

**PROCÈS-VERBAL  
DU COMITÉ TECHNIQUE MINISTÉRIEL  
DU 21 MAI 2014**

***Sont présents au titre de l'Administration :***

- M. Jean-François COLLIN
- M. Christopher MILES
- M. Alexandre RUF
- Mme Claire CHÉRIE
- M. Kévin RIFFAULT
- M. Nicolas OUZELO
- Mme Valérie GAYE
- M. Benoit PROUVOST
- Mme Agnès DUTEIL
- Mme Aline RAPHAËL
- Mme Annick PASQUET
- M. Fabien GRIMAUD
- Mme Marine THYSS
- Mme Estelle DENIS
- Mme Mélanie PILON

***Sont présents au titre des représentants du personnel :***

*Au titre de la CFDT-Culture :*

- Mme Michèle DUCRET
- Mme Cécilia RAPINE
- M. Hervé DEGAND (suppléant)
- Mme Warda BALAH-CHIKHA (suppléante)
- Mme Isabelle LAZZARINI (suppléante)

*Au titre du SNAC-FSU :*

- M. Frédéric MAGUET
- M. Philippe BRUNET (suppléant)

*Au titre de SUD-Cultures Solidaires :*

- M. Tahar BEN REDJEB
- Mme Sophie AGUIRRÉ
- Mme Élise MÜLLER (suppléante)
- Mme Caroline CLIQUET (suppléante)

*Au titre du SNAC-FO :*

*Non représenté.*

*Au titre de l'UNSA :*

- M. Jean-Luc SARROLA
- M. Jean CHAPELLON (suppléant)

*Au titre de la CGT-Culture :*

- Mme Valérie RENAULT
- M. Franck GUILLAUMET
- Mme Sophie MEREAU
- M. Vincent KRIER
- Mme Virginie SOYER
- M. Thomas PUCCI
- M. Nicolas MONQUAUT

- Mme Dominique FOURNIER (suppléante)
- M. Christophe UNGER (suppléant)
- M. Luc ALBESSARD (suppléant)
- M. Frédéric SORBIER (suppléant)
- M. Wladimir SUSANJ (suppléant)
- M. Frédéric JOSPEH (suppléant)
- M. Sébastien BONNARD (suppléant)

*Experts au titre des organisations syndicales :*  
*Néant*

## Ordre du jour

1. Approbation des procès-verbaux des comités techniques ministériels du 13 décembre 2013 et du 7 février 2014 (pour avis) ;
2. Tableau de suivi des précédents comités techniques ministériels (pour information) ;
3. Présentation du bilan social 2012 (pour information) ;
4. Présentation du protocole d'accord de négociation (pour information) ;
5. Projet d'arrêté modifiant l'arrêté du 17 décembre 2009 instituant des commissions consultatives paritaires des agents non-titulaires des services et de certains établissements du ministère de la Culture et de la Communication (pour avis) et projet d'arrêté modifiant l'arrêté du 24 août 2011 portant création d'une commission consultative paritaire unique compétente à l'égard des personnels contractuels de droit public du Conservatoire national supérieur de musique et de danse de Paris, du Conservatoire national supérieur de musique et de danse de Lyon et du Conservatoire national supérieur d'art dramatique (pour avis) ;
6. Projet de décret et d'arrêté relatif à la rémunération des participations d'agents à des manifestations organisées dans le cadre de mécénats (pour avis) ;
7. Présentation du plan de formation 2014 (pour avis).

*La séance est ouverte à 9 heures 30, sous la présidence de Christopher MILES.*

*Après avoir procédé à l'appel des présents, Jean-François COLLIN constate que le quorum est atteint.*

*Pour le compte du syndicat SUD Culture, Sophie AGUIRRÉ est désignée secrétaire-adjointe de séance.*

**M. Franck GUILLAUMET (CGT-Culture)** effectue une déclaration préalable relative au musée Picasso. Il se félicite tout d'abord de la décision prise par la Ministre concernant la Présidence du musée, qui doit rouvrir prochainement. La CGT avait déjà approuvé une autre décision de la Ministre, lorsqu'elle avait accepté d'ouvrir un certain nombre de postes au recrutement dans la filière « accueil et surveillance », ce qui permettait d'éviter de recourir à un prestataire extérieur. Par ailleurs, la CGT considère que la réouverture du musée n'était pas envisageable dans les conditions qui étaient envisagées préalablement, compte tenu des conditions de travail difficiles que cela aurait entraînées pour le personnel, et compte tenu du climat social dégradé dans cet établissement. La CGT souhaitait donc que ce musée ouvrît dans des conditions optimales, dans l'intérêt des collections, des personnels et des visiteurs. Par la voix de sa ministre, le ministère de la Culture s'est montré capable d'exercer une forte tutelle sur un musée de grande importance dans le paysage ministériel. La CGT appelle le Ministère à se servir de cet exemple comme d'un modèle. Elle a d'ailleurs appelé à réfléchir à d'autres formes de tutelle pour les 82 opérateurs du Ministère et pour les missions qu'ils exercent.

La CGT met également en exergue les difficultés que rencontrent les partenaires sociaux pour obtenir les informations dont ils devraient pourtant être destinataires.

**M. Christopher MILES** précise qu'indépendamment de la nécessité de rétablir un climat social serein, le report de la date d'ouverture du musée s'imposait dans la mesure où il était techniquement impossible d'ouvrir l'établissement le 15 juin. La Ministre a donc retenu une date d'ouverture beaucoup plus raisonnable, en septembre prochain.

**Mme Sophie AGUIRRÉ (SUD-Cultures Solidaires)** souhaite que deux questions diverses soient traitées au cours de la réunion :

- celle du statut des techniciens de recherche ;
- celle de l'avenir du musée de la Musique (dans le cadre du projet Philharmonie de Paris), qui donne lieu à des inquiétudes croissantes.

**M. Christopher MILES** répond à la deuxième question qu'il n'existe aucune raison de déplacer le musée de la Musique. En revanche, une partie des expositions temporaires pourrait être hébergée dans des espaces plus amples de la Philharmonie de Paris. Quant aux espaces des expositions permanentes, leur localisation n'est pas remise en cause.

**Jean-François COLLIN** confirme qu'il est seulement question de déployer les expositions temporaires dans le nouvel édifice, et de ne plus faire coexister deux lieux d'expositions temporaires.

**Mme Valérie RENAULT (CGT-Culture)** énumère une série de questions diverses qu'il souhaite voir traitées :

- les postes vacants en DRAC Alsace (qui sont relativement nombreux) ;

- la GIPA 2014 ;
- les primes de cabinet 2013 ;
- le choix de la Réunion comme lieu pour la dernière conférence des DRAC ;
- les concours, les périodes de stages et les titularisations dans le cadre de la loi Sauvadet ;
- le report des CAP de promotion.

**M. Jean-François COLLIN** précise que la Conférence des DRAC n'est en aucun cas une réunion officielle qui serait organisée par le Ministère et financée par les frais de mission correspondants. Les DRAC sont libres de se réunir pendant leurs congés et de payer leur billet pour se rendre à cette conférence.

**M. Franck GUILLAUMET (CGT-Culture)** observe que le Ministère sort d'une période très difficile, la RGPP ayant laissé des blessures profondes. Depuis les élections présidentielles, le Ministère a également dû faire face à des arbitrages budgétaires défavorables. Dans ces conditions, l'organisation d'une conférence à la Réunion pourrait être mal vue de la part des agents, qui sont soumis à un contexte particulièrement difficile. Il eût certainement été possible de communiquer de manière plus subtile au sujet de l'organisation d'un tel événement.

**M. Frédéric MAGUET (SNAC-FSU)** explique que l'opération a été assez mal comprise dans les DRAC dans la mesure où l'information a été diffusée en plusieurs étapes. Il rappelle par ailleurs que l'Association des DRAC, organisatrice de l'événement, est en partie financée par le ministère de la Culture, même si sa subvention se montait à un peu plus de 8 000 euros en 2013 et qu'elle a baissé à environ 5 000 euros en 2014.

**M. Jean-François COLLIN** considère par ailleurs que la politique ultramarine est un sujet insuffisamment traité. Il n'était donc pas aberrant que les DRAC se penchent sur la question.

**Mme Dominique FOURNIER (CGT-Culture)** souligne que certains DRAC ont refusé de participer à cet événement car ils ont considéré que dans la période actuelle, une telle manifestation aurait pu être vécue comme un signe de provocation par les agents, qui pour la plupart ne passent pas leurs vacances à la Réunion et qui subissent le gel de leur point d'indice pour une période indéterminée. Par ailleurs, les DRAC interrogés sur leur participation n'ont jamais précisé qu'ils avaient financé leur voyage, et ils n'ont jamais tenté de se défendre lors des instances où cette question a été posée. Cela laisse supposer que les DRAC n'auraient peut-être pas financé leur voyage en fin de compte.

**M. Jean-François COLLIN** propose de mettre fin à cet échange, dans la mesure où la réponse du Ministère a été exprimée. Il a d'ailleurs répondu à M. MAGUET qu'il pouvait s'adresser à la Présidente de l'Association des DRAC, afin de lui faire part des observations qui viennent d'être formulées en séance, et de lui demander toutes les explications jugées nécessaires à propos de ce voyage. Quoi qu'il en soit, l'Administration n'a participé ni à l'organisation, ni au financement de cet événement.

**M. Franck GUILLAUMET (CGT-Culture)** aimerait connaître la position de l'Administration au sujet des répercussions, en termes d'image, de l'organisation d'un tel événement. L'Administration pourrait reconnaître que la communication n'était pas optimale. Aux yeux des organisations syndicales, il convient d'éviter les sujets polémiques, qui risqueraient de raviver les troubles actuels.

**M. Jean-François COLLIN** ne souhaite pas formuler d'opinion au sujet d'un événement organisé par une association à laquelle il est parfaitement étranger. Il remarque par ailleurs qu'à sa connaissance, aucune irrégularité n'a été commise au cours de cette affaire. Il ne lui semble pas scandaleux d'organiser un déplacement à la Réunion pour évoquer la politique culturelle, et s'intéresser aux territoires ultramarins, sans attendre que la croissance ait atteint le seuil des 3 %. Les DAC en question ont d'ailleurs appelé à ce que leur sort fasse l'objet d'une plus grande attention. Cet événement est d'autant moins discutable que les frais de déplacement des DRAC n'ont pas été imputés sur leurs frais de mission. Il lui semble même que la polémique a été lancée à des fins malveillantes. L'intention des DRAC était de répondre à l'appel des DAC ultramarines et non d'organiser un quelconque séjour touristique.

Pour l'Administration, le vrai débat se situe au niveau du dialogue entre les associations de DRAC, conseillers, etc. et les administrations centrales et déconcentrées. L'intervenant a formulé un certain nombre d'observations à ce sujet, considérant que les associations ne devaient pas se substituer aux interlocuteurs naturels du Cabinet. D'ailleurs, les réunions des DRAC ont été rendues moins institutionnelles et plus productives. Les DRAC ont vocation à plutôt participer à des groupes de travail sur des sujets choisis en commun par l'Administration centrale, le Cabinet et les chefs des services déconcentrés.

**M. Franck GUILLAUMET (CGT-Culture)** précise, afin de dissiper tout malentendu, que son organisation syndicale est favorable à la prise en compte de la diversité dans la politique culturelle, et notamment à l'égard des territoires ultramarins. Quant à la polémique qui vient d'être mentionnée, le sujet est lié à la déclaration liminaire : la conception de la CGT, au risque de paraître désuète, est que les DRAC – comme les présidents des établissements publics – sont sous la responsabilité de la ministre de la Culture. Ce fait pourtant élémentaire mérite d'être rappelé.

**Christopher MILES** précise, en tant que collaborateur de la Ministre, qu'il n'est pas choqué par l'organisation d'un voyage d'étude dans une collectivité d'Outre-Mer à l'initiative des DRAC. Il serait opportun que le programme de cet événement soit communiqué par la Présidente de l'Association des DRAC afin de mettre en évidence le caractère studieux de cet événement pourtant organisé pendant les congés des DRAC. Ce colloque vise à mieux comprendre les politiques culturelles dans les territoires ultramarins. D'ailleurs, un voyage d'étude similaire a déjà été organisé à Istanbul, afin de découvrir les politiques culturelles d'autres pays. Cette approche semble saine et de nature à améliorer le professionnalisme et de DRAC.

<b>Point 1 : Approbation des procès-verbaux des comités techniques ministériels du 13 décembre 2013 et du 7 février 2014 (pour avis)</b>
--

**M. Thomas PUCCI (CGT-Culture)**, secrétaire-adjoint de séance pour la réunion du CMT présente ses excuses aux membres : il n'a pas encore eu le temps de travailler sur le procès-verbal.

*L'approbation du procès-verbal du CMT du 13 décembre 2013 est donc reportée.*

*Le procès-verbal de la réunion du CMT du 7 février 2014 est approuvé à l'unanimité.*

**Point 2 : Tableau de suivi des précédents comités techniques ministériels (pour information)**

**Mme Claire CHÉRIE** indique que le projet d'arrêté relatif à la modification du CET pour la Fonction publique de l'État est en cours de signature.

L'arrêté du 29 avril 2014 fixant les montants de référence pour la prime de fonction de résultats (PFR) pour les membres de l'IGAC a été publié au Journal Officiel du 14 mai 2014.

Le projet de décret relatif à l'ouverture des recrutements réservés pour l'accès aux corps des fonctionnaires de l'État relevant du Ministère a pour objet d'ouvrir le corps des conservateurs aux emplois réservés. Une réponse du Guichet unique est attendue à ce sujet.

**M. Vincent KRIER (CGT-Culture)** s'étonne du délai de traitement de cette affaire et demande si l'expression « guichet unique » fait référence à la DGAFP.

**Mme Claire CHÉRIE** explique que la DGAFP ainsi que la Direction du Budget doivent encore se prononcer. Elle reconnaît que le délai est relativement long mais signale qu'un accord de principe a tout de même été obtenu. Le projet de décret a été approuvé par le Guichet unique mais le texte n'a pas encore été publié.

**M. Vincent KRIER (CGT-Culture)** évoque le décret qui doit fournir la liste des EPA dérogatoires (cf. article 3.2 du statut général), avec le Louvre et la BNF. Le Conseil supérieur de la Fonction publique a rendu un avis favorable en octobre 2013. Six mois plus tard, les textes n'ont toujours pas été mis à jour sur Légifrance. Cette situation est préjudiciable pour les agents qui seraient éligibles à l'ouverture de concours par le Ministère.

**Mme Claire CHÉRIE** indique que le texte est en instance de signature et que d'après la DGAFP, cette signature devrait être obtenue prochainement. Elle reconnaît que les délais administratifs sont longs, alors même que le Guichet unique a été créé pour les raccourcir. Par ailleurs, Mme Claire CHÉRIE prend acte du fait que les organisations syndicales estiment manquer d'informations sur l'état d'avancement des différents textes. Des réunions vont être organisées afin que les représentants du personnel soient correctement informés de l'avancée des dossiers. L'Administration ayant une bonne vision de ce point de vue, elle n'a pas de raison d'être inquiète, mais il est vrai que pour les élus, l'absence d'éléments nouveaux peut être un sujet d'inquiétude. L'Administration est donc disposée à permettre aux organisations syndicales de se trouver au même niveau d'information.

En ce qui concerne le projet d'arrêté portant organisation du service des hauts fonctionnaires de défense et de sécurité, le texte est en cours de signature. Sa publication est particulièrement urgente, dans la mesure où le haut fonctionnaire en question vient d'être nommé.

Au sujet de l'observatoire de l'emploi contractuel, l'Administration est dépendante de l'avancée du dossier des EP dérogatoires.

**M. Vincent KRIER (CGT-Culture)** rappelle que l'intérêt d'un observatoire contractuel (avec une vision plus large que l'observatoire de la précarité) a été souligné. L'implication du Cabinet dans cette instance a été souhaitée. M. Vincent KRIER pensait que les travaux liés aux EPA dérogatoires avaient fortement avancé, notamment pour ce qui concerne le

recensement des agents éligibles à la titularisation dans le cadre de la loi Sauvadet mais aussi des agents concernés par l'article 3.2, voire par l'article 5. Le dossier semblait pratiquement abouti mais aucune nouvelle information n'a été communiquée. M. Vincent KRIER souhaite que l'observatoire contractuel soit rendu pérenne et qu'il se réunisse au moins deux fois par an (durant le premier et le dernier trimestre), afin de dresser des bilans, de construire des objectifs et plus largement, de débattre de la politique d'emploi. M. Vincent KRIER aimerait que l'observatoire puisse fonctionner sur l'ensemble du champ prévu le plus tôt possible.

**Mme Claire CHÉRIE** explique que le recensement des contrats est une procédure particulièrement lourde, puisque chaque établissement (y compris les établissements dérogatoires) doit fournir sa propre liste. Les informations, transmises sous la forme de tableaux Excel, doivent ensuite être retraitées manuellement, faute d'un outil qui permettrait de concaténer automatiquement l'ensemble des informations. Les services font preuve d'une grande diligence dans l'obtention des informations. Une autre difficulté vient du fait que toutes les informations doivent être synchronisées afin de disposer d'un outil performant d'aide à la décision. Ce projet n'avance pas aussi rapidement que ce que l'Administration souhaiterait.

**M. Vincent KRIER (CGT-Culture)** insiste sur le fait que cet observatoire permettrait à l'Administration de reprendre en main sa politique de recrutement. Ce ne serait donc pas seulement un outil intéressant les organisations syndicales. M. Vincent KRIER encourage l'Administration à maintenir les liens qui ont été établis avec chacun des établissements dans le cadre du recensement des agents concernés par la loi Sauvadet.

