de poste sont publiées sur la BIEP depuis quinze jours. Des gestionnaires doivent également rejoindre le service.

Mme Anne-Claire ROCTON (CFDT-Culture) réagit sur les organigrammes présentés, pour lesquels elle préconise d'indiquer le système hiérarchique, voire, s'il n'y en a pas, de préciser si le lien hiérarchique est d'ordre fonctionnel. Elle souhaite notamment savoir si le lien hiérarchique établi avec un chef de pôle est uniquement fonctionnel. Or ce n'est précisé nulle part. Le nombre d'agents varie selon les différentes entités. Le chef de bureau peut s'appuyer sur des référents, mais il convient de clarifier les liens hiérarchiques existants.

Par ailleurs, il est indispensable de résoudre le problème d'effectif et de renforcer ce département, dont la charge de travail est considérable. Réorganiser un département peut s'avérer vertueux, mais une telle démarche est vaine lorsqu'il manque des effectifs.

Mme Véronique ASTIEN rappelle l'organisation du DRMF : la cheffe de la DRMF s'appuie sur son adjoint, lui-même chef de pôle et possédant une autorité hiérarchique sur les agents de son pôle. Il en va de même pour les autres chefs de pôle qui possèdent une autorité hiérarchique de leur pôle. Les coordonnateurs chargés de mission « affaires transversales et formations administration centrale » et « formation nouvelles technologies » ont une autorité fonctionnelle sur l'ensemble des responsables de formation qui composent le pôle Management et Développement des Compétences. Pour le pôle Recrutement et Parcours professionnel, les deux coordonnatrices « concours » et « formation » ont une autorité fonctionnelle sur l'ensemble des agents du pôle. Le nouvel organigramme ne change donc pas l'organisation actuelle. Ce sont les chefs de pôle actuels qui conduisent les entretiens d'évaluation annuels de l'ensemble des agents de leur pôle et s'entretiennent au préalable avec les coordonnateurs pour réaliser cette démarche.

Mme Fabienne BERNARD (SUD-Culture Solidaires) souligne que ce changement d'organisation ne doit pas apparaître comme bénéficiant uniquement à une catégorie de personnels, ce qui aurait un effet désastreux. Des difficultés persistent au niveau du pôle Concours, où les avis de vacance sont nombreux. Un conseiller Mobilité Carrière arrive, ce qui est heureux. La BIEP devrait évoluer. **Mme Fabienne BERNARD (SUD-Culture Solidaires)** souhaite néanmoins savoir s'il est normal qu'un service doive être interrompu lorsqu'un agent part en vacances. Cela démontre la nécessité de renforcer l'équipe, d'autant plus que la période actuelle est chargée. Une semaine d'interruption du service rendu aux autorités d'emploi pose des problèmes de gestion. Il serait opportun de réfléchir à un renforcement des effectifs et des compétences, d'autant plus que l'intégration des nouvelles fiches de poste dans RenoiRH complexifie les démarches et que les conditions de travail des

agents de ce pôle sont actuellement délicates. En conclusion de son intervention, **Mme Fabienne BERNARD (SUD-Culture Solidaires)** rappelle le rôle essentiel joué par ce département pour le Ministère.

Mme Anne-Claire ROCTON (CFDT-Culture) souscrit à l'analyse de Madame BERNARD. Par ailleurs, le lien fonctionnel évoqué par Madame ASTIEN n'est pas précisé dans le document, ce qu'il faudrait faire pour éviter toute ambiguïté. Quant à l'évaluation, l'administration a affirmé que l'entretien d'évaluation sera conduit entre l'agent et le chef de bureau, en concertation avec le coordonnateur. Or, comme il n'existe qu'un lien fonctionnel entre ce dernier et l'agent, cette concertation n'a pas lieu d'être.

M. Arnaud ROFFIGNON confirme la nécessité d'écrire qu'il s'agit uniquement d'un lien fonctionnel. Toutefois, lors de l'entretien d'évaluation, il n'est pas interdit au chef de bureau de recueillir les remarques du coordonnateur avant l'entretien, pour que ce dernier soit éclairé du travail quotidien entre le coordonnateur et l'agent.

Mme Anne-Claire ROCTON (CFDT-Culture) met en exergue le caractère délicat d'une telle démarche, ajoutant qu'il faut prévoir une réciprocité. L'agent doit pouvoir donner un avis sur le coordonnateur au chef de service. Dans le cas contraire, le dispositif ne fonctionnera pas et conduira au conflit.