**Mme Claire CHÉRIE** confirme que l'Administration ne souhaite pas seulement disposer d'un bilan quantitatif de l'emploi mais qu'elle souhaite en faire un outil d'aide à la décision en matière de politique d'emploi.

Par ailleurs, un groupe de travail a été constitué pour réfléchir à la structure et au contenu du bilan social. La DGAFP demande par ailleurs que le bilan social soit présenté en suivant une trame précise. L'Administration s'efforce donc de faire correspondre les items du bilan social à cette nouvelle structure.

**Mme Cécilia RAPINE (CFDT-Culture)** signale que certains établissements publics semblent ne pas avoir une connaissance suffisante de cette nouvelle trame. La qualité de certains bilans sociaux est, aux yeux des représentants du personnel, « à la limite de l'acceptable ».

**Mme Claire CHÉRIE** indique que les informations ont déjà été transmises par le biais du réseau des responsables RH. Elle s'engage à s'assurer que les instructions aient bien été comprises.

**M. Vincent KRIER (CGT-Culture)** souligne que le ministère de la Culture, du fait du grand nombre de ses établissements, se trouve dans une situation particulièrement complexe. Il souhaite donc que la Direction réfléchisse à la mise en place d'un schéma qui servirait aussi bien à l'Administration centrale qu'aux EPA.

**Mme Claire CHÉRIE** confirme que ce travail a été prévu. Il sera question de réfléchir à la meilleure manière de faire correspondre les informations habituellement communiquées au nouveau référentiel.

Un autre groupe de travail doit par ailleurs travailler sur l'externalisation au MCC. Ce sujet est lié à celui de l'agenda social.

**M. Franck GUILLAUMET (CGT-Culture)** précise que la revendication ne date pas de seulement deux ans, comme cela a été indiqué lors d'une réunion récente, mais de l'époque où Catherine Trautmann était ministre de la Culture. Depuis lors, la sous-traitance s'est nettement développée, et les conditions de travail de ces agents se sont plutôt dégradées, dans le contexte économique et social actuel, comme le montrent certaines situations gravissimes. Le sujet est censé être étudié au cours du second semestre 2014 mais il conviendrait de le traiter le plus tôt possible. Son organisation syndicale est en mesure de formuler de nombreuses propositions sur le sujet et peut contribuer à le faire évoluer de manière significative. Par ailleurs, lors de son discours du 13 septembre dernier à Guimet, dans le cadre des journées du patrimoine, la Ministre a abordé, outre le sujet « culture et monde du travail » – ce dernier a d'ailleurs bien avancé – la question de l'externalisation. Cela faisait longtemps qu'aucun ministre n'avait exprimé une parole politique aussi forte sur le sujet. Il s'agit à présent de transformer l'essai, ce qui est possible. Ce serait un acte politique très fort de la part de la ministre de la Culture que de faire avancer ce dossier social éminemment important.

**Mme Sophie AGUIRRÉ (SUD-Cultures Solidaires)** s'associe à la demande exprimée par la CGT et demande également que le calendrier soit avancé.

**Mme Marine THYSS** indique que l'Administration rassemble progressivement des informations sur le recrutement et sur la formation des jeunes dans le cadre du dispositif des emplois d'avenir, tout en précisant que les moyens consacrés à la formation des emplois d'avenir ne sont pas déduits du budget de formation pour les autres agents.

**Mme Cécilia RAPINE (CFDT-Culture)** souhaite qu'une colonne supplémentaire soit ajoutée dans le tableau, afin d'indiquer la catégorie de l'emploi occupé. Les élus doutent que des emplois d'avenir soient proposés en catégorie A mais ils aimeraient connaître la proportion d'emplois en catégorie B. Ils souhaitent également s'assurer que les jeunes recrutés pour occuper des emplois de catégorie C exercent effectivement des responsabilités correspondant à des agents de catégorie C.

**Mme Virginie SOYER (CGT-Culture)** signale que des emplois d'avenir sont recrutés alors que la convention avec leur école n'a pas été signée. Pourtant, cette convention devrait être disponible au moment de chaque recrutement. Mme Virginie SOYER s'inquiète par ailleurs du recrutement d'emplois d'avenir au musée Picasso, vu la fébrilité dans laquelle les cadres de ce musée se trouvent.

**Mme Marine THYSS** explique qu'en l'occurrence, il s'agit de la convention entre l'établissement et le Ministère, afin de valider formellement le recrutement. La plupart du temps, le recrutement est connu indépendamment de la signature de la convention.

**Mme Élise MÜLLER (Sud-Cultures Solidaires)** indique que les élus seront attentifs à la pérennisation de ces personnels à l'issue des trois ans, au sein du ministère de la Culture. Par ailleurs, ils ont constaté un traitement discriminatoire des emplois d'avenir : en cas d'arrêt maladie, ils ne sont pas rémunérés dans les mêmes conditions que les titulaires ou les contractuels de droit public et qu'ils se voient imputer trois journées de carence. Les organisations syndicales peuvent éventuellement obtenir une avancée en ce qui concerne les

trois journées de carence mais elles n'ont pas de marge de négociation pour ce qui concerne les indemnités journalières. Il semble pourtant indispensable que le Ministère prenne des mesures afin de protéger ces agents en situation de grande difficulté sociale et qui sont moins rémunérés que les titulaires – ils n'ont pas droit au traitement indemnitaire.

**Mme Marine THYSS** rappelle que les emplois d'avenir sont des contrats de droit privé et qu'ils dépendent donc des dispositions du Code du travail. Néanmoins, certains ministères ont entamé des démarches pour que ces agents puissent être affiliés à la mutuelle ; le ministère de la Culture étudie à son tour cette possibilité.

**M. Franck GUILLAUMET (CGT-Culture)** rappelle que les salariés de droit privé peuvent profiter d'avantages sociaux dans le cadre d'une convention collective. Les emplois d'avenir font donc l'objet d'un traitement moins favorable que les agents publics sans pouvoir bénéficier d'avantages conventionnels de droit privé.

M. Franck GUILLAUMET (CGT-Culture) note qu'il existe un débat à propos de la convention collective à laquelle les emplois d'avenir pourraient être affiliés. Il lui semble utile d'ouvrir ce débat. De toute manière, le point qui vient d'être soulevé ne fait que conforter la réticence de son syndicat à propos de ce dispositif.

**Mme Claire CHÉRIE** présente la situation des EP dérogatoires : une réunion a eu lieu sur le sujet le 9 avril et une autre réunion prévue initialement le 23 mai a été reportée au 12 juin afin que le conseiller social puisse être présent.

**M. Vincent KRIER (CGT-Culture)** regrette le report de cette réunion. Il souhaite en effet que le groupe de travail se réunisse régulièrement, c'est-à-dire au moins une fois tous les deux mois. Il lui semble en effet que le Guichet unique soit source de ralentissements importants. Il rappelle par ailleurs que le dispositif Sauvadet pour les titularisations est assorti d'une échéance de quatre ans à compter du 12 mars 2012. M. Vincent KRIER souhaite que le Cabinet et la Ministre établissent un calendrier en ce qui concerne la suppression d'un certain nombre d'établissements du décret-liste. Il conviendrait que cette opération intervienne vers la fin de l'année 2014, comme pour le Louvre et la BNF.

Par ailleurs, il souhaite que des comptes rendus des réunions du groupe de travail soient établis, afin de garder une trace des avancées obtenues.

M. Vincent KRIER estime que le groupe de travail devrait bénéficier d'un recensement exhaustif des agents concernés par le dispositif, pour chaque corps d'accueil, comme cela avait été le cas pour le dispositif Sauvadet. Il conviendra notamment d'éclaircir les incertitudes qui pèsent sur les corps d'accueil associés à certaines fonctions. Pourtant, des agents exerçant ces fonctions sont probablement éligibles, et notamment dans les EPA dérogatoires. En effet, mis à part quelques EPA dérogatoires qui ont connu un « dérapage », l'essentiel des recrutements s'est effectué avec un primo-recrutement en CDI. Il est donc à prévoir qu'une importante part des agents sera éligible. Même s'il n'est que partiel, il est important pour les élus de disposer dès le 12 juin du recensement des agents éligibles au titre de l'article 3.2, pour chaque établissement et pour chaque corps d'accueil. Il conviendrait également de commencer à échanger sur les missions pour lesquelles l'attribution d'un corps d'accueil pose problème.

**Mme Claire CHÉRIE** indique que l'Administration a déjà commencé à travailler dans ce domaine, et qu'elle est prête à échanger à ce sujet.

**M. Franck GUILLAUMET (CGT-Culture)** estime que l'exercice de la tutelle et de l'autorité politique sur les EP concernés par le régime dérogatoire est un *leitmotiv* de la présente séance. Les Présidents des établissements en question – et du centre Pompidou en particulier – ne se montrent pas toujours particulièrement collaboratifs. Il serait donc temps de faire le point sur la capacité à avancer dans le débat avec eux, et à obtenir de leur part les informations dont les élus ont besoin. M. Franck GUILLAUMET estime que MM. SEBAN et MARTIN devraient se rappeler que même s'ils sont des hauts fonctionnaires, ils ne sont que des représentants du service public. Et pourtant, les propos qui ont été tenus par certains responsables du musée Pompidou au moment où la question de la levée du statut d'EPA dérogatoire a été ouverte, n'étaient pas du tout rassurants. Sans céder à la paranoïa, tant que l'Administration ne dément pas cette analyse, il pense que certains responsables freinent l'évolution des quatre fers, ce qui n'est pas acceptable à ses yeux.

**Mme Claire CHÉRIE** indique que le chantier du repyramidage de la catégorie C se poursuit. La dernière réunion sur le sujet remonte le 27 mars mais les organisations syndicales ont exprimé leur déception à propos des avancées obtenues. Une nouvelle réunion a été programmée le 26 mai prochain.

**Mme Valérie RENAULT (CGT-Culture)** rappelle que les élus ont demandé qu'une réunion ait lieu sur le sujet à l'occasion du CTM du 21 mai 2013, avant par conséquent l'annonce des engagements de la Ministre. Mme Valérie RENAULT souhaite que la démarche concerne aussi bien les agents administratifs que les agents techniques, ceux de la filière « accueil et surveillance » et la filière des bibliothécaires. Les élus aimeraient avancer dans le repyramidage dans l'ensemble des corps, dans l'optique de la suppression des échelons 3 et 4. Il lui semble au passage que la réunion du 27 mars a eu lieu en réalité le 3 avril. Quoi qu'il en soit, il estime que la dynamique des travaux dans la filière administrative est insuffisante. Pourtant, cette filière représente quelque 3 500 agents. Le repyramidage n'est guère satisfaisant, notamment en raison d'un manque de correspondance entre les missions et les échelons. Mme Valérie RENAULT reconnaît que l'Administration doit se livrer à l'exercice de cadrage budgétaire mais elle se doit d'intégrer cette question dans le calendrier du dialogue social. Mme Valérie RENAULT reproche à l'Administration d'avoir ajouté en séance à l'ordre du jour de la dernière réunion – qui devait être consacrée, selon le plan initial, à la seule filière administrative –, des informations sur l'application du repyramidage aux autres corps (à l'exception des bibliothécaires). Cet ajout d'informations en séance ne semble guère acceptable. Il importe donc au plus vite d'établir une discussion sur le repyramidage, tout du moins au sein des catégories C et B.

**Mme Valérie RENAULT (CGT-Culture)** rappelle que dans un courrier daté du 21 novembre 2013 et adressé aux membres du CTM, la Ministre avait pris un certain nombre d'engagements, qu'elle a d'ailleurs répétés lors du CTM du 13 décembre. Mme Valérie RENAULT pense que ce sujet gagnerait à être intégré au suivi des points des précédentes réunions. Cela permettrait de davantage illustrer les engagements de la Ministre.

**Mme Claire CHÉRIE** souligne tout d'abord que l'incidence budgétaire du repyramidage de la filière administrative est assez significative, et que par conséquent, l'exercice était conditionné à la préparation budgétaire 2015. Les enveloppes catégorielles 2014 ne permettaient pas d'opérer un repyramidage immédiat de cette filière. Les mêmes équipes

travaillent à la fois sur l'élaboration du bilan social, la préparation budgétaire, le repyramidage des filières et le recensement des contrats éligibles aux différents dispositifs. Dans ces conditions, des règles de priorité doivent être envisagées. Mme Claire CHÉRIE estime que le Ministère s'est montré particulièrement offensif en matière de repyramidage, et à ce titre, il est dommage que les élus n'aient pas été informés suffisamment tôt. L'Administration ne refuse pas de diffuser des informations aux élus mais elle attend d'eux une certaine confiance à propos du traitement des dossiers et des engagements de la Ministre. En l'occurrence, les élus auront la possibilité de constater que le repyramidage tel que proposé à la validation de la Direction du Budget est extrêmement favorable. Le ministère de la Culture fait d'ailleurs partie des mieux lotis dans ce domaine. L'Administration s'est montrée particulièrement ambitieuse pour l'ensemble des corps et pour la filière administrative en particulier.

**Mme Valérie RENAULT (CGT-Culture)** désapprouve l'attitude de l'Administration, qui appelle les élus à la confiance mais se montre réticente au dialogue social. Il l'appelle donc à prévoir une réunion de calage sur le plan méthodologique. Pour l'instant, il existe peu de signes attestant que les engagements de la Ministre aient été suivis d'effets. Pourtant, lors du CTM du 13 décembre, la Ministre avait bien parlé de « négociations ».

**M. Christopher MILES** signale que non seulement les mêmes agents partagent leur temps entre les différents chantiers qui viennent d'être évoqués, mais encore que les équipes ont dû faire face à une période de renouvellement relativement active. Cela a pu empêcher l'Administration de tenir autant de réunions que les élus le souhaitaient, d'autant que ces derniers réclamaient la présence d'une personne ayant un pouvoir décisionnel suffisamment important.

**Mme Valérie RENAULT (CGT-Culture)** regrette que l'Administration n'ait pas commencé par travailler sur les cibles des différents corps. Il aurait été intéressant, notamment, de pouvoir travailler à partir de projections pour les différents corps, tout en réfléchissant aux règles de priorité. Dans le même temps, il aurait été possible d'analyser les taux de promotion des filières sur plusieurs années. Mme Valérie RENAULT ne comprend pas ce qui a poussé l'Administration à communiquer une documentation complète lors de la réunion du 3 avril.

**Mme Claire CHÉRIE** indique qu'elle a l'intention de construire un calendrier précis des différentes réunions sociales. Pour chacune de ces réunions, un ordre du jour sera préparé. En plus de l'ensemble des groupes de travail, six réunions supplémentaires ont d'ailleurs été programmées. Mme Claire CHÉRIE retient de l'expression des élus que ce travail est considéré par ces derniers comme une priorité.

Mme Claire CHÉRIE rappelle qu'à l'occasion de la présentation du bilan de formation 2012, les élus avaient réclamé une liste des prestataires privés et un rapport sur l'exercice du DIF et sur la période de professionnalisation. Ces points seront évoqués au sein de la commission formation.

**Mme Cécilia RAPINE (CFDT-Culture)** signale une difficulté : la plupart des agents sont à présent arrivés au maximum de 120 heures sur leur compte individuel et les établissements n'ont pas budgété des sommes suffisantes pour permettre à tous les agents d'exercer leur DIF. Sur les cinq dernières années, très peu d'agents ont eu recours à ce mode de formation et alors que beaucoup souhaiteraient pouvoir exercer leur DIF aujourd'hui, cela s'avère

financièrement impossible pour les établissements. Une démarche devrait donc être engagée au niveau ministériel pour permettre aux agents de faire usage du DIF.

**M. Frédéric MAGUET (SNAC-FSU)** ajoute que les temps de préparation aux concours ne sont pas à prendre sur le DIF. Il s'agit pourtant d'une pratique dans plusieurs établissements, et notamment le Louvre : cet établissement demande systématiquement à ses agents de préparer leurs concours en utilisant leur temps de DIF. Ce faisant, il n'applique pas la législation, qui prévoit un temps de préparation de cinq jours. Les pratiques de l'INRAP sont similaires.

**Mme Cécilia RAPINE (CFDT-Culture)** estime que les montants budgétés par l'INRAP ne couvrent même pas 10 % des besoins. Pour la majorité des agents de l'INRAP, malgré l'atteinte du maximum de 120 heures, l'exercice du DIF s'avère donc impossible, à moins d'accepter de suivre des formations que l'Administration estime ne relever ni du T1, ni du T2. Des rappels réguliers ont été effectués à ce sujet, notamment au sein des CT de Direction, à l'occasion de la présentation du bilan de formation, mais les EP semblent ne pas avoir reçu le message.

**Mme Claire CHÉRIE** indique que ces informations seront rappelées par l'intermédiaire du réseau des responsables RH. Il est exact que le temps de préparation au concours n'est pas à déduire des compteurs de DIF.

Mme Claire CHÉRIE indique que le rapport de l'IGAC sur le Mont-Saint-Michel sera présenté par l'Administration une fois qu'il sera achevé.

**M. Christopher MILES** explique que deux rapports complémentaires doivent être produits. Par ailleurs, le rapport dont les élus ont réclamé la communication n'émane pas de l'IGAC. Il n'est pas certain d'être en mesure de communiquer le document correspondant aux trois autres inspections réalisées, compte tenu des règles de confidentialité. En revanche, il sera peut-être possible de diffuser une synthèse de ces rapports. Il semble difficile d'obtenir simultanément les accords de l'IGAC, de l'IGF, de l'inspection de l'Environnement et de l'inspection générale de l'Administration. L'Administration a promis, en toute bonne foi, de mettre à disposition le rapport dit « de l'IGAC », conformément à l'engagement pris par la Ministre, mais à ce stade, le seul engagement qui pourrait être pris concerne la communication de la synthèse des deux rapports. Le second rapport n'a été rendu que récemment. Il a donné lieu à une première réunion de restitution et une seconde réunion est prévue prochainement.

**Mme Valérie RENAULT (CGT-Culture)** signale que le conseiller social du Premier ministre (Jean-Marc AYRAULT à l'époque), s'était engagé à communiquer ce document, à la suite d'une requête qui lui avait été formulée lors de l'exposition Jean Jaurès, le 4 mars dernier. La Ministre était présente lors de cet entretien, et elle confirmera certainement l'information. Il semble d'ailleurs qu'un communiqué officiel ait été effectué.

**Mme Michèle DUCRET (CFDT-Culture)** souhaite à tout le moins connaître l'intitulé exact des deux rapports, ainsi que les dates d'édition. Cela permettra aux élus de s'adresser à la CADA pour obtenir communication de ces documents.

**M. Christopher MILES** indique que sous réserve que le Premier ministre ait réellement donné son aval, la communication des rapports intégraux ne poserait plus aucune difficulté.

**Mme Michèle DUCRET (CFDT-Culture)** préfère envisager la voie d'une requête auprès de la CADA.

**M. Christopher MILES** s'engage à communiquer les titres des rapports.

**M. Thomas PUCCI (CGT-Culture)** indique qu'à sa connaissance, le premier rapport concerne le rétablissement du caractère maritime du Mont-Saint-Michel, et plus particulièrement la gestion du syndicat mixte et de la délégation de service public à Veolia Transdev. Quant au second rapport, il porte sur la gestion du site et l'avenir de la gestion de la baie du Mont-Saint-Michel du point de vue administratif. Si le premier rapport est fort intéressant, les organisations syndicales sont encore plus intéressées par le contenu du second rapport. Elles souhaitent obtenir des informations sur la gestion future de l'abbaye du Mont-Saint-Michel, un monument appartenant à l'État et géré par le centre de Monuments nationaux. La moitié des personnels sont des fonctionnaires du ministère de la Culture et l'autre moitié est employée par le CMN dans le cadre d'un contrat de droit public. En tant que représentants de ces personnels, les élus souhaitent connaître l'avenir du site, dont dépend l'avenir personnel et professionnel des agents qui y travaillent. Il convient également de noter que le Mont-Saint-Michel participe largement à la péréquation financière au sein du CMN. Pour l'ensemble de ces motifs, les organisations syndicales insistent pour que le contenu intégral des deux rapports – et notamment du second – leur soit communiqué. La démarche engagée a déjà permis d'obtenir un engagement oral de la part du Premier ministre, et les élus n'hésiteront pas à employer toutes les voies légales à leur disposition, y compris par l'intermédiaire de la CADA, pour obtenir la communication des rapports.

**Mme Claire CHÉRIE** indique que l'arrêté ministériel relatif aux fonctions rendant les attachés éligibles au GRAF a été publié au Journal officiel le 14 mai 2014. Cette nouvelle possibilité de promotion soulève une problématique liée au titre 3 : un certain nombre de jeunes attachés ont été détachés dans des établissements et il se peut qu'ils perdent leur éligibilité au GRAF. L'Administration cherche à assainir cette situation.

**Mme Marine THYSS** rappelle que l'une des conditions d'éligibilité est d'avoir occupé des postes à responsabilités pendant un certain nombre d'années ou de faire partie du premier vivier pour des postes de chef de mission. Les emplois de chef de mission existant depuis plusieurs années, les agents sont théoriquement éligibles après une dizaine d'années de carrière.

**Mme Valérie RENAULT (CGT-Culture)** aimerait qu'une cartographie des emplois de chefs de mission soit disponible.

**Mme Marine THYSS** précise que la liste des emplois est fixée par arrêté. Le texte sera renvoyé aux organisations syndicales.

**Mme Claire CHÉRIE** n'est pas certaine de comprendre l'intitulé de la dernière question : il s'agit de la date de nomination en qualité de stagiaires des lauréats aux concours au recrutement réservé. En l'occurrence, le calendrier habituel continue de s'appliquer.

**Mme Valérie RENAULT (CGT-Culture)** propose de reparler de ce sujet en questions diverses dans la mesure où les informations communiquées jusqu'à présent ne sont pas parfaitement claires et qu'aucune information n'a eu lieu auprès du personnel.

**Mme Cécilia RAPINE (CFDT-Culture)** signale que les nouveaux lauréats de l'INP n'ont pas pu avoir accès – du moins jusqu'à récemment – à la liste des postes sur lesquels ils étaient susceptibles d'être affectés. Ils sont censés passer des entretiens pendant leur stage en DRAC, ce qui est relativement difficile à organiser et par ailleurs, ils sont souvent prévenus à la dernière minute du lieu de leur affectation finale. Même si ce sont des « jeunes » (pouvant avoir jusqu'à 45 ans), ils ont parfois une charge de famille, ce qui complique leur déménagement. Il serait donc préférable de disposer, par exemple au moment de la CAP du mois de mars, de la liste des postes ouverts. En l'occurrence, l'information ne sera connue qu'à la CAP de juin alors que les affectations sont prévues en juillet. Une délégation d'élèves de l'INP a d'ailleurs été reçue mais l'issue de leur démarche n'est pas connue des syndicats.

**Mme Claire CHÉRIE** indique que pour l'instant, elle n'a pas encore d'information à ce sujet. Elle s'engage à se renseigner sur le sujet.

**M. Kévin RIFFAULT** précise que comme tous les ans, la liste des postes a été communiquée vers la mi-mai à la Direction de l'INP. C'est à cette époque que les élèves ont connaissance de la liste des postes ouverts. Ils sont d'ailleurs en mesure d'anticiper l'ouverture de ces postes, moyennant quelques incertitudes ponctuelles. Ils disposent alors d'environ un mois pour s'adresser aux services recruteurs. Les affectations sont ensuite décidées dans le cadre de la CAP du 25 juin. Ce délai d'environ un mois correspond aux dispositions de droit commun pour les sorties d'écoles telles que l'INP. Anticiper ce calendrier impliquerait d'avancer la CAP des conservateurs de printemps. En effet, les postes ouverts au recrutement à la sortie de l'INP correspondent majoritairement aux postes restés vacants à l'issue de la CAP du printemps.

**Mme Cécilia RAPINE (CFDT-Culture)** estime que la communication de la liste des postes à la mi-mai, même si elle correspond à des délais normaux, offre en réalité un délai restreint pour mener à bien les entretiens.

**Mme Valérie RENAULT (CGT-Culture)** sollicite l'ajout d'une question diverse supplémentaire liée aux logements de fonction. Il conviendrait d'organiser rapidement une réunion sur le sujet avec l'ensemble des organisations syndicales.

**M. Christopher MILES** acquiesce.

**Mme Valérie RENAULT (CGT-Culture)** évoque une autre question abordée lors du CTM d'avril 2013 : à la suite d'une sollicitation de la CGT, la Ministre s'était engagée à travailler sur la visibilité et le portage des politiques publiques. Il s'agissait notamment de la question des directeurs « virgules » et des directeurs « tirets ». Mme Valérie RENAULT a envoyé un message à ce sujet en février 2014 et n'a obtenu aucune réponse.

**M. Christopher MILES** propose d'aborder le sujet en questions diverses.

### **Point 3 : Présentation du bilan social 2012 (pour information)**

**Mme Claire CHÉRIE** précise en introduction que le bilan social 2012 a été établi en tenant compte des observations émises par les organisations syndicales à l'occasion d'un précédent CTM. Ces dernières reprochaient à l'Administration de ne tenir compte du titre 2 et de ne rendre compte que partiellement de l'activité du Ministère. Par l'intermédiaire d'une enquête

effectuée en 2012, l'Administration s'est efforcée de rassembler des éléments de politique RH pour le titre 2 ainsi que pour le titre 3 (sans nécessairement que ce point soit exhaustif).

**Mme Agnès DUTEIL** précise que le bilan social est construit sur la même trame que le bilan social 2011, si ce n'est que les informations sont enrichies de celles fournies par les opérateurs et qu'un nouveau chapitre sur la situation comparée des hommes et des femmes a été créé. Cette partie sera considérablement enrichie dans le bilan social 2013. L'Administration a également pris soin de préciser systématiquement les périmètres des différents indicateurs, point qui avait donné lieu à des critiques précédemment. L'Administration s'efforcera d'obtenir des informations encore plus complètes à propos du titre 3 et de renforcer la coordination à travers l'observatoire des emplois contractuels.

La trame officielle communiquée par la DGAFP ne nécessitera pas un bouleversement du bilan social établi par le Ministère. Le socle commun d'indicateurs correspond pour 80 % à des indicateurs déjà existants au Ministère. Certains indicateurs supplémentaires sont même disponibles et continueront d'être communiqués à l'avenir. Le socle commun insiste fortement sur certains aspects, et notamment la situation comparée des hommes et des femmes. Lors d'une réunion récente organisée avec la DGAFP, différents problèmes liés à l'application du socle commun ont été évoqués, notamment à cause de l'incompatibilité des systèmes d'information existants avec le référentiel imposé. La mise en place de la nouvelle trame sera donc progressive, d'autant que certaines administrations publiques ont déjà publié un bilan social 2013, avant d'avoir connaissance de la trame commune.

**M. Vincent KRIER (CGT-Culture)** tient à saluer la différence de qualité entre les versions 1 et 2 du bilan social. La version 1 avait été présentée lors d'une réunion préalable et avait donné lieu à diverses critiques mais la version améliorée apporte davantage de transparence sur les données, et comporte en annexe des éléments de synthèse issus de l'observatoire de l'emploi contractuel. Ce document est somme toute intéressant car il offre, pour chaque établissement qui a accepté de communiquer ces éléments, une information beaucoup plus complète que précédemment. Même incomplet, le bilan social 2012 est un document parfaitement utilisable pour les élus. M. Vincent KRIER remercie donc les services pour leur réactivité. Par le passé, il avait formulé de nombreuses critiques à propos du mode de calcul des différents indicateurs et des incohérences observées d'un indicateur à l'autre. Cette démarche était pénible mais nécessaire car il était impossible d'analyser le contenu du rapport dans ces conditions. Tel est pourtant l'objectif de la présentation d'un bilan social aux élus. Le document doit théoriquement servir de support à des débats plus généraux, sur la politique de recrutement, de développement de carrière des agents, etc. et malheureusement, les questions techniques sur le calcul des indicateurs ont prédominé. Comme cela a été précisé, les données sont encore incomplètes, étant donné que tous les établissements n'ont pas participé à l'enquête, mais la liste des établissements qui n'ont pas répondu est déjà une information intéressante en soi.

Les indicateurs du bilan social sont rappelés pour les années 2010 et 2011 ; or il semblerait utile d'effectuer une comparaison avec les indicateurs de 2009, c'est-à-dire de la période précédant immédiatement la mise en œuvre de la RGPP. Au titre du titre 2, l'Administration mentionne 10 849 ETP, alors qu'en 2009, 11 740 ETP étaient recensés. Près de 900 ETP ont donc disparu en trois ans. Une partie des ETP semble avoir été transférée aux EP, qui voient leur nombre d'ETP passer de 4 130 en 2009 à 4 421 en 2012. En revanche, dans les services de l'État, une forte réduction du nombre d'ETP est indiquée : ce nombre passe de 7 610 à 6 428, soit près de 1 200 ETP perdus.

En comparant les effectifs titulaires et non-titulaires, il apparaît que les ETPT du titre 2 sont en forte réduction (près de 900 ETP perdus entre 2009 et 2012). En revanche, la tendance est beaucoup moins négative pour les agents non titulaires. Des transferts significatifs d'ETPT peuvent être observés en direction des EPA (254 ETPT supplémentaires), tandis que les services de l'État subissent une réduction importante de l'emploi titulaire. Quant aux agents non-titulaires, à quelques unités près, les indicateurs montrent une quasi-stabilité.

Page 11, il est fait état de la ventilation des ETP entre les catégories A, B et C, pour les agents titulaires et non-titulaires du titre 2. 73 % des ETP des agents non-titulaires sont regroupés en catégorie A, contre 15 % d'agents en catégorie B et 12 % en catégorie C. Ces proportions sont pratiquement inversées chez les agents administratifs titulaires : 53 % d'emplois en catégorie C, 21 % en catégorie B et 26 % en catégorie A. Même sur le titre 2, le Ministère a compensé le pyramidage par le recrutement d'agents non-titulaires.

En ce qui concerne le titre 3, la définition des indicateurs et de leur mode de calcul est beaucoup plus précise qu'auparavant, ce qui constitue une avancée significative pour les élus. L'Administration explique que les recrutements obéissent à des fondements statutaires différenciés. Or le recrutement ne s'envisage pas de la même façon selon que l'on se trouve dans le cadre des articles 4.1, 4.2, 6.1 ou 6.2. Ces précisions étaient attendues depuis longtemps. De même, pour les EPIC, une ventilation entre les CDI et les CDD (distingués par motifs : remplacement et surcroît temporaire d'activité) est proposée. Pour les élus, le fait de disposer d'une liste des EPA et des EPIC qui n'ont pas participé à l'enquête OPUS est une information appréciable car cela leur permet d'avoir une idée précise du périmètre analysé.

Dans la section relative aux opérateurs, l'Administration signale qu'il lui est difficile d'analyser l'évolution des ETP correspondant aux non-titulaires, ce qui est attribuable à la non-exhaustivité des données issues de l'enquête OPUS. Les informations issues du recensement Sauvadet portent pour leur part sur des personnes physiques, et non sur des ETP. La différence importante entre les 9 500 ETP estimés en 2009 et les 7 800 indiqués dans le bilan social s'explique en grande partie par les non-réponses à l'enquête. Il est donc impossible de connaître la tendance d'emploi des ANT. Les ETPT sont quant à eux en réduction non négligeable : leur nombre passe de 3 240 en 2009 à 3 189 en 2012. Selon toute probabilité, cette estimation est très proche du nombre réel d'ETPT.

Les effectifs de titulaires (titres 2 et 3 confondus) passent de 13 570 ETPT en 2009 à 12 628 en 2012, soit une perte de plus de 900 ETP. L'établissement du bilan social 2009 avait été relativement difficile mais à l'époque, les organisations syndicales avaient réussi à obtenir des informations précises sur le titre 2 et sur le titre 3 pour les agents titulaires. Il est impossible en revanche de dégager une tendance générale pour les emplois non-titulaires, les informations étant lacunaires.

Des informations précises sur chacun des EPIC ont été communiquées dans le bilan social. Elles sont intéressantes, même si elles ne sont pas complètes. Il apparaît notamment que les EPIC couvrent leurs besoins en ETPT au moyen de CDI à hauteur de 92 % et de CDD pour les 8 % restants. Il convient de rappeler que le Code du travail prévoit que les recrutements s'opèrent par défaut en CDI. Le taux de recours au CDD ne semble pas faire apparaître de dérives comme on peut en observer dans le secteur privé : le CDD y est devenu un préalable quasiment incontournable à l'embauche en CDI. La pratique semble être similaire au niveau

des EPA. Chez les agents non-titulaires du Ministère, les CDD représentent en revanche 60 % des contrats.

Par ailleurs, il est intéressant de noter que la politique de recrutement des EPIC donne une place prépondérante aux emplois de catégorie A (52 %), par rapport aux catégories B (23 %) et C (25 %). Certains de ces emplois correspondent certainement à des fonctions de recherche mais il semble qu'en majorité, il s'agisse de personnels d'encadrement. Chez les EPA en revanche, tous statuts confondus (titulaires et non-titulaires), on observe une répartition pratiquement égalitaire des emplois entre les trois catégories. L'analyse qui peut en être tirée est que les pyramidages de titulaires sont complétés par le recrutement d'agents non-titulaires.

Les décomptes en termes de personnes physiques sont plus difficiles à analyser. L'Administration annonce 9 642 agents titulaires en titre 2 mais le nombre d'agents titulaires du titre 3 est inconnu. Concernant la pyramide des âges, la base de calcul est de 10 819 agents, ce qui correspond probablement aux personnes physiques du titre 2, mais il semble que la correspondance ne soit pas parfaite. En effet, page 7, l'Administration fait mention de 11 155 agents (titulaires et non-titulaires) liés au titre 2.

**Mme Agnès DUTEIL** explique que le tableau de la page 43 est libellé en ETP et non en personnes physiques. Cela explique l'écart qui a été noté.

Quant au nombre d'emplois titulaires du titre 3, dans la mesure où il a été fourni page 23, elle comprend difficilement la critique qui a été formulée.

**M. Vincent KRIER (CGT-Culture)** remarque que les 3 140 emplois mentionnés ne correspondent pas aux informations communiquées en annexe.

Par ailleurs, il lui semble que des titulaires (notamment du titre 3) n'ont pas été comptabilisés dans les pyramides d'âge.

**Mme Agnès DUTEIL** indique que le périmètre est constitué uniquement des titulaires titre 2 (cf. explication de la page 40). Elle convient que cette information serait utile pour le titre 3 également.