M. Arnaud ROFFIGNON n'en est pas convaincu. Lors d'un entretien professionnel, il est utile de donner à la personne disposant de l'autorité hiérarchique l'ensemble des éléments permettant de conduire cet entretien. Or le coordonnateur peut transmettre des consignes à l'agent. Il est donc utile de recueillir des éléments auprès de lui. Quant à l'évaluation à 360 degrés, il s'agit d'un autre sujet, mais le Ministère n'en est pas à ce stade de la réflexion.

M. Jean-Paul LEONARDUZZI (CGT-Culture) indique que les représentants du personnel ont alerté la Direction sur les risques induits par la suppression d'un poste au pôle Mobilité. Les effectifs ne sont pas suffisants. Avec une année de retard, un recrutement a été opéré. Toutefois, certaines difficultés demeurent dans ce pôle. Par ailleurs, **M. Jean-Paul LEONARDUZZI (CGT-Culture)** souligne un problème de procédure, puisqu'il n'y a pas eu d'avis suite aux travaux accomplis dans le cadre du dialogue social et des différents groupes de travail. La procédure réglementaire n'a pas été suivie.

M. Arnaud ROFFIGNON rappelle que cette réforme d'organisation ne modifie pas la structuration du département, mais seulement la dénomination des pôles. Cette réforme n'est toutefois pas que sémantique, puisqu'elle vise à dynamiser le fonctionnement du département, par une meilleure structuration de ce dernier, par un renforcement en termes de moyens et par une visibilité accrue vis-à-vis de l'extérieur. La clarification des intitulés permettra aux agents d'être mieux identifiés et de décrire ce qu'ils rendent comme services à l'ensemble des agents. **M. Arnaud ROFFIGNON** est cependant conscient de la nécessité de se mettre d'accord sur la procédure mise en œuvre, mais rappelle que le CHSCT du 16 février suivait sa propre nomination. Au sein du Ministère de la Culture et de la Communication et au sein des établissements publics déconcentrés, l'interprétation de ces règles et procédures peut différer. Si les organisations syndicales souhaitent revenir sur ce sujet lors du CHSCT du 17 mai pour formuler un avis formel, **M. Arnaud ROFFIGNON** ne s'y oppose pas, mais préconise, dans un souci d'efficacité collective, de s'engager à instituer un parallélisme des formes entre le CHSCT et le CT.

Mme Anne-Claire ROCTON (CFDT-Culture) observe qu'il faudra alors repasser le sujet en CT suite à la réunion de CHSCT du 17 mai.

M. Jean-Paul LEONARDUZZI (CGT-Culture) souligne que le dialogue social n'est actuellement pas simple et que la période est quelque peu conflictuelle. Il rappelle que l'établissement de l'ordre du jour relève de la responsabilité du Président. Il doit préciser quels sont les points pour avis et les points pour information. De la situation actuelle, il résulte un problème de procédure, qui sera toujours de mise pour le prochain CT. **M. Jean-Paul LEONARDUZZI (CGT-Culture)** regrette que le Président ne prenne pas ses responsabilités.

M. Arnaud ROFFIGNON précise que l'objectif est surtout d'avancer sur cette organisation. Le fait de ne pas avoir présenté le point pour avis en CHSCT est probablement une erreur, mais cela ne doit pas empêcher d'avancer sur ce dossier qui recueille plutôt un avis positif. Il prend l'engagement d'appliquer la circulaire du 26 décembre 2016 et un parallélisme des formes entre le CT et le CHSCT. Il s'agit de bien articuler le travail entre les deux instances. Si les organisations syndicales considèrent que cet engagement n'est pas suffisant, **M. Arnaud ROFFIGNON** propose de décaler la consultation et de reprendre la consultation dans le cadre du CHSCTAC du 17 mai, puis dans le cadre du CTAC du 25 mai.

M. Jean-Paul LEONARDUZZI (CGT-Culture) estime que la réforme va dans le bon sens, même si les recrutements sont en nombre insuffisant. Il remarque cependant que des suppressions de postes sont prévues pour le SCPCI. Des postes ne sont pas remplacés. En conséquence, les représentants du personnel ne peuvent pas accepter une démarche qui pourrait être appliquée sur cet autre sujet.