**M. Vincent KRIER (CGT-Culture)** considère que non-prise en compte des titulaires du titre 3 fausse en partie l'analyse démographique. Il serait plus pertinent à ses yeux d'établir une pyramide des âges des agents titulaires (titres 2 et 3 confondus). Les politiques de recrutement des titulaires et des non-titulaires ayant été différentes, les profils démographiques des deux populations sont distincts. Les agents non-titulaires sont constitués principalement de personnes nées autour de 1960, qui ont été probablement concernées pendant les grandes vagues de recrutements après 1985, et d'agents nés à partir de 1975, qui ont probablement été recrutés à partir de 1995. La connaissance de la démographie des populations d'agents est essentielle pour la politique de titularisation et de recrutement (par anticipation du départ en retraite des agents en poste).

M. Vincent KRIER fait part de difficultés à obtenir des informations sur les calculs de rémunération des agents à temps incomplet. Or ces derniers sont davantage exposés à la précarité, d'autant qu'ils ne travaillent que pendant certaines périodes de l'année et qu'en grande majorité, il s'agit d'agents de catégorie C. Ils sont rémunérés selon l'indice 314, et ne bénéficient au mieux que d'une quotité de travail de 70 %, la quotité moyenne étant pour sa

part inférieure à 50 %. D'ailleurs, les écoles d'enseignement supérieur offrent, dans le meilleur des cas, une rémunération basée sur l'indice 308, avec les mêmes contraintes sur les quotités horaires. Le ministère de la Culture est probablement celui qui offre les conditions les moins avantageuses.

Il serait intéressant de comparer l'âge moyen et l'indice moyen de chaque catégorie. Ainsi, par exemple, pour la catégorie C, l'âge moyen s'élève à 42 ans et l'indice moyen est de 367.

L'annexe relative aux ANT (page 140 et suivantes) est très intéressante dans la mesure où elle offre des données libellées en personnes physiques, pour les périmètres T2 et T3 confondus. Il semble toutefois que le tableau de la page 142 relatif à la répartition entre les agents titulaires et non-titulaires comporte une inexactitude : le nombre d'agents titulaires du titre 2 est probablement bien plus important que les 1 903 agents annoncés. Le nombre d'agents non-titulaires semble exact.

**Mme Agnès DUTEIL** confirme que l'information est inexacte. Elle est d'ailleurs incohérente avec la proportion annoncée d'effectifs titulaires (61 %). L'indicateur sera donc corrigé.

**M. Vincent KRIER (CGT-Culture)** constate que 60 % des agents non-titulaires sont employés dans le cadre d'un CDD. Les 400 titularisations liées à la loi Sauvadet n'ont pas suffi à résorber la précarité des agents non-titulaires. On observe par ailleurs une différence entre le T2 et le T3 : dans le premier cas, les agents non-titulaires sont majoritairement employés en CDI tandis que dans le second, les CDD sont très largement majoritaires. Par ailleurs, 45 % des besoins en ETP du ministère de la Culture sont couverts par des agents non-titulaires, ce qui constitue une irrégularité majeure aux yeux des syndicats. La tendance est encore plus lourde au niveau des EPA, qui satisfont 60 % de leurs besoins en ETP par des emplois contractuels.

Il serait important pour les élus de disposer de tableaux faisant état de la répartition des effectifs par filière, par corps et par type de contrat. L'absence de cette information dans le bilan social 2012 est regrettable, d'autant que l'Administration est capable de la communiquer, tout du moins pour 2012.

M. Vincent KRIER observe que pour l'essentiel, les recrutements du T2 correspondent à des besoins permanents (84 %) et que 60 % des effectifs sont recrutés en catégorie A dans le cadre de l'article 4.2. Les contrats les plus précaires et les plus mal rémunérés (articles 6.1 et 6.2) sont massivement utilisés par les EPA : ils concernent 44 % des personnes physiques. Ils correspondent pourtant à une rémunération équivalente à 70 % du SMIC. En outre, il convient de noter que les contrats concernés représentent une part plus faible des ETP des établissements, ce qui signifie que non seulement les titulaires de ces contrats sont rémunérés selon une base indiciaire faible, mais qu'en plus, leur quotité de travail est inférieure à la moyenne. Ces agents se retrouvent donc en situation de grande précarité. Certains appartiennent à des filières de catégorie A mais sont rémunérés comme des agents de catégorie C.

**Mme Agnès DUTEIL** précise que pour une majorité, le temps de travail de ces agents correspond à 70 % d'un temps plein et que leur rémunération sur la base d'un niveau indiciaire de catégorie C est contrebalancée par le fait qu'ils disposent d'une activité principale. Leur situation ne peut donc pas être comparée à celle, par exemple, des agents de surveillance du CMN.

**M. Vincent KRIER (CGT-Culture)** reconnaît que les enseignants ont connu une amélioration de leur situation dans la mesure où auparavant, ils étaient rémunérés sur la base d'un taux horaire, ce qui était encore moins intéressant financièrement. Néanmoins, l'indice 308 semble encore être une base trop faible. Il conviendrait d'analyser la rémunération de ces agents de façon globale, ce qui conduirait sans doute à nuancer la déclaration précédente.

M. Vincent KRIER constate par ailleurs que les emplois permanents à temps complet du titre 3 se répartissent équitablement entre les articles 4.1 et 4.2. Des filières entières de contractuels article 4.1 ont été utilisées alors que ces agents pourraient relever de corps de fonctionnaires. La situation est un peu plus nuancée pour ce qui concerne l'article 4.2.

Les données issues de l'observatoire créé dans le cadre de la loi Sauvadet montrent que sur 7 966 agents (titres 2 et 3 confondus), 5 097 sont employés en CDD, soit 64 % de la population. Pour M. Vincent KRIER, ce problème important doit être réglé. Si les CDD permettent de couvrir les besoins des écoles d'architecture, ils sont également nombreux au sein des EPA, des musées et des domaines du ministère de la Culture, ce qui génère des situations de précarité.

En résumé, les observations qui viennent d'être énoncées constituent des irrégularités massives dans le processus de recrutement. La Ministre devrait reconnaître la responsabilité sociale du MCC dans ces irrégularités. Le Ministère se conforme de nouveau à la règle, en pourvoyant les postes permanents au moyen de titulaires, mais la question des embauches précédentes n'est pas réglée pour autant. La Ministre ne peut être tenue personnellement responsable pour ces irrégularités, qui remontent à une quinzaine d'années (cf. le protocole de fin de grève de 1999 à la suite du mouvement « pour de vrais emplois à la culture »). Néanmoins, il conviendrait de régulariser la situation des agents constituant le « stock » de contrats précaires et de pérenniser leur emploi. Des moyens doivent être trouvés collectivement pour permettre à ces agents d'accéder à la titularisation.

Les mécanismes de la loi Sauvadet ne doivent pas être négligés pour autant dans la mesure où le calendrier court jusqu'en 2016. Il conviendra d'ailleurs à ce titre d'envisager une prolongation du calendrier, compte tenu des délais nécessaires à la levée de la dérogation des EPA. Le CMN aurait notamment besoin d'une démarche de titularisation des agents détenteurs de contrats précaires.

**Mme Valérie RENAULT (CGT-Culture)** se plaint de ne disposer que d'un tirage en noir et blanc du rapport, qui est parfois peu lisible, alors que les représentants de l'Administration disposent d'exemplaires en couleurs. Cela montre que les restrictions budgétaires ne s'appliquent pas uniformément.

Mme Valérie RENAULT reconnaît que le ministère a adopté une politique volontariste en matière de recours aux travailleurs en situation de handicap. Ainsi, plus d'une trentaine d'agents en situation de handicap ont été recrutés en 2012, contre 18 en 2009, et le taux d'emploi a augmenté. Cependant, Mme Valérie RENAULT regrette de ne pouvoir disposer des informations relatives au périmètre du ministère dans son ensemble.

S'agissant de la démographie, elle souligne que dans les filières administrative, scientifique, technique et enseignement, plus de 53 % de l'effectif est âgé de plus de cinquante ans.

Par ailleurs, elle se félicite que les données soient présentées par genre. Toutefois, cela ne doit pas limiter la lisibilité du document. Or, le bilan social ne fournit pas de données démographiques sur les filières par catégorie. Seule est communiquée la pyramide du ministère, qui montre une répartition de 44 % d'agents de catégorie A, 19 % de catégorie B et 37 % de catégorie C. Mme Valérie RENAULT demande par conséquent que soit fourni, par grande filière, la proportion d'agents de catégories A, B et C. Elle souhaite en outre que soit intégré dans le bilan social un tableau qui présente la répartition des grades par corps. Enfin, elle suggère de distinguer, au sein de la catégorie A, l'encadrement dit supérieur.

Mme Valérie RENAULT souhaite savoir si tous les examens professionnels programmés en 2012 ont été réalisés.

Concernant les sorties définitives des effectifs, elle rappelle que les représentants du personnel avaient demandé que soient précisés les différents types de licenciement. Elle s'interroge en outre sur les raisons de l'augmentation significative des sorties relevant de la catégorie « Autres » (de 49 en 2011 à 125 en 2012).

S'agissant des rémunérations, elle déplore que la comparaison entre les années 2010, 2011 et 2012 ne soit fournie que pour les données relatives à la masse salariale. En outre, elle souhaiterait que soit distinguée dans l'évolution de la masse salariale (+0,4 % par rapport à 2011), la part liée au CAS Pension. Elle observe, à cet égard, une baisse de la masse salariale des titulaires et une augmentation de celle des contractuels, et se demande s'il s'agit de tendances de fond.

Mme Valérie RENAULT déplore que les données relatives aux rémunérations ne fassent aucune distinction par genre.

Elle souhaite que le bilan social intègre un indicateur faisant état du nombre d'agents dont la rémunération est inférieure ou égale au SMIC + 10 %.

Par ailleurs, elle demande des précisions sur la catégorie (rémunération accessoire ou indemnité) dont relèvent l'indemnité de garantie individuelle du pouvoir d'achat (GIPA) et le rachat de jours du compte épargne-temps (CET). Elle souhaite en outre que chaque année, une information soit donnée aux représentants du personnel sur le nombre de jours dans les CET.

Elle note que les prestations sociales et allocations diverses baissent globalement de 6,1 millions d'euros en 2010 à 4,5 millions en 2012. Elle souhaite connaître le coût exact de la carte orange province.

Concernant les coûts moyens présents, elle déplore que les données présentées ne concernent que les agents rémunérés sur les budgets de l'Etat. Elle note en outre que le corps des inspecteurs généraux des affaires culturelles affiche la rémunération moyenne la plus élevée (traitement brut annuel de 69 000 euros et régime indemnitaire de 35 000 euros). La filière affichant la rémunération moyenne la plus basse est celle des ASM (traitement brut annuel de 19 438 euros).

Mme Valérie RENAULT observe en outre que pour trois catégories d'emploi (administrateurs civils, emplois fonctionnels et inspecteurs généraux des affaires culturelles), la part indemnitaire représente entre 38 % et 44 % de la rémunération totale, soit un taux significatif.

Pour les attachés, cette part atteint 26 % et, pour les autres corps, la part indemnitaire varie entre 1 % et 20 %. Mme Valérie RENAULT rappelle que la CGT réclame depuis longtemps que les primes indemnitaires soient comptabilisées dans l'assiette de calcul des pensions. Elle souligne de plus que la rémunération moyenne d'activité du ministère s'établit à 34 000 euros, soit un montant relativement faible. Cela étant, cette moyenne n'est pas forcément une donnée pertinente et c'est pourquoi elle souhaiterait que soient également précisés les écarts, ainsi que pour chaque corps, les effectifs, le régime indemnitaire et le coût des taux de promotion.

S'agissant du retour catégoriel, Mme Valérie RENAULT estime d'une part que le champ est trop restreint et, d'autre part, que les données présentées comportent une dimension trop budgétaire. Elle souhaite que des informations plus précises soient données sur les mesures catégorielles affectant tous les corps et toutes les catégories. Elle s'interroge également sur l'emploi du terme « promotion exceptionnelle », qui lui semble peu approprié.

Concernant les mesures indemnitaires, elle déplore que seule une partie d'entre elles soient mentionnées. Ainsi, aucune information n'est communiquée sur les primes de fonction et de résultat.

S'agissant de la promotion de l'égalité hommes/femmes, elle pointe le manque d'informations sur les rémunérations. En outre, elle s'interroge sur l'assertion selon laquelle 41 % des directeurs régionaux des affaires culturelles seraient des femmes. En effet, elle croit savoir que seuls 21 % des directeurs régionaux sont des femmes.

Mme Valérie RENAULT souligne que la part des femmes dans l'encadrement supérieur, les postes à responsabilité et les conseils d'administration demeure très faible. Elle note par ailleurs que les femmes se forment plus que les hommes.

Concernant le volet relatif aux conditions de santé et de sécurité, elle regrette que la médecine de prévention ne couvre pas le champ ministériel.

**Mme Cécilia RAPINE (CFDT-Culture)** tient d'abord à remercier l'ensemble des personnels qui ont participé à l'élaboration du bilan social. Elle se félicite que ce document apporte des informations qui n'étaient pas fournies jusqu'alors. Elle remercie également l'administration pour avoir enfin donné une visibilité plus grande sur la part des femmes dans l'encadrement supérieur. D'une manière générale, et même si des améliorations sont toujours possibles, le bilan social convient dans sa globalité à la délégation CFDT.

Elle note que l'encadré de la page 5 détaille des chiffres-clés pour le T2, mais ne comporte que peu d'informations sur le T3.

**Michèle DUCRET (CFDT-Culture)** s'étonne qu'il soit fait état pour l'Ecole nationale supérieure des arts décoratifs (ENSAD), d'un taux de 21 % d'agents de catégorie A sur le T3, alors que tous les autres établissements d'enseignement supérieur affichent un taux supérieur à 50 %. De même, elle s'interroge sur le taux de 48 % d'agents de catégorie C pour le même établissement. D'une manière générale, elle souhaiterait que l'administration fournisse davantage de détails sur la consolidation et la fiabilisation des données issues des EP.

Par ailleurs, s'agissant des rémunérations, elle demande qu'un focus soit fait sur les contractuels T2 (effectifs et rémunérations moyennes par groupe et par genre).

**Mme Sophie AGUIRRÉ (SUD-Culture Solidaires)** sollicite une rectification à la page 134, dans le paragraphe relatif aux grèves des prestataires extérieurs dans plusieurs EP. Il est indiqué dans le document que SUD-Culture Solidaires a soutenu le mouvement. Or, SUD-Culture Solidaires n'a pas uniquement soutenu le mouvement, mais bien participé à la grève.

**Mme Élise MÜLLER (SUD-Culture Solidaires)** souligne une réelle difficulté au sein de la filière administrative en matière d'égalité professionnelle. En effet, le taux de féminisation est de 83 % sur la catégorie C, de 78 % sur la catégorie B et seulement de 54 % sur la catégorie A.

Elle estime que les données présentées en matière d'égalité professionnelle sont trop imprécises pour effectuer une analyse fine de la situation. A titre d'exemple, les informations sur les non-titulaires ne permettent pas d'avoir une vision par filière. En outre, les données des filières ASM et Technique et Enseignement sont mélangées.

Par ailleurs, elle juge indispensable d'avoir une visibilité sur les temps partiels et les temps incomplets, ainsi que sur les rémunérations (notamment ce qui relève de l'indemnitaire). Elle demande également que soient communiqués les ratios de promus et de promouvables.

**Mme Claire CHÉRIE** confirme que le taux de travailleurs en situation de handicap est légèrement supérieur à 4 % en 2012. Une enquête a été réalisée afin d'inciter les agents à se déclarer travailleurs handicapés et les retours sont excellents : pour la première fois, les personnes ont bien compris leur intérêt à se déclarer travailleur handicapé. Le bilan social 2013 montrera donc certainement une augmentation de travailleurs en situation de handicap.

Mme Claire CHÉRIE a bien pris note de la demande des représentants du personnel qu'un même tableau présente les effectifs par genre et par filière. Elle s'efforcera également de satisfaire la demande relative au pyramidage par grade, par corps et par genre. Elle s'engage à distinguer, au sein de la catégorie A, l'encadrement dit supérieur.

Concernant les sorties définitives, elle s'efforcera de distinguer les différentes formes de licenciement. En outre, elle explique que la hausse du nombre de sorties définitives est liée notamment à une progression significative du nombre de départs en retraite. Toutefois, il ne s'agit sans doute pas de la seule explication et c'est pourquoi elle s'engage à apporter ultérieurement une réponse plus précise sur ce point.

Elle indique qu'il sera difficile de préciser la part des effectifs dont la rémunération est égale ou inférieure au SMIC +10 %. En outre, elle n'est pas certaine que ce chiffre puisse réellement donner lieu à une analyse pertinente.

**Mme Valérie RENAULT (CGT-Culture)** considère, au contraire, qu'il est relativement aisé d'obtenir cette information. Il suffit de demander à chaque établissement de préciser le nombre d'agents dont la rémunération est inférieure ou égale au SMIC +10 %.

**Mme Claire CHÉRIE** annonce qu'elle s'efforcera de réunir ces informations auprès des établissements.

Concernant le retour catégoriel, elle reconnaît que les données mentionnées dans le bilan social ont une dimension très budgétaire. Pour répondre à la demande la CGT-Culture, elle essayera de préciser les effectifs concernés par chaque mesure catégorielle.

S'agissant de l'égalité professionnelle, elle est disposée à faire un focus sur la partie indemnitaire.

En matière de santé et de sécurité, elle estime que le bilan social peut effectivement être enrichi. Elle s'efforcera d'aller dans ce sens.

Elle annonce que les chiffres concernant l'ENSAD seront vérifiés.

Par ailleurs, elle est disposée à communiquer les données relatives aux effectifs et rémunérations moyennes pour la population des contractuels T2. Elle s'engage en outre à rectifier, conformément à la demande de SUD-Culture Solidaires, le paragraphe relatif à la grève des prestataires extérieurs.

**Mme Valérie RENAULT (CGT-Culture)** souhaite savoir s'il est possible de présenter dans le bilan social la rémunération par genre. Elle juge cette information absolument indispensable.

**Mme Claire CHÉRIE** déclare que ses informations seront bien communiquées.

**Mme Valérie RENAULT (CGT-Culture)** note qu'aucune réponse n'a été apportée à sa question sur le coût de la carte orange province. Par ailleurs, elle souhaite savoir à combien de suppressions d'emplois correspond le retour catégoriel.

**Mme Virginie SOYER (CGT-Culture)** observe que si les sanctions disciplinaires sont mentionnées dans le bilan social, elles font rarement l'objet d'un commentaire de l'administration et ne donnent que rarement lieu à une véritable politique du ministère en la matière. Or, elle constate une augmentation des sanctions des troisième et quatrième groupes entre 2010 et 2012. Elle souhaite savoir quelles mesures sont prises d'une part pour enrayer cette progression des sanctions disciplinaires des troisième et quatrième groupes, et d'autre part pour faire en sorte que la filière Accueil et Surveillance ne soit pas celle qui stigmatise l'ensemble des sanctions disciplinaires du ministère. Elle remarque en effet que chaque année, ce sont peu ou prou les mêmes catégories et les mêmes filières qui sont concernées par des sanctions disciplinaires.

**Mme Claire CHÉRIE** rappelle que des sanctions des troisième et quatrième groupes ne sont prises que si une faute lourde a été commise. Elle souligne qu'une sanction prise par une CAP disciplinaire est un acte réfléchi, pensé, juridiquement valable et validé après discussion avec l'agent et l'ensemble des personnes concernées. Par ailleurs, elle explique que l'administration s'interroge également sur les raisons pour lesquelles les sanctions de troisième et quatrième groupes touchent en majorité des agents de catégorie C et très peu de personnels de catégorie A. A ce stade, elle n'a pas identifié les raisons de ce phénomène.

**Mme Virginie SOYER (CGT-Culture)** convient que si des sanctions des troisième et quatrième groupes sont prononcées, c'est que l'administration les juge appropriées au regard de la gravité des faits reprochés à l'agent.

**Mme Claire CHÉRIE** objecte que l'administration n'est pas le seul décideur puisque les représentants du personnel siègent également dans les CAP disciplinaires.

**Mme Virginie SOYER (CGT-Culture)** fait remarquer que dans la majorité des cas, les représentants du personnel demandent des sanctions moins lourdes que l'administration. Par ailleurs, elle estime que lorsqu'une sanction de troisième ou quatrième groupe est prononcée, c'est souvent parce que l'agent a commis auparavant des actes qui n'ont pas donné lieu à une sanction. En d'autres termes, l'administration a parfois tendance à « laisser faire » les agents et à s'abstenir de sanctionner au bon moment. L'intervenante insiste sur la mise en place d'une véritable politique de prévention des sanctions disciplinaires et d'accompagnement des agents, qui permettrait d'éviter la multiplication de sanctions lourdes.

**M. Jean-François COLLIN** estime que l'augmentation du nombre de sanctions lourdes est effectivement la manifestation d'un problème de management. Il constate que certains managers n'interviennent pas nécessairement au bon moment, s'abstiennent de rappeler à l'ordre les agents et laissent ainsi les problèmes se cristalliser jusqu'à ce qu'ils deviennent insolubles. M. Jean-François COLLIN considère que ce sujet d'importance doit être partagé par l'encadrement à tous les niveaux. Une réflexion est d'ailleurs en cours sur l'élaboration d'un guide du manager, qui rappellerait quelques règles de conduite des responsables.

**Mme Claire CHÉRIE** ajoute que dans le cadre du CHSCT, un groupe de travail a été constitué pour traiter précisément la question de la prévention des sanctions.

**Jean CHAPELON (UNSA)** observe que la procédure de sanction disciplinaire est souvent jugée infantile. Pour autant, il convient de rappeler qu'il s'agit bien d'une procédure statutaire. Sa philosophie n'est pas tant de sanctionner que de permettre à l'intéressé de faire le point sur son comportement et de le corriger. L'intervenant note par ailleurs que cette procédure est souvent méconnue par les managers. Enfin, la procédure est souvent jugée lourde et complexe et suscite chez certains managers une réticence à la mettre en œuvre.

**M. Jean-François COLLIN** remercie le Service des Ressources Humaines pour le travail accompli dans le cadre de l'élaboration du bilan social 2013. Il souligne les progrès très nets qui ont été accomplis dans la rédaction de ce document.

*La séance est suspendue de 13 heures 15 à 14 heures 15.*

#### **Point 4 : Présentation du protocole d'accord de négociation (pour information)**

**M. Jean-François COLLIN** rappelle que le protocole d'accord de négociation a été signé le 8 avril dernier. Il invite les organisations syndicales à faire part de leurs observations sur ce sujet.

**M. Franck GUILLAUMET (CGT-Culture)** indique que la CGT a signé cet accord de méthode, qui doit permettre de donner une nouvelle dynamique au dialogue social. Il note qu'une réunion s'est tenue le 20 mai avec l'administration sur la question de l'agenda social. Ce dernier était une des demandes fortes de la CGT à l'arrivée de Mme Filippetti à la tête du ministère. Après une période marquée par une nette dégradation du dialogue social, il était prioritaire pour la CGT, mais aussi sans doute pour Mme la Ministre, de restaurer un dialogue social de qualité et d'aboutir de façon concrète sur un certain nombre de sujets.

S'agissant de la méthode, M. Franck GUILLAUMET souligne que la CGT souhaite qu'il soit fait une distinction entre les sujets qui relèvent des groupes de travail et ceux qui sont de

l'ordre de la négociation. Pour autant, les deux démarches ne sont pas antinomique : des sujets nécessitent sans doute la mise en place de groupes de travail, mais il est aussi important – et c'est l'objet de l'accord de méthode – que des négociations soient ouvertes et permettent *in fine* d'obtenir des avancées pour les personnels. A cet égard, les négociations doivent porter sur des sujets importants, et au premier chef la question des rémunérations et des carrières des agents. Sur ce point, les représentants du personnel semblent en phase avec la Ministre puisque celle-ci a reconnu que les agents du ministère se trouvaient dans une solution inégalitaire par rapport aux agents d'autres ministères. Il est donc indispensable d'ouvrir des négociations pour corriger ces inégalités et redonner de l'espoir et des perspectives aux personnels.

M. Franck GUILLAUMET note qu'un sujet reste ouvert, celui des politiques culturelles et des politiques de contenu. La CGT souhaite que ce sujet soit distingué de ceux abordés dans le cadre de l'agenda social, et fasse plutôt l'objet de groupes de travail et de tables rondes. Ce dialogue sur les politiques culturelles doit porter sur les réseaux d'activité (politique muséale, politique de l'archéologie, politique de l'architecture, etc.), mais aussi sur la cohérence d'action du ministère de la Culture et des entités qui le composent, ainsi qu'aux rôles et prérogatives des différents intervenants (tutelle, ministère, administration centrale, opérateurs).

**M. Jean-François COLLIN** souligne toute l'importance de l'accord de méthode, qui donne un cadre aux discussions entre l'administration et les représentants du personnel. Il annonce qu'il fera parvenir très rapidement un agenda social aux organisations syndicales. Cet agenda social distingue ce qui relève des politiques publiques, pour lesquelles un débat doit être engagé, et les questions d'organisation et liées à la situation statutaire des personnels, pour lesquelles des dates de réunion ont été proposées. Parfois, il s'agira de suivre la mise en œuvre de décisions déjà prises, dans d'autres cas il s'agira de négocier sur un certain nombre de sujets.

**M. Franck GUILLAUMET (CGT-Culture)** signale qu'à l'occasion de la réunion de négociation relative au préavis de grève du 15 mai, présidée par Alexandre Ruf, la CGT a évoqué la question de la négociation entre le ministère de la Culture et les ministères de la Fonction Publique et de l'Economie, notamment dans le cadre des conférences budgétaires. M. Franck GUILLAUMET se demande si les négociations entre les représentants du personnel et l'administration doivent être ouvertes à l'issue des négociations entre le ministère de la Culture et les autres ministères, ou si elles doivent être menées en amont. Il estime pour sa part que l'administration et les organisations syndicales devraient négocier en amont, de façon à avoir un poids plus significatif dans la négociation qui s'engage par la suite avec le Gouvernement.

**M. Christopher MILES** estime que la réponse à la question de Monsieur Guillaumet n'est pas évidente. En effet, si l'administration et les organisations syndicales entament des négociations en amont des discussions budgétaires, le risque est que les mesures décidées soient remises en cause par la DGAFP ou la direction du Budget, ce qui pourrait être source à terme de conflits sociaux. Dans le même temps, si le ministère de la Culture attend de disposer d'un mandat de discussion totalement finalisé et validé par la DGAFP et la direction du Budget, elle ne pourra jamais véritablement engager de négociation avec les organisations syndicales. L'administration est donc contrainte d'opter pour une solution intermédiaire. En l'occurrence, lorsqu'elle dispose d'éléments objectifs issus de concertations préalables avec la

DGAFP et la direction du Budget, elle peut alors engager un dialogue avec les représentants du personnel.

**M. Jean-François COLLIN** partage l'analyse de Monsieur Miles. Il rapporte d'ailleurs qu'à la fin 2013, une mesure indemnitaire en faveur des agents de catégorie C a été décidée avant que le ministère dispose d'un accord de la direction du Budget. De la même façon, lorsque la Ministre s'est engagée sur certains objectifs en faveur des agents de catégories B et C (repyramidage, ratio promus et promouvables, etc.), elle l'a fait sans pour autant disposer d'un accord formalisé de la DGAFP et de la direction du Budget.

**Mme Cécilia RAPINE (CFDT-Culture)** entend les explications apportées par l'administration. Cependant, elle fait observer que les organisations syndicales ne peuvent pas toujours attendre que les politiques soient mûres pour poser leurs revendications. C'est aussi le rôle des organisations syndicales que d'essayer de faire évoluer ces politiques et de faire entendre leur point de vue en la matière.

**M. Franck GUILLAUMET (CGT-Culture)** signale que le Président de la République et les membres du gouvernement n'ont pas cessé de rappeler leur attachement au dialogue social. Ce discours a également été tenu par la Ministre de la Culture mais aujourd'hui, il faut des actes. Il ne s'agit pas de nier les avancées qui ont pu être obtenues depuis quelques années, mais il reste encore en suspens un certain nombre de sujets. A titre d'exemple, un protocole d'accord a été signé récemment au sein du Centre des monuments nationaux (CMN). Or, celui-ci n'a été possible que par une mobilisation de six jours et la fermeture de deux grands sites parisiens (Panthéon et Arc de Triomphe) afin que les revendications affichées soient prises en compte. Cet accord est le produit d'un rapport de force, comme de nombreuses avancées obtenues jusqu'à présent. M. Franck GUILLAUMET appelle à un changement de culture de la négociation, certes toujours fondé sur le rapport de force, mais qui permette à l'administration et aux organisations syndicales de se mettre autour de la table sans être obligé de passer systématiquement par l'étape du conflit, et avec la volonté de chacune des parties d'aboutir à des résultats concrets et positifs.

**M. Jean-François COLLIN** suggère de ne pas engager un nouveau débat sur cette question des conditions du dialogue social. Un accord de méthode a été mis en place et il appartiendra à chacun de juger sur pièces le résultat des discussions engagées dans le cadre de l'agenda social.

**M. Vincent KRIER (CGT-Culture)** demande si l'accord de méthode sera transmis à l'ensemble des EP.

**M. Jean-François COLLIN** répond par l'affirmative.

<p><b>Point 5 : Projet d'arrêté modifiant l'arrêté du 17 décembre 2009 instituant des commissions consultatives paritaires des agents non titulaires des services et de certains établissements du ministère de la culture et de la communication (pour avis) et projet d'arrêté modifiant l'arrêté du 24 août 2011 portant création d'une commission consultative paritaire unique compétente à l'égard des personnels contractuels de droit public du Conservatoire national supérieur de musique et de danse de Paris, du Conservatoire national supérieur de musique et de danse de Lyon et du Conservatoire national supérieur d'art dramatique (pour avis)</b></p>
--

**Mme Marine THYSS** indique que les deux textes soumis ce jour viennent réviser les deux arrêtés qui, au ministère de la Culture, instituent des commissions consultatives paritaires transversales. Le premier arrêté, du 17 décembre 2009, institue quatre commissions transversales ; le deuxième arrêté, du 24 août 2011, institue la commission consultative paritaire unique compétente à l'égard des agents non titulaires par les deux conservatoires nationaux supérieurs de musique et de danse, et par le conservatoire national supérieur d'art dramatique.

Mme Marine THYSS explique qu'il a fallu réviser ces textes pour différentes raisons. La première raison est qu'il fallait mettre ces textes en conformité avec la modification du décret relatif aux commissions administratives paritaires (CAP). Ainsi, de nombreuses modifications reprennent la rédaction telle quelle des dispositions du décret CAP : la durée du mandat portée à quatre ans, le renouvellement des instances dans le cadre du renouvellement général, le scrutin à un tour, la prise en compte des nouvelles conditions d'éligibilité, le respect du principe de parité dans la désignation des représentants de l'administration, la reprise des conditions de désignation des représentants du personnel lorsqu'ils sont définitivement empêchés.

La deuxième grande modification consiste en l'élargissement du corps électoral, dans les conditions prévues par le décret relatif aux comités techniques (CT). L'ancienneté requise pour être électeur et candidat a été réduite et la disposition qui exigeait une certaine quotité horaire au contrat a été supprimée. Cette mesure permet également de simplifier le travail des gestionnaires en charge d'éditer les listes électorales.

La troisième modification apportée au deux textes est une clarification concernant la règle de composition de la commission consultative paritaire lorsqu'elle siège en formation restreinte. En l'occurrence, la commission ne peut siéger désormais qu'avec des membres du niveau d'emploi au moins égal à celui de l'agent dont la situation est examinée.

La quatrième modification est apportée uniquement à l'arrêté portant création des quatre commissions consultatives paritaires transversales au ministère. Elle consiste à rattacher les établissements suivants : Fontainebleau, Musée Picasso, MuCEM et le nouvel établissement public Cité de la céramique.

Il avait été convenu entre les partenaires sociaux de ne pas toucher qui liste les attributions des commissions consultatives paritaires. Aujourd'hui, il est proposé de se pencher, dans le cadre de la négociation ouverte sur les agents non titulaires, sur l'interprétation qui est donnée à ces dispositions relatives aux attributions. En effet, l'administration a reconnu qu'au moment où ces commissions ont été instituées, elle avait appliqué une lecture assez stricte de leurs attributions, eu égard au fait qu'à cette époque était mis en œuvre le reclassement des agents non titulaires dans le cadre de la circulaire Albanel.

**Mme Cécilia RAPINE (CFDT-Culture)** suggère à l'administration, lorsqu'elle présente une modification apportée à un texte de loi, de transmettre aux représentants du personnel en amont de la réunion une note d'intention qui permette de mieux comprendre l'objet de la réécriture.

**Mme Marine THYSS** indique que la note d'intention est précisément remise aux représentants du personnel lors de la réunion préparatoire.

**M. Vincent KRIER (CGT-Culture)** estime que les nouvelles conditions d'éligibilité ne sont pas sans poser quelques difficultés. En l'occurrence, le nouveau texte ne prend plus en compte la notion de mois cumulatifs et élimine de fait certains agents non titulaires en CDD de la population éligible. En outre, la suppression de la disposition relative aux quotités horaires pose également problème car elle permet à des enseignants de devenir électeurs alors qu'ils n'effectuent que de très petites quotités horaires. Il est d'ailleurs probable que ces enseignants ne voteront pas, ce qui induira une chute du taux de participation au scrutin. Par ailleurs, M. Vincent KRIER reconnaît la nécessité d'aligner le mieux possible les conditions d'éligibilité des CT avec celle des commissions consultatives paritaires.

S'agissant des commissions consultatives paritaires transversales, M. Vincent KRIER demande des précisions sur la modification apportée à l'article 10. Dans la précédente version, il est précisé que « *le ministre chargé de la culture statue sans délai sur ces réclamations* ». Désormais, cet article est rédigé comme suit : « *L'autorité auprès de laquelle la commission est placée statue sans délai sur les recommandations* ». Ce remplacement du terme « *ministre* » par « *l'autorité auprès de laquelle la commission est placée* » se retrouve également à l'article 17. M. Vincent KRIER s'interroge sur les raisons qui justifient ce changement.

**Mme Marine THYSS** explique que ce changement répond simplement à la volonté de mettre en cohérence le texte avec la pratique. Deux des quatre commissions consultatives paritaires sont placées auprès du Secrétaire générale, la troisième auprès du Directeur général des patrimoines et la quatrième auprès du Directeur général de la création artistique. Ce sont bien ces personnes qui président ces commissions. Il a donc semblé logique que ces personnes et leurs équipes statuent sur les questions liées aux listes d'électeurs et autres dispositions d'ordre pratique. Cela étant, toutes ces décisions sont naturellement prises sous l'autorité de la Ministre. Par conséquent, d'un point de vue juridique, cette modification ne pose pas de problème.