M. Arnaud ROFFIGNON objecte que ce sont deux sujets différents.

M. Franck GUILLAUMET (CGT-Culture) regrette que les accords conclus ne soient pas respectés. À ses yeux, la demande formulée relève seulement du bon sens et de la confiance dans le dialogue. Il n'aurait pas été inutile d'organiser une réunion d'une à deux heures pour expliquer le sens de la réforme et ses enjeux. **M. Franck GUILLAUMET (CGT-Culture)** estime qu'il est toujours difficile de découvrir un sujet quasiment en séance. Cette observation vaut surtout pour le sujet suivant consacré au SCPCI. Pour améliorer le dialogue, la Direction doit tenir compte de la nécessité de mieux informer les représentants du CTAC en amont.

La séance est suspendue.

M. Arnaud ROFFIGNON annonce que les représentants de l'administration ont vérifié les rôles respectifs du CHSCT et du CTAC. Il en ressort que lorsque l'organisation fait l'objet d'une modification mineure n'entraînant pas de changement dans le poste des agents, le sujet ne devrait même pas être traité en CHSCT. Si des changements sont opérés dans le poste des agents, l'avis du CHSCT est requis. **M. Arnaud ROFFIGNON** propose d'évoquer ce point avec le Secrétaire du CHSCT afin de stabiliser les règles en vigueur.

M. Jean-Paul LEONARDUZZI (CGT-Culture) indique que les représentants du personnel souhaitent surtout s'assurer qu'il n'en résulte pas un précédent, d'autant plus que le point suivant nécessite l'avis du CHSCT et du CTAC. Les représentants du personnel acceptent de procéder au vote, mais demandent au Président de la séance un engagement sur le caractère exceptionnel de cette démarche, qui ne doit pas se renouveler à l'avenir. Ils demandent également que le CHSCT se prononce sur ce sujet.

M. Arnaud ROFFIGNON répond qu'il n'est pas utile de considérer que l'organisation des débats constitue une exception aux règles définies avec les représentants du personnel, puisque la note du 26 décembre 2013 mentionne bien le fait que « *lorsqu'il s'agit d'une modification mineure de l'organigramme d'un service n'impactant pas les missions des agents, mais nécessitant la modification du texte d'organisation de la structure, une présentation du texte réglementaire en seul Comité technique est prévue.* » Le sujet avait été présenté pour seule information en CHSCT, mais il aurait été possible de ne pas le faire. Si les représentants du personnel formulent un vote favorable sur le texte, les règles en vigueur seront respectées, sans conséquence aucune sur le traitement du point suivant.

Résultat du vote :

Pour : CGT-Culture (quatre voix), CFDT-Culture (trois voix), SUD-Culture Solidaires (une voix), UNSA (une voix), SNAC-FSU (une voix)

Le projet recueille un vote favorable unanime.

Point 5 : Evolution de l'organisation du SCPCI : redéfinition des missions du DPN et du DREST (projet d'arrêté modifiant l'arrêté du 17 novembre 2009 relatif aux missions et à l'organisation du Secrétariat général) (pour avis)

M. Jean-Paul LEONARDUZZI (CGT-Culture) demande un report du point après le CHSCT du 19 mai.

M. Franck GUILLAUMET (CGT-Culture) propose l'organisation d'une réunion de présentation du projet avant le CHSCT du 19 mai 2016.

M. Arnaud ROFFIGNON promet de vérifier la faisabilité de l'organisation d'une telle réunion, mais ne s'engage pas sur ce point.

Point 6 : Tableau de suivi

M. Jean-Paul LEONARDUZZI (CGT-Culture) précise que deux questions avaient été posées sur l'augmentation du prix du café et sur les nouvelles conditions de travail des agents de sécurité. En effet, des annonces en matière de sécurité ont été faites par le Ministère en raison de la situation actuelle. En conséquence, les temps de pause ont été réduits et les agents doivent rester plus longtemps à leur poste. Ils risquent d'être plus fatigués et moins réactifs, ce qui pourrait être contre-productif, en particulier quelques mois après la signature de l'accord de déontologie relatif au recours à des prestataires.

M. Arnaud ROFFIGNON ignorait que les élus avaient encore des questions à poser. Au préalable, il souhaite savoir sur quels points du tableau de suivi ils souhaitent revenir.

Les élus expriment le souhait de revenir sur l'ensemble des points du tableau de suivi.

Articulation des instances CTAC/CT de réseau

Mme Isabelle GADREY précise qu'une note globale sur le fonctionnement des instances est en cours d'élaboration, dans le but de rappeler certaines règles. Dans le cadre de cette note, il

sera proposé d'élaborer une fiche de synthèse systématique, afin de la joindre au dossier transmis à l'instance concernée. Ce projet de note sera soumis lors d'une prochaine réunion, mais les débats de la matinée pourraient contribuer à l'enrichir.