**M. Vincent KRIER (CGT-Culture)** observe que les commissions consultatives paritaires transversales ne se réunissent aujourd'hui que pour traiter des questions disciplinaires. Elles se refusent à aborder les problématiques d'évolution du contenu du contrat d'un agent. Or, M. Vincent KRIER estime que cette situation n'est pas acceptable. C'est pourquoi il propose de modifier l'article 24, de la façon suivante : « *Elle [la commission consultative paritaire] peut être consultée sur toute question d'ordre individuel relative à la situation (...). Elle peut être saisie en outre par les intéressés ou à la demande de la moitié des représentants (...)* » Cette modification ouvrirait très concrètement la possibilité pour les agents de faire appel à la commission consultative paritaire pour obtenir un avis sur l'évolution du contenu de leur contrat.

M. Vincent KRIER se félicite du rattachement de l'établissement public de Fontainebleau, du Musée Picasso, du MuCEM et de la Cité de la céramique. Il s'interroge sur l'opportunité de rattacher d'autres établissements tels que l'Institut national d'histoire de l'art (INHA), la Bibliothèque publique d'information (BPI), l'Académie de France à Rome, l'Opérateur du patrimoine et des projets immobiliers de la culture (OPPIC) et le Centre national du livre (CNL). M. Vincent KRIER souligne que les commissions consultatives paritaires transversales se justifient notamment parce que, pour des questions disciplinaires ou le traitement de dossiers individuels, il est difficile d'avoir un débat serein lorsque la même autorité prend la décision et préside la commission consultative paritaire en charge de donner un avis.

M. Vincent KRIER précise que la difficulté soulevée concernant l'article 24 se pose également pour la commission consultative paritaire des conservatoires.

Par ailleurs, il souhaite savoir s'il est envisagé de transformer le Centre national des arts du cirque (CNAC), qui est un établissement public à caractère industriel ou commercial (EPIC) de droit privé, en établissement public à caractère administratif (EPA). Si tel est le cas, il demande que l'administration en informe les représentants du personnel et prévoie le rattachement de cet établissement à l'une des commissions consultatives paritaires.

**Mme Marine THYSS** rappelle que les commissions consultatives paritaires sont explicitement compétentes s'agissant des dispositions contractuelles de l'agent. Cependant, par une circulaire de 2011, le Secrétariat général a invité les présidents des quatre commissions consultatives paritaires « *à refuser les saisines relatives aux questions suivantes : saisines relatives au classement de l'agent dans un groupe de rémunération, au classement à un indice de rémunération ; prise en compte de l'ancienneté de service de l'agent lors de l'entrée en vigueur d'un cadre de gestion ; saisine relative à l'attribution ou refus d'attribution d'une part variable* ». Mme Marine THYSS considère qu'une nouvelle discussion doit être engagée en vue de la rédaction d'une nouvelle instruction. Pour autant, elle souligne qu'il n'est pas nécessaire, d'un point de vue juridique, de modifier l'arrêté sur ce point.

Mme Marine THYSS indique qu'elle n'a pas connaissance d'un projet de transformation du CNAC en EPA. En outre, les établissements cités par Monsieur Krier ont indiqué en 2009 qu'ils ne souhaitaient pas être rattachés au dispositif des commissions consultatives paritaires.

Par ailleurs, elle fait remarquer que ce n'est qu'en administration centrale que les commissions consultatives paritaires transversales ne sont saisies que de questions disciplinaires. Les commissions dans les établissements publics semblent avoir une acception plus large, probablement parce qu'elles y sont mieux connues des agents.

**Mme Michèle DUCRET (CFDT-Culture)** fait part d'une demande de la section CFDT-Culture des conservatoires de dérogation à la disposition relative au dépôt de listes complètes par collège. Elle explique que seules les plus grandes organisations syndicales seront en effet à même de déposer des listes complètes, ce qui est contraire au principe de pluralité syndicale.

**Mme Marine THYSS** comprend l'inquiétude de Madame Ducret, mais ne voit pas comment il pourrait être accordé une dérogation de cette nature.

**Mme Michèle DUCRET (CFDT-Culture)** suggère d'interpeller le ministère de la Fonction Public sur ce sujet.

**M. Christophe CASTELL** explique qu'une telle dérogation poserait un problème d'équité par rapport au mode de constitution des CAP. En outre, si une nouvelle saisine est effectuée auprès de la DGAFP, la réponse ne pourra parvenir que tardivement et l'on peut présager que cette réponse sera de toute façon négative.

**Mme Elise MULLER (Sud-Cultures Solidaires)** déclare que SUD soutient la demande exprimée par la CFDT. Elle considère en outre que la saisine de la DGAFP n'est pas

forcément nécessaire, d'autant que le ministère de la Fonction Publique éprouve de grandes difficultés à cerner le caractère atypique de la structuration du ministère de la Culture.

Mme Elise MULLER (Sud-Cultures Solidaires) affirme que SUD est en outre fermement opposé à l'intégration de la notion de successivité des contrats de six mois, s'agissant des conditions d'éligibilité. S'il paraît opportun de supprimer la notion de quotité horaire, il n'est pas souhaitable d'intégrer la notion de successivité car cela reviendrait à intégrer les agents à temps incomplet et à exclure les agents occasionnels récurrents.

**Mme Marine THYSS** en déduit que SUD demande à l'administration de revenir, par voie d'arrêté ministériel, sur un décret que SUD a par ailleurs négocié avec le ministère de la Fonction Publique. Elle précise que le ministère de la Culture a porté cette demande mais n'a pas été entendu. Mme Marine THYSS confirme que le ministère de la Culture a élargi le champ électoral. Mais dans un même temps, la Fonction Publique a souhaité mettre en place une définition plus stricte du contrat occasionnel et donc des conditions dans lesquelles ces agents sont électeurs.

**M. Jean CHAPELLON (UNSA)** s'étonne que l'article 13 reprenne presque *in extenso* un autre article de loi.

**Mme Marine THYSS** explique que la reprise d'un autre article de loi rend simplement le texte plus lisible.

**M. Jean CHAPELLON (UNSA)** suggère de rédiger cet article comme suit : « *Celui-ci peut alors procéder dans un délai de trois jours à compter de l'expiration du délai de trois jours francs susmentionné, ou à compter de la notification du jugement du tribunal administratif lorsqu'il est saisi d'une contestation de la décision de l'administration, hors rectifications nécessaires.* »

**M. Jean-François COLLIN** ne voit pas d'objection à la prise en compte de cette proposition de modification de l'article 13.

**Mme Claire CHÉRIE** estime, pour sa part, qu'il est plus judicieux de conserver la rédaction proposée.

**Mme Sophie AGUIRRE (Sud-Cultures Solidaires)** ne comprend pas les raisons pour lesquelles les conditions d'élection des commissions consultatives paritaires sont à la main de la DGAFP, alors même que celle-ci ne représente pas les personnels. Elle affirme qu'une grande partie des organisations syndicales sont opposées à l'intégration de la notion de successivité, notamment au regard de la structuration de l'emploi contractuel au sein du ministère de la Culture.

**M. Jean-François COLLIN** fait remarquer que la DGAFP a élaboré les textes en question après avoir discuté avec les organisations syndicales.

**Mme Elise MULLER (Sud-Cultures Solidaires)** peut comprendre que les périmètres des comités techniques soient encadrés au niveau de la Fonction Publique, même si elle le regrette. En revanche, elle estime que le ministère de la Culture devrait avoir la main s'agissant des commissions consultatives paritaires, tout au moins pour la constitution de l'assiette électoral.

**M. Jean-François COLLIN** s'étonne que les représentants du personnel souhaitent aujourd'hui reprendre la discussion sur les dispositions d'un texte qui a déjà été discuté avec les organisations syndicales et qui est connu de longue date.

**Mme Sophie AGUIRRE (Sud-Cultures Solidaires)** observe que le CTM est précisément le lieu où les organisations syndicales peuvent faire part de leurs points de désaccord.

**M. Jean-François COLLIN** en convient, mais il rappelle qu'il n'est pas possible de rédiger un nouveau texte en réunion de CTM.

**Mme Cécilia RAPINE (CFDT-Culture)** annonce que la CFDT s'abstiendra lors du vote. Elle précise que ce n'est pas tant la réécriture du texte qui lui importe que les prochaines discussions qui seront engagées sur les compétences des commissions consultatives paritaires. Elle reconnaît d'ailleurs que le CTM n'a pas vocation à réécrire un texte en séance, surtout lorsqu'il s'est tenu au préalable une réunion de préparation.

**M. Jean-François COLLIN** partage l'avis de Madame Rapine.

**M. Vincent KRIER (CGT-Culture)** rappelle que le CTM est aussi en droit de proposer des amendements aux textes qui lui sont soumis. La CGT propose ainsi un amendement à l'article 24 du texte relatif aux commissions consultatives paritaires transversales et à l'article 23 relatif aux commissions consultatives paritaires des conservatoires. En l'occurrence, il propose la rédaction suivante pour les deux articles : « *Elle peut être consultée sur toute question d'ordre individuel relative à la situation (...). Elle peut être saisie en outre par les intéressés ou à la demande de la moitié des représentants du personnel, par demande écrite adressée à leur président, des questions d'ordre individuelles relatives (...)* ».

**M. Frédéric MAGUET (SNAC-FSU)** indique que son organisation syndicale est également attachée à ce que des discussions soient engagées sur les compétences des commissions consultatives paritaires. Par ailleurs, il considère que la méthode qui consiste à modifier un texte en séance de CTM n'est pas souhaitable. C'est pourquoi, considérant que le dossier n'est visiblement pas mûr, il propose le report de la consultation au CTM de juin.

**Mme Claire CHÉRIE** partage l'avis de Monsieur Maguet selon lequel la méthode qui consiste à amender en séance les textes soumis au CTM n'est pas pertinente. Elle rappelle que le dossier a été travaillé pendant près de quatre mois et que les organisations syndicales disposent des projets d'arrêtés depuis plusieurs mois. Elle rappelle en outre que les amendements doivent être adressés à l'administration par les organisations syndicales.

Mme Claire CHÉRIE avoue n'avoir pas réellement saisi l'intérêt de la modification proposée par la CGT. Toutefois, si tous les membres du CTM acceptent cet amendement, alors elle ne s'opposera pas à son adoption.

**Mme Cécilia RAPINE (CFDT-Culture)** affirme que si une organisation syndicale souhaite soumettre un amendement, elle doit le communiquer suffisamment en amont des réunions du CTM aussi bien à l'administration qu'aux autres organisations syndicales. Elle ajoute que si le CTM veut être entendu, il doit être rigoureux dans son mode de fonctionnement.

**M. Jean-François COLLIN** observe que le dossier est discuté depuis plusieurs mois et estime que si des amendements devaient être présentés, il aurait été de bonne politique qu'ils le soient avant la tenue de la présente séance. Compte tenu également des délais impartis, il propose que le CTM soit consulté ce jour sur le texte qui lui a été proposé.

**Mme Valérie RENAULT (CGT-Culture)** signale que selon le Règlement intérieur, si plus de la majorité des représentants du personnel demandent le vote d'un amendement, le Président ne peut s'y opposer. En outre, elle indique que Monsieur Krier a déjà présenté son amendement lors d'une précédente réunion de concertation.

**M. Jean-François COLLIN** soumet au vote du CTM l'amendement proposé par Monsieur Krier de la CGT-Culture.

**M. Jean CHAPPELLON (UNSA)** demande si le texte, dans le cas où l'amendement serait adopté, devrait alors être de nouveau soumis au Conseil d'Etat.

**Mme Marine THYSS** répond par la négative.

#### **Vote sur l'amendement de la CGT-Culture :**

*Résultat du vote :*

*Pour : CGT-Culture (5 voix) et Sud-Cultures Solidaires (1 voix)*

*Abstention : CFDT-Culture (1 voix), SNAC-FSU (1 voix) et UNSA (1 voix)*

**M. Jean-François COLLIN** soumet au vote du CTM l'amendement proposé par SUD-Culture Solidaires. Cet amendement consiste à rédiger le troisième tiret de l'article 9 comme suit : « (...) *d'une ancienneté de service accomplie en tant qu'agent non titulaire d'une durée supérieure ou égale à six mois dans la période des douze mois précédant la date de clôture de la liste électorale.* »

**M. Franck GUILLAUMET (CGT-Culture)** tient à souligner que le CTM a déjà amendé à de nombreuses reprises des textes en séance. Il estime par ailleurs que la préoccupation exprimée par SUD, concernant la constitution des assiettes électorales, est parfaitement légitime.

**M. Jean-François COLLIN** affirme qu'il n'est pas dans l'intention de l'administration de limiter le droit d'amendement des représentants du personnel. Il estime simplement que pour la clarté des débats et la qualité du travail accompli par l'instance, il aurait été préférable que les amendements soient communiqués par écrit et discutés avec les autres organisations syndicales avant la séance du CTM.

#### **Vote sur l'amendement de SUD-Culture solidaires :**

*Résultat du vote :*

*Pour : CGT-Culture (5 voix) et Sud-Cultures Solidaires (1 voix)*

*Abstention : CFDT-Culture (1 voix), SNAC-FSU (1 voix) et UNSA (1 voix)*

## Vote sur le texte amendé :

*Résultat du vote :*

*Pour : CGT-Culture (5 voix) et Sud-Cultures Solidaires (1 voix)*

*Abstention : CFDT-Culture (1 voix), SNAC-FSU (1 voix) et UNSA (1 voix)*

<b>Point 6 : Projets de décret et d'arrêté relatifs à la rémunération des participations d'agents à des manifestations organisées dans le cadre de mécénats (<i>pour avis</i>).</b>
---

**M. Franck GUILLAUMET (CGT-Culture)** indique que les amendements ont été regroupés pour les deux CCP et que cet avis est le même pour les deux décrets.

**Mme Marine THYSS** précise que deux projets sont aujourd'hui soumis à l'approbation des élus : un décret et un arrêté. Le décret du 15 février 2010, qui fixe les modalités de rétribution des personnels relevant du Ministère et des Etablissements Publics qui participent à l'organisation de manifestations au profit de tiers, et son arrêté d'application, en date du 18 mai 2010 et qui fixait les taux de rémunération correspondants, doivent être modifiés.

Cette révision vise à compléter le dispositif existant, en permettant aux agents de participer à ces manifestations durant des plages horaires plus larges que celles aujourd'hui permises par l'arrêté. En effet, l'arrêté qui fixe les taux de rémunération exclut aujourd'hui les périodes d'ouverture au public des Etablissements Publics concernés. A l'heure actuelle, les établissements publics peuvent rémunérer la participation à ces activités de l'heure de fermeture de l'établissement ou du service jusqu'à minuit, et de minuit jusqu'à 7 heures du matin. A l'avenir, l'arrêté modificatif prévoit que les agents puissent y participer pendant les heures d'ouverture de l'établissement ou du service, à condition que cette participation se produise en sus de leurs obligations et dans le respect des amplitudes horaires, entre le début et la fin de leur service. L'arrêté sera modifié pour prévoir des taux de rémunération sur toutes les plages horaires possibles, que l'établissement soit fermé ou ouvert. Le décret est modifié car il était nécessaire de préciser que cette indemnité n'était pas cumulable avec une indemnité pour travaux supplémentaires.

Lors de la réunion préparatoire, les membres du Comité Technique ont proposé de diffuser ce décret et cet arrêté modificatif en les accompagnant d'une note rappelant aux Etablissements Publics que la participation des agents à ces événements doit toujours reposer sur le volontariat, et que, dans la mesure du possible, les heures de participation à des événements au profit de tiers doivent être équitablement réparties entre les agents volontaires. L'employeur devra s'assurer que l'agent qui participe à ces manifestations en dehors de ses obligations de service et dans le respect de l'amplitude horaire, s'engage toujours volontairement. Les agents participants doivent être formés aux conditions de sécurité liées à l'accueil du public, notamment en ce qui concerne son évacuation en cas d'urgence. Des formations adéquates devront être envisagées pour les agents participants. La réunion préparatoire s'était conclue sur un accord des parties quant au contenu du texte et à ses motifs.

**Mme Virginie SOYER (CGT-Culture)** regrette tout d'abord que le projet de texte élaboré par le service des musées de France n'ait pas été utilisé pour rédiger la note évoquée. Il constituait une charte sur les mécénats beaucoup plus complète. La charte ici présentée et qui porte sur l'activité dénommée « mécénat » (tournage, prise de vue, location d'espaces etc.)

aurait pu être débattue. En effet, elle comporte des problématiques éthiques et logistiques. En outre, il est regrettable que la possibilité de louer les espaces durant les heures d'ouverture au public n'ait pas été débattue.

Le service des musées de France est souvent confronté à des situations délicates. Certains espaces sont fermés au public car ils ont été privatisés par une entreprise, un mécène ou un particulier (mariage, Bar Mitzvah...). Cette privatisation des espaces est opérée au détriment d'une mission de service public. La charte sur les mécénats doit prendre en compte ce problème. La Tutelle doit exercer son rôle auprès des Etablissements Publics pour vérifier que la mission de service public n'est pas dévoyée par une recherche de fonds propres qui conduirait à multiplier les privatisations d'espaces. Or étendre la plage horaire donnera la possibilité aux Etablissements Publics de privatiser certains espaces pendant les horaires d'ouverture au public. Ils devront choisir entre l'activité lucrative qui consiste à louer un espace pour une occasion donnée et l'ouverture au public.

Ces questions doivent être abordées dans le cadre de la modification du décret et de l'arrêté. Il est nécessaire, d'un point de vue réglementaire, que ces agents soient rémunérés autrement que par des heures supplémentaires. Ils participent à une activité dite de mécénat. De plus, ce taux horaire n'a pas fait l'objet d'une augmentation que l'administration aurait pu prévoir. Mme SOYER demande au ministère d'encadrer l'activité de mécénat au moyen d'une charte qui serait soumise au vote du Conseil d'Administration et du CHSCT de chaque Etablissement Public. Cela permettrait d'éviter les dérives en matière de mécénat.