M. Jean-Paul LEONARDUZZI (CGT-Culture) rappelle que la réunion portait sur l'amélioration du dialogue social. Pendant une heure et demie, il a été rappelé que le nombre de réunions était trop élevé. Or certains dossiers semblent plus prioritaires que d'autres, notamment le repyramidage des agents. Pourtant, aucune réunion n'est programmée pour traiter ce sujet. Il serait de bon aloi de respecter certaines règles, en particulier sur l'organisation des CHSCT et leur articulation avec le CTAC et les CT de réseau.

Mme Fabienne BERNARD (SUD-Culture Solidaires) affirme ne pas avoir été informée de la tenue d'une réunion le 6 avril 2016. S'il est question de l'articulation du CTAC et des CT de réseau, les membres du CT doivent être invités de façon nominative.

Mme Isabelle GADREY précise que la réunion était une réunion de suivi de CT. Un tableau récapitulatif a été diffusé aux adresses génériques des organisations syndicales, afin de partager les informations évoquées lors de cette réunion, mais aussi de mettre à jour le calendrier des réunions.

Mme Fabienne BERNARD (SUD-Culture Solidaires) estime ne pas se sentir concernée en tant que représentante du CTAC, car certains de ses camarades peuvent mieux la représenter dans la globalité du dialogue social. Toutefois, l'information doit mieux circuler. Il est préférable d'inviter nommément les représentants du CTAC, dans le but justement d'assurer un meilleur échange d'informations entre les instances.

Mme Isabelle GADREY rappelle que ce groupe de travail ne se consacrait pas exclusivement à l'articulation CTAC/CT de réseau. Suite à cette réunion, un diaporama reprenant l'ensemble des points examinés a été diffusé. Il a vocation à circuler entre les représentants des organisations syndicales.

M. Arnaud ROFFIGNON indique que, selon le SRH, cette problématique sera traitée dans le cadre du groupe de travail ouvert sur les conditions du dialogue social. Ce sujet n'a pas encore été spécifiquement abordé, mais le sera dans la suite des échanges. Toutes les organisations syndicales sont systématiquement informées de la tenue de ces réunions, mais il est difficile de diffuser des invitations nominales. Le travail de coordination doit se faire au niveau des organisations syndicales.

M. Franck GUILLAUMET (CGT-Culture) donne en partie raison au Président sur ce dernier point, même s'il invoque des circonstances atténuantes liées à l'agenda social, qui s'avère particulièrement chargé. Toutefois, les organisations syndicales auraient pu diffuser ces informations. Il convient cependant d'examiner cette problématique d'articulation entre le CTAC et les CT de réseau avec une vigilance accrue, ce qui peut contribuer à améliorer la situation.

M. Arnaud ROFFIGNON assure que ce sujet sera prochainement abordé.

Projet de schéma pluriel de stratégie immobilière pour l'administration centrale

M. Arnaud ROFFIGNON précise qu'une communication sera diffusée sur la question au début du mois de mai.

M. Jean-Paul LEONARDUZZI (CGT-Culture) rappelle que l'avis du Conseil Immobilier de l'Etat devait être donné en début de l'année, mais il n'est toujours pas connu. Au mois de mars, une réunion aurait dû être organisée sur le sujet avec les organisations syndicales. **M. Jean-Paul LEONARDUZZI (CGT-Culture)** demande si l'administration du Ministère a eu connaissance de l'avis du Conseil Immobilier de l'État.

M. Arnaud ROFFIGNON répond que le retour sur l'avis du Conseil Immobilier de l'État et l'organisation d'une réunion avec les organisations syndicales sont programmés au début du mois de mai (pour l'annonce du Conseil) et pendant la première quinzaine du même mois (pour la réunion).

Mme Anne-Claire ROCTON (CFDT-Culture) reconnaît que ce sujet devient anxiogène, nébuleux, d'autant plus qu'aucune information n'est communiquée aux agents depuis quatre mois. En conséquence, des rumeurs circulent de plus en plus. L'angoisse ne cesse de croître. Les agents imaginent que le site de Pyramides va être vendu.

M. Arnaud ROFFIGNON rappelle que lors de la communication du mois de décembre, il avait été affirmé qu'aucune cession n'était enclenchée. Aucune décision n'a été prise en ce sens. **M. Arnaud ROFFIGNON** reconnaît que les agents s'interrogent, mais le Ministère n'est pas le seul interlocuteur. Le calendrier est en cours de mise en place avec les autres acteurs au niveau interministériel. **M. Arnaud ROFFIGNON** ne peut pas en dire plus à ce stade.

Mme Anne-Claire ROCTON (CFDT-Culture) souligne que le bail de la DGCA arrive à échéance en mars 2017, soit dans moins d'un an. Il devrait être prolongé, mais elle souhaite savoir si la Direction sera en mesure d'en dire davantage au début du mois de mai.

M. Arnaud ROFFIGNON répond qu'il n'en saura pas plus sur le bail au début du mois de mai. En fonction de la solution retenue, il conviendra de répartir les différents services dans les différentes implantations.

M. Jean-Paul LEONARDUZZI (CGT-Culture) en conclut que l'avis du Conseil Immobilier de l'Etat sera connu à la fin du mois d'avril ou au début du mois de mai. L'annonce sera réalisée dans la foulée, puis la réunion avec les organisations syndicales. **M. Jean-Paul LEONARDUZZI (CGT-Culture)** souhaite savoir quand interviendra la décision finale du Premier Ministre.

M. Arnaud ROFFIGNON répond qu'une information sur le scénario retenu sera communiquée au début du mois de mai. Cette annonce dépend de l'avis du CIE et du Gouvernement. Il manque certains éléments pour être plus précis, mais une réunion sera organisée avec les organisations syndicales suite à cette annonce pour rattraper le temps perdu.

Mme Isabelle FOUCHER (CGT-Culture) demande si le scénario présenté sera réellement le scénario définitif.

M. Arnaud ROFFIGNON répond que l'annonce reposera sur l'avis du CIE et sur la position du Ministre du Budget chargé du domaine, ce qui laisse à supposer que le scénario présenté sera définitif. En cas de désaccord, un arbitrage sera fait par le Premier Ministre. D'autres décisions interministérielles peuvent néanmoins intervenir sur le calendrier et sur les modalités de financement.

Mme Isabelle FOUCHER (CGT-Culture) constate que l'examen du tableau de suivi est intéressant. En effet, la problématique de l'articulation CTAC/CT de réseau n'est pas sans répercussion sur le deuxième point relatif au schéma pluriannuel de stratégie immobilière. Ce sujet n'est jamais abordé dans le CT Archives, qui est pourtant pleinement concerné. Puisque l'un des scénarios prévoit l'installation sur le Quadrilatère Rohan Soubise, avec un impact direct sur la continuité des missions des Archives Nationales, les représentants du personnel ont souhaité porter cette question devant le CT Archives qui ne s'est plus réuni depuis 2015. À l'heure actuelle, aucune réponse n'est donnée sur les missions des Archives Nationales, sur leur avenir à 30 ans et sur les modalités de fonctionnement de ce site. Il en résulte une angoisse importante pour les agents des sites de Paris, de Fontainebleau et de Pierrefitte, puisqu'ils sont en attente de réponse depuis 2010. Selon **Mme Isabelle FOUCHER (CGT-Culture)**, le problème d'articulation des CT est manifeste. La CGT refuse la délocalisation du Ministère, qui doit rester sur Paris, alors que les Archives Nationales doivent être en mesure d'accomplir leurs missions. La remise en cause de l'implantation de certains services sur Paris est uniquement liée à de basses spéculations immobilières, et non à de simples restrictions budgétaires. Cela avait déjà été le cas en 2006, lors de la délocalisation des hôtels de Vigny, de Croisilles et Kinsky, qui a abouti aux problèmes actuels. Une démarche similaire est entreprise dans le cadre de la vente de l'hôtel de Pyramides dans un objectif de délocalisation, alors que l'ensemble du Ministère doit être maintenu sur Paris et que les Archives Nationales ont besoin de disposer de l'ensemble du Quadrilatère Rohan Soubise pour assurer leurs missions. **Mme Isabelle FOUCHER (CGT-Culture)** précise que des préavis de grève sont en cours de réflexion.