**Mme Sophie AGUIRRE (SUD Cultures Solidaires)** appuie l'intervention de la CGT. Elle insiste sur l'idée que ces privatisations pourraient avoir lieu au détriment du service public. Les horaires d'ouverture au public pourraient devenir variables en fonction de la location des espaces. Les expositions auraient alors pour fonction d'accroître les ressources des établissements au moyen de locations ou d'organisations de visites privées. En effet, les difficultés budgétaires des établissements publics sont connues et ces derniers sont encouragés par ailleurs à développer leurs fonds propres. SUD juge cette modification de l'amplitude horaire inquiétante si aucune garantie n'est prise pour qu'elle ne pénalise pas le public. De plus, l'impact sur les équipes et sur le temps de travail est important. Les locations d'espace sont justifiées en dehors des heures d'ouverture au public mais posent un problème en termes de ressources humaines, dès lors que l'on rend concomitantes les activités de service et de mécénat.

**M. Franck GUILLAUMET (CGT-Culture)** souligne que les interventions précédentes prouvent qu'un simple arrêté de gestion apparemment anodin présente des enjeux stratégiques de politique culturelle très importants. Le changement principal introduit par le nouveau décret consiste à passer d'un système qui permettait des locations d'espace en dehors des heures d'ouverture au public à des locations d'espaces qui se dérouleraient pendant les périodes d'ouverture au public. Comme l'ont souligné Virginie SOYER et Sophie AGUIRRE, cette modification pose des questions importantes. La CGT comprend qu'il est nécessaire de régulariser des pratiques déjà en vigueur et qui conduisent certains agents à exercer des missions dans un cadre de rémunération qui n'est pas défini.

A l'origine, les locations d'espace devaient être proposées en dehors des heures d'ouverture au public, c'est-à-dire en dehors des missions de service public de ces établissements patrimoniaux. Une dérive s'est produite à plusieurs niveaux. Les établissements ont multiplié ces locations pour toutes sortes d'occasions : des petits déjeuners, des soirées promenades, des

visites privées d'expositions durant les fermetures et à des moments où d'autres activités sont nécessaires comme l'entretien du bâtiment, le ménage, des tournages, ou des prises de vue. Le volume des activités et le nombre de participants ont été amplifiés. La préparation technique d'un mécénat prévu à 19 heures débute en réalité à 6 heures du matin. Les agents sont requis toute la journée pour manutentionner ce matériel, le stocker, l'entreposer, préparer les lieux etc. Les démontages qui se terminaient auparavant à 1 heure du matin prennent désormais fin à 5 heures du matin. Les agents dépassent ainsi le temps de travail autorisé, sans repos compensateur. L'administration leur impose de prendre un jour de congé au lendemain de l'opération de mécénat. Or les agents exercent une activité de mécénat, pour laquelle ils demandent une rétribution légitime, pendant leurs heures de service. Ils ne peuvent pas remplir leur mission de service public.

Cet arrêté et ce décret n'aplaniront pas les difficultés et ne résoudront pas les problèmes puisqu'ils étendent les horaires du mécénat. Au-delà du problème de la rémunération des agents, un problème éthique relatif à la politique culturelle se pose. La Tutelle et l'Etat s'engouffrent dans le dogme néolibéral du développement maximal des ressources propres des Etablissements Publics. Cette conduite est d'autant plus choquante de la part d'un gouvernement de gauche, alors que la maximisation des ressources propres était un argument néo-libéral défendu par le gouvernement précédent.

Il a été demandé au musée Picasso de réaliser 75 % d'autofinancement. Il doit ainsi faire voyager les œuvres dans le monde entier et organiser le plus de privatisations d'espace possibles. Tous les contrats de performance et les lettres de cadrage encouragent les établissements à augmenter leurs fonds propres. Le développement des locations d'espace 24 heures sur 24 constitue l'un des leviers possibles pour atteindre cet objectif. Un certain nombre d'enjeux sont donc soulevés indépendamment de la simple régularisation d'une situation administrative.

De plus, la CGT s'étonne que le taux de rémunération d'une activité fixé 10 ans plus tôt ne soit pas revalorisé alors que les missions demandées aux agents sont plus nombreuses et que le travail effectué dans le cadre de l'organisation de ces activités de locations d'espaces s'est accru. La logistique de ces événements est conséquente et parfois plus importante que des soirées institutionnelles. La CGT émet donc des réserves quant au contenu de cet arrêté et de ce décret. Une revalorisation du taux de rémunération est indispensable. Le cadrage ne résout pas tous les dysfonctionnements et les difficultés posées par cette activité. Il risque même d'accroître les dérives déjà constatées.

**Mme Cécilia RAPINE (CFDT-Culture)** s'étonne également des taux proposés par le décret. Ils semblent être majorés à partir de minuit alors qu'ils devraient l'être à partir de 22 heures, comme c'est le cas dans la Fonction publique. L'ouverture des salles aux activités de mécénat engendra des problèmes logistiques en amont. La gestion du planning des équipes sera difficile et une cohabitation sera imposée au public. Certaines salles seront exclusivement réservées au mécénat. Une telle situation provoque une iniquité d'accès à la culture. De plus, les Etablissements Publics manquent de personnels pour assurer de telles activités. Les agents devront réaliser des heures supplémentaires qui seront rémunérées de manière différente. Dans une salle ouverte au public, l'agent sera rémunéré en fonction du taux normal. Dans une salle dévolue à une activité de mécénat, l'agent bénéficiera d'un taux horaire différent. Une telle inégalité de traitement n'est pas tolérable. Ces activités engendrent également des nuisances pour le public qui vient visiter les monuments et qui a payé son entrée. La cohabitation semble compliquée à gérer. Certes, le contexte budgétaire impose un

développement des fonds propres. Cependant, ce développement ne doit pas être réalisé au détriment du public. En outre, il risque d'engendrer un problème de gestion des espaces.

**M. CHAPELLON (UNSA)** indique que l'UNSA souscrit à ces interventions. Au problème des heures supplémentaires s'ajoute la question du cumul de la rémunération d'une activité de mécénat avec le traitement normal d'un agent. Il serait utile de rappeler explicitement aux équipes qu'un tel cumul n'a pas lieu d'être.

**M. Christopher MILES** indique qu'une discussion a été engagée et annoncée par la Ministre sur les aspects éthiques et financiers du mécénat. Une charte sera prochainement diffusée à ce sujet. Elle est en cours d'élaboration avec le ministère du Budget. La circulaire évoquée par Marine THYSSE n'exclut pas les éventuelles propositions qui seront soumises par le service des musées de France afin de clarifier les conditions d'organisation du mécénat et d'éviter des interférences avec la mission de service public des agents. M. MILES estime paradoxal de se plaindre de l'organisation de manifestations durant les heures d'ouverture au public et de regretter que le public du mécénat puisse avoir accès à des salles privatisées. Selon lui, il est préférable que le public puisse continuer, par exemple, à accéder à la Galerie des Glaces pendant que les participants à une activité de mécénat circulent dans les ailes du Midi ou dans la Galerie des Batailles. Par ailleurs, l'arrêté vise à clarifier la situation des personnels qui participeraient à l'organisation d'activités de mécénat durant leurs heures de service. Les dirigeants d'Etablissements Publics doivent être rappelés à la raison pour que la mise à contribution des personnels aux activités de mécénat ne perturbe pas le service rendu au public ou l'organisation du travail. Le service des Ressources Humaines sera consulté afin d'éclaircir la question relative aux horaires de nuit. M. MILES note que les organisations syndicales demandent l'ouverture d'une négociation portant sur la revalorisation des taux de rémunération des agents.

**Mme Sophie AGUIRRE (SUD Cultures Solidaires)** explique que cette question avait déjà été posée à l'époque où la DAG existait encore. Elle avait été alors mise en suspens pour des raisons budgétaires même si le principe d'une revalorisation avait, quant à lui, été acté.

**M. Christopher MILES** répond qu'il ne peut accepter, à ce jour, une revalorisation des taux. Il note que les organisations syndicales demandent l'ouverture d'une négociation sur ce sujet dans le cadre d'un protocole discuté ce jour même.

**Mme Cécilia RAPINE (CFDT-Culture)** précise qu'elle faisait allusion aux salles qui sont fermées au public dans certains monuments suite au manque de personnel, alors qu'elles sont accessibles à un public privilégié lorsqu'un mécène les privatise pour un événement.

**M. Franck GUILLAUMET (CGT-Culture)** souhaite revenir sur les deux chartes qui ont été évoquées. L'une est en cours d'élaboration au sein des cabinets ministériels, l'autre est préparée par la DGPAT et le service des musées de France. Si utiles soient-elles, ces chartes ne possèdent pas la valeur d'une circulaire, d'une note ou d'un décret. A partir du moment où aucun texte réglementaire ne prévoit des sanctions, ces pratiques anarchiques perdureront. Le travail théorique qui conduit à la rédaction d'une charte ne correspond pas à la réalité du terrain. L'organisation d'activités de mécénat à Versailles et au Louvre, par exemple, de l'œuvre d'un artiste de faible notoriété, le milliardaire coréen AHAE, a soulevé d'importantes questions éthiques. Les médias annoncent aujourd'hui que les espaces dédiés aux expositions temporaires de la Philharmonie de Paris seront consacrés à l'œuvre de Monsieur AHAE avec

l'accord d'Henri LOYRETTE. Monsieur GUILLAUMET s'interroge sur la position du Ministère dans cette affaire, que ce milliardaire coréen est l'armateur et le propriétaire du bateau qui a coulé récemment au large de la Corée du Sud.

**M. Christopher MILES** ne souhaite pas s'exprimer sur ce sujet qu'il découvre et qui n'est pas inscrit à l'ordre du jour.

Les chartes sur les conditions de financement du mécénat et sur l'organisation des opérations seront adressées aux responsables d'Etablissements Publics par la Ministre ou par le directeur de l'administration concernée. Le fait que cette note soit signée par le Secrétaire Général, le directeur des musées de France ou la Ministre lui donnera un poids plus important qu'une simple charte qui aurait été publiée sur le site internet du Ministère.

**Mme Valérie RENAULT (CGT-Culture)** ne comprend pas l'urgence et la précipitation qui motivent la validation de ces projets de décret et d'arrêté. Une discussion pourrait tout d'abord se tenir sur les taux de base et les taux de majorés de rémunération des agents. Les projets seraient alors soumis au vote lors d'un prochain Comité Technique.

**M. Christopher MILES** souhaite que l'arrêté de droit constant soit adopté tout en précisant qu'une négociation est ouverte sur les taux de rémunération.

**Mme Valérie RENAULT (CGT-Culture)** estime que soumettre au vote cet arrêté sans modification des taux de rémunération conduira à un résultat négatif. Selon elle, le décret et l'arrêté ne sont pas identiques.

**M. Christopher MILES** répond que si l'arrêté n'est pas voté, le contrôleur financier central ou les contrôleurs financiers des établissements pourront refuser de payer les heures de mécénat.

**Mme Valérie RENAULT (CGT-Culture)** estime que, dès lors que le décret est voté sans l'arrêté, le dispositif sera incomplet et posera les mêmes difficultés aux contrôleurs financiers. A ce propos, elle ajoute que certains agents n'ont pas été rémunérés depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2013, notamment à Saint-Cyr.

**M. Christopher MILES** explique, après consultation du service des ressources humaines, qu'il est nécessaire de préserver les intérêts, y compris financiers, des agents puisque certains d'entre eux n'ont pas été encore rémunérés, notamment à Versailles. La Cour des Comptes a demandé une régularisation de la situation. Une discussion compliquée avec la DGAFP a permis d'aboutir au décret et à l'arrêté présentés. Le montant des taux, à titre conservatoire, reste inchangé. Compte tenu de l'urgence, Président se voit contraint de solliciter l'avis des organisations syndicales sur ce texte. En cas de vote négatif, un nouveau Comité Technique sera convoqué. Une revalorisation du taux sera examinée par la DGAFP et la Direction du Budget dans l'intervalle.

**M. Jean CHAPELLON (UNSA)** s'enquiert du motif du non-paiement des agents.

**M. Christopher MILES** répond que les contrôleurs financiers ont estimé ne pas disposer d'une base juridique suffisante pour procéder au paiement.

**M. Jean CHAPELLON (UNSA)** souligne que les sommes versées par les mécènes ont été

encaissées. Il propose une réquisition des ressources dans le cadre d'une procédure d'urgence.

**M. Christopher MILES** rappelle que la Cour des Comptes a souligné l'absence de base juridique des pratiques existantes. Si les directeurs d'établissements réquisitionnent ces fonds, ils se retrouveront comptables de fait et mis en débet.

**Marine THYSS** ajoute que l'arrêté du décret, tel qu'il existe depuis 2010, ne s'oppose pas à une vision plus large des rétributions du mécénat. Tant que des taux de rémunération ne sont pas fixés pour les horaires qui ne sont pas pris en compte actuellement par l'arrêté, les agents ne peuvent être rémunérés.

**Mme Elise MÜLLER (SUD Cultures Solidaires)** s'interroge sur la rétroactivité du texte qui serait voté.

**Marine THYSS** affirme que l'absence de texte instaure une zone de non-droit. Une régularisation est donc nécessaire. Toutes les sommes dues seront payées puisque les contrôleurs financiers disposeront d'un texte réglementaire sur lequel s'appuyer. Des disparités existent aujourd'hui entre les établissements, certains acceptent de payer, d'autres refusent. Un problème d'équité entre les agents est ainsi posé.

**Mme Virginie SOYER (CGT-Culture)** indique que le Château de Versailles organise pendant la journée un certain nombre d'événements rétribués en heures de mécénat. Les grandes eaux musicales, par exemple, sont organisées de la même façon et avec les mêmes personnes d'avril à octobre, depuis une quinzaine d'années. Madame SOYER ne comprend pas pourquoi l'agent comptable considère soudainement qu'il n'est plus possible de rémunérer les agents.

**Marine THYSS** explique que la Cour des Comptes a pointé une irrégularité. Il est nécessaire de donner des fondements juridiques aux contrôleurs financiers et de régulariser les pratiques ayant cours.

**Mme Virginie SOYER (CGT-Culture)** comprend que la Cour des Comptes a interpellé les contrôleurs financiers. Cependant, elle n'accepte pas que les organisations syndicales portent la responsabilité du non-paiement des agents si elles refusent d'approuver un texte qui leur semble incomplet.

**M. Christopher MILES** entend cette insatisfaction. Il précise cependant que quinze jours s'écouleront entre le moment où ce vote aura lieu et la convocation d'un autre Comité Technique destiné à obtenir une revalorisation du taux de rémunération.

**M. Jean CHAPELLON (UNSA)** demande que le texte soit retiré et renégocié à l'occasion d'un prochain Comité Technique. Les services assurés par les agents n'ont pas été rémunérés. L'ouverture des négociations doit porter non seulement sur le taux, inchangé depuis 2005, mais également sur les questions éthiques qui ont été soulevées, afin d'éviter toute nouvelle dérive. La Ministre, dans le cadre d'une circulaire, doit offrir des garanties afin d'encadrer ces activités de mécénat. Cette note ne doit pas uniquement concerner les musées mais également les écoles d'art et d'architecture.

**M. Christopher MILES** soumet les projets de décret et d'arrêté au vote des élus.

*Les élus votent contre ce projet à l'unanimité.*

**M. Franck GUILLAUMET (CGT-Culture)** souligne la nécessité de revenir, dans la perspective d'un prochain Comité Technique sur les problématiques liées au mécénat et sur ses conséquences, sur les missions et les politiques culturelles des Etablissements Publics.

**M. Christopher MILES** constate que ce point était porté à l'ordre du jour de la présente réunion et que ces difficultés n'ont pas été soulevées dans le cadre des réunions préparatoires. Il le regrette car le service des Ressources Humaines aurait alors pu anticiper et s'enquérir auprès de Bercy de la possibilité d'une revalorisation des taux.

**M. Franck GUILLAUMET (CGT-Culture)** rappelle que la CGT Culture demande l'ouverture officielle d'une négociation sur cette question.

**M. Christopher MILES** en prend acte et ouvre le dernier point à l'ordre du jour.

#### **Point 7 : plan de formation 2014**

**M. Fabien GRIMAUD** rappelle que ce plan a été présenté à la commission de formation du 30 janvier 2014. Un compte rendu a été transmis aux membres du Comité Technique. Le gel budgétaire n'a pas été appliqué au budget consacré à la formation. Au contraire, celui-ci connaît une hausse de 5 % pour l'ensemble des formations de l'administration centrale. Cette augmentation du budget est due en grande partie à des effets structurels. Les préparations aux concours et aux examens professionnels sont plus nombreuses. Les plans de formation des managers et des membres de CHSCT ont été mis en place cette année. Sur les 3,5 millions d'euros consacrés à la formation et mis à disposition des services de l'administration centrale, 2,44 millions d'euros ont été alloués au Secrétariat Général, pour assurer notamment le plan de formation et de préparation aux concours. Le Secrétariat Général souhaite en effet former 6 500 stagiaires en 2014, contre 4 500 en 2013. Cet objectif devrait être atteint.