M. Franck GUILLAUMET (CGT-Culture) ajoute que cette démarche est perçue par les agents comme une menace de délocalisation. Lorsque la Ministre a présidé le CTM du 25 mars 2016 pendant une partie de la matinée, cette question a été abordée par les organisations syndicales. La Ministre a répondu qu'elle était très attentive à toutes les problématiques soulevées et a promis d'organiser rapidement une réunion avec son cabinet. Les représentants du personnel ont le sentiment que les démarches sont entreprises de manière souterraine et qu'il est difficile d'en discuter au sein du Ministère de la Culture. Si la Direction générale acceptait d'ouvrir un dialogue plus approfondi avec les organisations syndicales, elle pourrait constater que ces dernières proposent des idées intéressantes et des scénarios alternatifs, qui ne sont malheureusement pas étudiés. **M. Franck GUILLAUMET (CGT-Culture)** rappelle que les organisations syndicales ont fait circuler une pétition signée par la majorité des personnels, puis remise à Matignon. Nonobstant cette pétition, il aurait été opportun d'ouvrir un dialogue sans tabous sur ce sujet. Il est regrettable qu'aucune discussion ne soit possible. Si le scénario définitif annoncé ne convient à personne, la Direction sera confrontée à un vif mécontentement des personnels. *In fine*, **M. Franck GUILLAUMET (CGT-Culture)** met en cause la manière dont est conduit ce dossier. Une récente expression de la CGT faisait état de la position de l'organisation syndicale sur la vente de l'hôtel des Pyramides, qu'elle considérait comme une très mauvaise opération. S'engager sur cette voie revient à se priver de marges de manœuvre importantes, qui peut avoir des effets en cascade sur les autres sujets en cours.

Organisation de la Direction générale de la Création artistique

Mme Isabelle GADREY précise qu'un suivi est prévu en CHSCT AC et en CTAC. L'ordre du jour du prochain CHSCT AC devant être établi la semaine suivante, l'opportunité d'y inscrire ce point relatif à l'organisation de la Direction générale de la Création artistique sera examinée. Une présentation en CTAC aurait lieu dans la foulée. En tout état de cause, un bilan sera présenté sur le projet de service avant la fin de l'année.

M. Jean-Paul LEONARDUZZI (CGT-Culture) rappelle que le bilan devait être présenté avant la fin de l'année 2015, ce qui n'a pas été fait. Cela devient préoccupant.

Mme Isabelle GADREY répond que ce report est lié au décalage de la présentation des fiches de poste, mais la présentation du bilan était effectivement programmée à la fin de l'année 2015.

Mme Anne-Claire ROCTON (CFDT-Culture) souligne que le projet de service est opérationnel depuis la CAP du 3 décembre 2015. S'agissant de la réalisation d'un bilan, elle demande des précisions sur ce qui devait être fait et ne l'a pas été.

Situation du bureau de l'élaboration et de l'utilisation des inventaires archéologiques de la sous-direction de l'Archéologie

M. Arnaud ROFFIGNON rappelle que ce sujet avait été évoqué lors du dernier CHSCT du 16 février 2016, à l'occasion duquel Monsieur KAPLAN avait indiqué que les échanges avec les trois agents étaient en cours. Une réunion était ainsi programmée le 24 mars. L'opportunité d'inscrire ce point à l'ordre du jour du prochain CHSCT du 17 mai sera étudiée avec les représentants du personnel. Une réunion spécifique sera en outre programmée pour évoquer ce sujet avant la tenue de l'instance.

Mme Véronique DIGNAC (CGT-Culture) constate que le devenir des agents, de leurs missions et de leur matériel de travail n'est pas connu à ce jour.

M. Arnaud ROFFIGNON répond que l'objet de cette réunion sera justement d'évoquer ces questions.

Mme Véronique DIGNAC (CGT-Culture) observe que l'angoisse des agents concernés est vive.

M. Arnaud ROFFIGNON précise que les discussions sont en cours. Par ailleurs, des mesures d'accompagnement des personnels seront mises en œuvre.

M. Emmanuel PIERREZ (CFDT-Culture) préconise d'évoquer, à l'occasion de cette réunion, la question du système d'information et de la base de l'ex-CNAU.

M. Franck GUILLAUMET (CGT-Culture) attire l'attention de la Direction sur les impacts de ces situations d'incertitude sur les agents, d'autant plus qu'elles se tendent à se prolonger. Les dégâts susceptibles d'en résulter sont considérables. Il est essentiel qu'une réponse rapide soit apportée aux agents.

Trajectoire des effectifs sur l'administration centrale, budget 2016, triennal 2015-2017

Mme Isabelle GADREY annonce qu'une présentation détaillée des effectifs de l'administration centrale est inscrite à l'ordre du jour du CTAC supplémentaire organisé le 25 mai 2016.

Conditions de la mise en application de la circulaire relative aux modalités de recrutement et de gestion des agents contractuels sur le périmètre de l'administration

Mme Isabelle GADREY précise que le recensement est en cours et devrait être présenté lors du CTAC programmé fin mai.

Création du bureau de la santé et de la sécurité au travail et de la prévention des risques professionnels

Mme Isabelle GADREY souligne qu'un bilan de la création du bureau doit être établi après une année d'existence de ce bureau. La nouvelle cheffe de bureau se nomme Virginie ROCHER et vient de l'INRAP. C'est une ingénieure santé sécurité au travail. Son arrivée sera effective au cours du mois de mai. Ce recrutement a été décidé au mois de décembre, mais il faut prendre en considération la durée du préavis et la mise en œuvre du recrutement. Le bureau fonctionne ainsi grâce à Marie BERNOT, Agnès LEBRET, Béatrice BOURQUIN et la médecine de prévention. Par ailleurs, le nouveau médecin coordonnateur arrivera au mois de mai. **Mme Isabelle GADREY** affirme avoir récemment reçu deux médecins et espère ainsi enclencher deux nouveaux recrutements. En l'occurrence, il est actuellement très difficile de recruter des médecins coordonnateurs. Ce point de difficulté a été évoqué par le Secrétaire général au Directeur de la Fonction Publique lors d'une réunion bilatérale ministérielle de la Culture. L'objectif était d'aider les Ministères à trouver d'autres solutions (élargissement de conventionnement, convention avec des infirmiers et des infirmières, révision du système de visite...). Le Secrétaire général a également attiré l'attention du Directeur sur la situation dans les DRAC, qui souffrent de l'absence d'un médecin de prévention. En définitive, il s'agit d'un problème de société, puisque le nombre de médecins passant ce diplôme ne cesse de se réduire.

Mme Isabelle FOUCHER (CGT-Culture) rappelle que l'expertise du médecin coordonnateur précédent, le docteur TENCER, en poste sur les Archives Nationales de Paris, a permis d'avancer sur de nombreux sujets, en particulier sur l'amiante. Il est donc fondamental de renforcer l'équipe qui s'occupe des Archives Nationales (Paris, Fontainebleau et Pierrefitte), mais aussi de traiter les questions relatives à la santé au travail. La problématique de l'amiante est d'importance, puisqu'il s'agit d'établir un *vade-mecum* et des fiches d'exposition, ce qui représente un travail considérable nécessitant l'apport d'un médecin.

Mme Isabelle GADREY confirme que dès que les recrutements auront été réalisés, la couverture du réseau pourra être assurée, avec les correspondants habituels et les participants aux groupes de travail. Elle tient enfin à saluer le travail réalisé par le docteur MOREAU et sa collègue.

Point 7 : Questions diverses

M. Jean-Paul LEONARDUZZI (CGT-Culture) annonce avoir été informé de la décision prise concernant le marché relatif à la sécurité de l'immeuble. L'actuel prestataire a été retenu, mais les conditions de travail des agents concernés ont évolué. Leur temps de pause déjeuner a diminué et le temps de présence sur les lieux a été allongé. Le nombre de pauses a également été réduit. Or la station debout de ces salariées s'avère pénible. Le CHSCT avait suggéré la possibilité d'installer un matériel permettant à ces personnes de s'appuyer lorsqu'il n'y a pas de public, mais cette demande a été rejetée. En conséquence, ces personnes risquent d'être plus fatiguées, donc moins vigilantes et moins efficaces. Cette situation est préoccupante, car elle traduit un écart entre les discours tenus au plus haut niveau et la réalité quotidienne. **M. Jean-Paul LEONARDUZZI (CGT-Culture)** rappelle qu'un accord a été signé sur la charte sociale. Pourtant, certains agents préfèrent partir, estimant que les conditions sociales sont meilleures ailleurs.

M. Arnaud ROFFIGNON promet de vérifier ce qu'il en est avec le BFS, ajoutant qu'il n'a pas eu connaissance de changements dans les conditions de travail des agents de la société Corporate. Il assure néanmoins que le nombre d'agents mobilisés est plus important. Par ailleurs, le Secrétaire général n'a pas oublié l'engagement qu'il avait pris d'étudier les conditions de sécurisation de l'immeuble Les Bons Enfants. L'étude est conduite par le BFS. Un retour sur cette dernière est programmé courant mai.

M. Jean-Paul LEONARDUZZI (CGT-Culture) rappelle que les conditions de travail et le niveau de sécurité doivent être identiques sur tous les sites.

M. Arnaud ROFFIGNON affirme en avoir conscience, précisant que les conditions de sécurisation de l'immeuble situé rue des Bons Enfants s'avèrent plus complexes.

Mme Caroline CLIQUET (SUD-Culture Solidaires) soutient la position exprimée par la CGT. L'administration a été alertée sur les conditions de travail pénibles des agents de la sécurité. Leurs conditions de travail doivent être améliorées.

M. Arnaud ROFFIGNON promet que des informations plus précises seront communiquées sur les cycles de travail de ces personnels.

M. Franck GUILLAUMET (CGT-Culture) observe que la charte sociale a été signée après un an et demi de négociations avec le prédécesseur de Monsieur ROFFIGNON. Les organisations syndicales considéraient qu'elle constituait un progrès important sur le plan de la responsabilité sociale. Toutefois, sur ce plan de la responsabilité sociale de l'administration, il convient de s'interroger sur les conditions de travail des agents de la société de sécurité et de ceux de la société de nettoyage.

M. Arnaud ROFFIGNON répond qu'il ne dispose d'aucun fait étayé lui permettant de poursuivre le débat sur ce sujet. À ce stade, il ne peut donner aucune réponse aux représentants du personnel.

M. Franck GUILLAUMET (CGT-Culture) rappelle que la CGT a salué l'accord signé, y compris au plus haut niveau confédéral. C'est pourquoi il convient de traiter cette problématique.

Mme Françoise PINSON (CGT-Culture) déplore que l'augmentation récente des prix du café au restaurant administratif n'ait pas fait l'objet d'une information de l'ensemble des

personnels. Par ailleurs, une augmentation a également été appliquée au supplément, toujours sans information des personnels. La Commission Cantine elle-même n'a pas été informée de ces augmentations.

Mme Françoise PINSON (CGT-Culture) ajoute qu'elle vient d'apprendre que Monsieur le Président de la République donnait une interview à la CNHI. La Police, pour des raisons de sécurité, a vérifié les lieux. Elle est rentrée dans le local syndical et a enlevé des affiches dans ce dernier. Selon **Mme Françoise PINSON (CGT-Culture)**, si cette information se confirme, il est nécessaire d'intervenir.

Mme Isabelle GADREY indique que dans le cadre du marché cantine, une augmentation automatique est appliquée sur les prix du café et du supplément. Une information précise sera proposée lors de la prochaine réunion de la commission, ce qui permettra également de réfléchir à l'opportunité d'une communication auprès des agents. Des réunions régulières sont organisées avec le prestataire, dans le but d'améliorer les prestations offertes aux agents.

M. Arnaud ROFFIGNON promet de remonter les éléments relatifs au second sujet à la conseillère sociale.

Mme Anne-Claire ROCTON (CFDT-Culture) souligne que les agents de Beaubourg peuvent déjeuner à la cantine de l'Hôtel de Ville, mais l'écart de prix atteint deux euros entre les deux cantines. Elle souhaite donc savoir si l'administration réfléchit à l'augmentation des indices bruts sans les primes ou si les primes sont intégrées dans le calcul du prix des repas.

Mme Isabelle GADREY propose de faire un point sur les modalités de calcul et de paiement du système de restauration dans le cadre d'un CHSCT.

Mme Isabelle FOUCHER (CGT-Culture) confirme que pour les trois catégories de personnel, l'augmentation du droit d'entrée est manifeste, en dépit de l'abondement du Ministère. En l'absence de menu spécifique dans cette autre cantine, les augmentations du prix des plats de base peuvent atteindre de 50 à 70 %. Le CHSCT Archives Nationales a proposé qu'une réflexion soit ouverte sur un abondement supplémentaire ou sur la mise en place d'un menu permettant de payer un prix équivalent à celui de la cantine du BHV.

M. Arnaud ROFFIGNON maintient que ce sujet doit être abordé dans le cadre du CHSCT.

Mme Isabelle GADREY croit savoir que le prix des repas du CROUS de Pierrefitte est établi sur la base d'un nombre de plats équivalent à celui de la cantine du Ministère.

Mme Isabelle FOUCHER (CGT-Culture) indique que son intervention avait seulement pour objectif d’abonder dans le sens de sa collègue.

M. Arnaud ROFFIGNON remercie les participants et clôt la séance.

	M. Arnaud ROFFIGNON	Mme Fabienne BERNARD.
	Président de la séance	Secrétaire adjoint de la séance