**M. Franck GUILLAUMET (CGT-Culture)** relit, pour mémoire, le vœu relatif à la formation professionnelle tout au long de la vie adopté à l'unanimité par les organisations syndicales lors de la réunion du Comité Technique ministériel du 21 mai 2013 :

*« L'évolution des missions et des métiers d'une part, et l'ampleur des besoins constatés d'autre part nécessitent de faire de la formation professionnelle tout au long de la vie une priorité. Cette priorité justifie un effort budgétaire conséquent. C'est à ce prix que le ministère préparera ses équipes à porter des politiques culturelles innovantes et à construire collectivement une dynamique de développement et de renforcement du ministère de la culture et de la communication ».*

M. GUILLAUMET remercie les services qui ont communiqué aux élus une documentation claire, fournie et bien structurée. Elle permet de lire les grandes orientations de chaque entité ou autorité d'emploi en matière de formation. Néanmoins, il regrette qu'aucune note ne vienne décliner les grandes orientations annuelles strictement ministérielles. La note pluriannuelle figure dans le dossier mais M. GUILLAUMET remarque l'absence de note annuelle ministérielle en matière de formation professionnelle tout au long de la vie. De plus, le compte rendu de la commission de formation a été fourni à la demande des organisations syndicales, notamment de SUD. La documentation présentée rassemble les plans de formation du Secrétariat Général de la Direction générale des Patrimoines, de la Direction générale de la

Création artistique, de la DGMIC et des établissements publics de Versailles, du Louvre et de la BNF. Cependant, il ne couvre pas l'intégralité du périmètre ministériel.

Les offres de formation des autres établissements et d'une partie des DRAC ou des services interministériels n'ont pas été transmises. Les organisations syndicales déplorent une absence de visibilité sur le secteur déconcentré depuis plusieurs années. Elles se soucient de pouvoir apprécier les conditions d'accès à la formation de l'ensemble des personnels. L'égalité d'accès à la formation de tous les agents du Ministère quel que soit leur statut ou leur affectation constitue un principe auquel la CGT est particulièrement attachée. Le plan de formation du ministère de la Culture s'inscrit dans un cadre défini par la circulaire de la Direction Générale de l'Administration de la Fonction Publique datée du 13 septembre 2013 et relative à l'orientation des priorités interministérielles fixées à la formation professionnelle tout au long de la vie des agents de l'Etat pour l'année 2014. Cette circulaire demande au Ministère de relayer les priorités fixées au niveau interministériel et de participer à l'élaboration d'une offre de formation interministérielle pilotée par les plateformes régionales d'appui à la gestion des ressources humaines.

En 2014, les priorités interministérielles suivantes sont listées dans le programme de formation du Secrétariat Général : accompagner les gestionnaires des ressources humaines dans la construction de leur plan GEPEC ; former à la démarche d'évaluation et à la prévention des risques psychosociaux ; former l'encadrement aux dimensions de la santé au travail, de la prévention des risques et de l'amélioration des conditions de vie au travail ; professionnaliser les acteurs de la chaîne achat, Ministère et Etablissement Public par un programme de formation aux techniques et aux stratégies d'achat ; accompagner la professionnalisation des chefs de projet en charge des systèmes d'information et de communication ; connaître l'organisation administrative et l'environnement professionnel ; former les personnels des Ressources Humaines à la gestion statutaire ; former les agents publics à la déontologie.

Le Ministère avait pour habitude de prendre ses distances par rapport aux priorités interministérielles. En 2014, la convergence est plus appuyée sans pourtant être totale. Une intention positive est manifeste. Concernant l'accompagnement des gestionnaires des ressources humaines et l'accomplissement de leur plan GPEC, il n'est pas possible d'affirmer que les formations seront réalisées en fonction des besoins exprimés. En matière de GPEC, le besoin a été identifié. Néanmoins, le Ministère peine à remplir sa mission. Par ailleurs ces formations doivent s'adresser à l'ensemble du personnel des ressources humaines du Ministère mais aussi des Etablissements Publics afin d'assurer la cohérence des politiques de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences. Les formations à l'évaluation et à la prévention des risques psychosociaux sont mieux construites en partenariat avec le CHSCT ministériel, reste à en apprécier la portée à long terme.

Les élus regrettent que les formations à l'encadrement ne s'adressent qu'aux primo-arrivants. Elles devraient être mieux intégrées au parcours professionnel des cadres quelles que soient leur catégorie et leur ancienneté. Les formations relatives à l'organisation administrative et à l'environnement professionnel, notamment celles liées au nouveau paysage institutionnel issu des lois de décentralisation, sont judicieuses et répondent à un besoin réel. Conformément à ce qui a été indiqué lors des réunions précédentes, aucune formation spécifique n'a été mise en place pour accompagner le recrutement consécutif à la loi Sauvadet. Les élus demandent à l'administration de s'y engager, comme cela était prévu par la note pluriannuelle d'orientation de la formation professionnelle du ministère de la Culture pour la période 2014-2016, et

comme l'ont proposé certains Etablissements Publics.

En revanche, les élus soulignent un effort particulier, même s'il reste insuffisant, en matière de préparation aux concours. 1 949 stagiaires sont prévus, contre 2 110 en 2013. La formation RAEP et les préparations à l'oral permettront d'accompagner les nouvelles vagues d'accès à certains corps basculés dans le NES. La volonté d'harmoniser les contenus de formation de préparation aux concours des ministères et des Etablissements Publics semble réelle. Les élus souhaitent néanmoins des informations sur les procédures adoptées. Près de 600 000 euros ont, en effet, été consacrés à la préparation aux concours. L'adaptation du plan de formation aux besoins du Ministère conserve la même matrice que les années précédentes. Les formations managériales essentiellement réalisées par des prestataires externes laissent les élus perplexes au vu des résultats obtenus sur les collectifs de travail. Des formations à la fonction d'encadrement tout au long de la carrière de l'agent semblent plus efficaces. Elles devraient néanmoins être réalisées à chaque prise de poste et intégrer les fondamentaux en matière d'encadrement.

Les formations bureautiques et informatiques concernent près de 23 % du nombre prévisible de stagiaires, au lieu de 30 % en 2013. Les formations Chorus ne représentent plus que 11 % du montant des dépenses de prestations externes des formations informatiques, soit 39 000 euros, au lieu de 22 % en 2013, soit 100 000 euros. Les élus souhaiteraient que les formations Chorus soient organisées en interne, plutôt que soit versée une véritable rente annuelle aux concepteurs de ce logiciel qui les prennent en charge actuellement.

De nombreuses formations consistent en une adaptation aux postes T1 et il n'existe plus d'offres permettant d'élargir les horizons professionnels des personnels. Cette situation est difficile. Le stage de sensibilisation à l'Europe est réduit à 1 jour et ne correspond toujours pas au référentiel de formation recommandé par la DGAFP. L'introduction d'une formation relative aux institutions européennes en lien avec la culture correspond pourtant à une demande.

Aucune formation n'est malheureusement prévue sur les institutions internationales. La formation « évolution des rapports entre l'Etat et les collectivités territoriales » est toujours intégrée à la rubrique « Techniques Juridiques ». Il serait nécessaire de proposer des formations qui exposent les rôles respectifs de l'Etat et des collectivités, leurs responsabilités dans le champ culturel et les perspectives nécessaires de mise en commun. Par ailleurs, les rubriques « formations linguistiques » répondent à un besoin indispensable pour les personnels du Ministère. Elles connaissent une augmentation importante de près de 67 %.

Les élus regrettent toujours l'absence de formation post-recrutement au Secrétariat Général, notamment pour les professeurs des écoles. La programmation d'une formation, comme celle de Versailles, relative à la constitution des plans de prévention, du fait du développement des travaux des entreprises extérieures, paraît indispensable. De même, les élus ont demandé au CHSCT ministériel l'organisation d'une formation au risque amiante.

Enfin, le coût des locations des salles s'élève à 585 000 euros. Ce montant semble particulièrement lourd et nécessite une réflexion. Par ailleurs, les stages doivent être organisés au plus près des personnels afin de ne pas exclure les femmes notamment. Sur cette question, l'administration centrale semble beaucoup plus attentive que le Ministère. Le travail de l'ingénierie des services est exemplaire, mais le manque de moyens contraint le plan de formation du Secrétariat Général à rester dans un carcan étriqué où les ambitions et les

aspirations des personnels n'ont plus, ou pas suffisamment, leur place. Avec 2,4 de jours de formation par stage, les formations du Secrétariat Général atteignent un niveau critique qui pourrait remettre en cause les qualités d'apprentissage nécessaire. En revanche, un effort a manifestement été réalisé pour éviter toute nouvelle baisse de ce chiffre puisqu'il est stabilisé en 2014. Même si les élus notent une insistance particulière sur la formation d'encadrement, la prévention des risques psychosociaux, la préparation aux concours et les formations linguistiques, ils regrettent un certain manque d'audace.

Le plan de formation de la Direction générale des Patrimoines est beaucoup plus inquiétant. Il est extrêmement limité tout en maintenant une offre de 320 sessions contre 280 en 2013. Il ne prévoit que 2 967 stagiaires alors qu'il en comptait 4 164 en 2013, ce qui correspond à 10 816 jours stagiaires en 2014 contre 10 983 jours stagiaires en 2013. Le budget total de la formation de la DGP est en baisse de près de 7 %. L'on dénombre quatre axes principaux : la préparation aux concours et post-recrutement, l'acquisition des fondamentaux, l'accompagnement aux évolutions des métiers et la formation sécurité-sûreté permettant l'accueil des publics et les formations sur site.

Au sujet du renforcement des compétences juridiques, les élus constatent que toute privatisation de maîtrise d'ouvrage conduit à évoquer le contrôle scientifique et technique en des termes juridiques au ministère de la Culture. Or les élus ne s'expliquent pas pourquoi il n'existe toujours pas de formation sur le contrôle scientifique et technique en archéologie préventive.

Dans la rubrique de formation à l'accueil des publics et à la médiation culturelle, une mention spéciale à la formation post-recrutement dans la filière accueil et surveillance correspond à un manque enfin comblé. Après la filière architecture patrimoine, la filière ASM est la seconde à être dotée de ce type de formation. Celle-ci devrait être généralisée à toutes les filières et à tous les corps. Une formation post-recrutement pour les jardiniers vient d'être créée. Par ailleurs, le renforcement des formations en matière de médiation et leur renouvellement sont indispensables au regard des enjeux portés par les politiques culturelles ou par les personnels dans le cadre de leur mission. Les élus s'interrogent néanmoins sur leur contenu. En revanche, les formations de la DGP sont réalisées en bonne partie de manière déconcentrée. Cela permet une meilleure participation des stagiaires, notamment des femmes. Le stage technique international d'archives et la conférence internationale supérieure d'archivistique doivent être maintenus à un niveau suffisant en termes de jours de stages pour rester des formations appréciées des stagiaires étrangers. Là encore, et comme pour les services de formation du Secrétariat Général, les moyens humains alloués au service de la formation de la Direction générale du Patrimoine sont trop réduits pour mener une formation qui corresponde aux enjeux essentiels des politiques que doivent porter quotidiennement les personnels dans l'exercice de leur fonction. La dépense s'élève à 667 500 euros, soit une baisse de près de 7 %.

Les représentants du personnel de la DGMIC constatent enfin un début de plan de formation métiers de la part de cette Direction. Seul le service du livre et de la lecture était jusqu'à présent doté d'un plan de formation plutôt satisfaisant. En effet, pour la première fois, le volet média et industrie culturelle a fait l'objet d'un plan de formation. Trois stages sont organisés à destination des conseillers cinéma des DRAC et une formation concernant le mécanisme des aides à la presse sera programmée. Cela constitue une amélioration, d'autant que la réglementation en ce domaine a changé en 2013. Les élus demandent des formations aux réglementations européennes et internationales, aux technologies, aux réseaux, aux études et

aux évaluations économiques des secteurs concernés.

Au regard des enjeux et des politiques qui incombent à la DGMIC, notamment en matière de démocratie culturelle, ce plan reste néanmoins insuffisant en termes d'objectifs et de moyens pour celles et ceux qui se donnent la peine de regarder l'ensemble des missions dévolues à cette Direction. Les élus demandent à nouveau cette année à la DGMIC de poursuivre son effort et de réaliser un recensement complet des besoins de formation de ces personnels.

Le plan de formation de la DGCA est une fois de plus courageux. Il s'élève cette année à 27 000 euros, ce qui constitue une hausse de près de 58 %, puisque son budget s'élevait à 17 458 euros en 2013. L'aire concernée passe ainsi de 43 mètres carrés France domaine en 2013 à 66 mètres carrés cette année. Ce plan a même reçu l'approbation de toutes les organisations syndicales au Comité Technique de la DGCA. Toutefois, bien que ce plan se construise avec méthode depuis quatre ans, il se développe trop lentement. Il prévoit 392 stagiaires cette année contre 243 en 2013. Les stages proposés correspondent aux besoins exprimés par les agents et répondent en partie aux évolutions du secteur. A titre d'exemple, sont programmées des formations sur la refonte du décret relatif à la gestion budgétaire et comptable publique. Il est dommage que la DGCA soit la seule direction qui propose cette formation alors qu'elle représente un enjeu majeur pour l'année 2016. Des formations indispensables sur les impacts des politiques communautaires sur les champs d'intervention de la DGCA sont également programmées.

Pour conclure sur la sphère ministérielle, les élus notent que celle-ci prévoit 10 240 stagiaires contre 11 611 en 2013, ce qui correspond à un budget de près de 3,2 millions d'euros contre 3 millions d'euros en 2013, soit une augmentation de 4,7%. Les élus avaient demandé au Ministère de réagir et d'allouer des moyens qui permettent réellement aux services de formation de travailler à une offre qui corresponde aux enjeux actuels, à la carrière et à la vie des personnels. Le nombre de stagiaires prévisible est néanmoins en baisse de près de 11 %, et de près de 28 % à la DGAP. Cette situation est jugée inacceptable et correspond à une découpe budgétaire qui ne saurait être supportée.

L'augmentation de près de 11 % des frais de location de salle devient elle aussi inadmissible et s'élève à 585 000 euros, contre 310 000 euros en 2010. Les plans de formation des trois Etablissements Publics ne correspondent pas de manière flagrante aux orientations interministérielles. La documentation fournie par la BNF est difficilement exploitable. Aucune information n'est communiquée sur le nombre prévisible de stages et de stagiaires ni sur le contenu des formations. Il est à signaler que la BNF organise cependant des formations de préparation aux concours dans le cadre de la loi Sauvadet. Concernant le Louvre, la documentation est également difficilement exploitable. Aucun programme ni aucun chiffre n'est détaillé. Des formations pour les emplois d'avenir sont cependant prévues. La documentation transmise par Versailles est beaucoup plus complète. Un volet formation à destination des emplois d'avenir est également mentionné.

En conclusion, le périmètre, les orientations interministérielles et leur déclinaison au niveau ministériel sont satisfaisants. En revanche, ces éléments soulèvent toujours les interrogations au niveau local. L'accès à l'offre de formation et l'égalité de traitement restent problématiques. Il est nécessaire de rester vigilant, notamment à propos de la préparation aux concours. La définition des besoins, notamment à la DGMIC, doit être surveillée. Les moyens alloués tant aux services qu'aux contenus des formations doivent rester constants. Les élus demandent que tous les emplois qui concernent le réseau de formation soient conservés. Le

recensement des besoins à travers l'entretien professionnel n'est pas satisfaisant. Il s'inscrit souvent dans une logique de construction de parcours dirigés sans tenir compte des aspirations des agents. Parvenir à se former pendant sa carrière professionnelle représente un enjeu majeur pour chaque agent. S'adapter à son emploi, réactualiser ses connaissances face aux changements de toutes sortes, face aux nouvelles technologies, préparer un concours, voire vouloir évoluer dans sa carrière, avoir envie de se reconverter, de changer de métier ou tout simplement de s'épanouir personnellement, tous ces besoins représentent des aspirations des personnels au travail.

Ce plan de formation pour l'année 2014 ne correspond pas tout à fait à ces aspirations, faute de moyens. Néanmoins, certaines demandes des élus ont été entendues. La note relative aux orientations ministérielles pluriannuelles pour les années 2014-2016 permet de donner des inflexions nouvelles qu'il importe de continuer à approfondir afin de tendre vers une formation professionnelle qui s'inscrive tout au long de la vie et qui réponde mieux aux aspirations des personnels, à leur développement et à leur mobilité.

**M. Christopher MILES** indique que le service souhaite apporter quelques éclaircissements au-delà des appréciations portées par les organisations syndicales sur la qualité de telle ou telle formation. Il se félicite tout d'abord des louanges adressées par les élus, notamment en ce qui concerne la DGCA. En effet, les services se sont battus, quelques années auparavant, pour obtenir qu'une partie des crédits soit déconcentrée dans les directions de manière à permettre une plus grande proximité du terrain et à développer des initiatives de formation complémentaires aux initiatives déployées de manière efficace par le service de la formation du Secrétariat Général. Un équilibre satisfaisant est en voie d'être instauré puisque même la DGMIC commence à prendre des initiatives dans ce domaine. Une commission-formation est prévue le 1<sup>er</sup> juillet prochain. Quelques réponses seront apportées à cette occasion.

**M. Nicolas HOUZELOTT** ajoute que le plan de formation de la DGP sera débattu au Comité Technique de la DGP. Monsieur HOUZELOTT affirme ne pas disposer d'éléments pour expliquer la baisse du nombre d'agents et la diminution des crédits citée.

**Mme Valérie RENAULT (CGT-Culture)** demande à Monsieur HOUZELOTT de prévoir des réponses pour le prochain CT de la DGPAT qui aura lieu le 20 juin.

**M. Nicolas HOUZELOTT** transmettra évidemment ces questions aux services concernés.

**M. Fabien GRIMAUD** s'excuse du différentiel de chiffres concernant la programmation des locations de salles. Les montants annoncés sont plus élevés que ceux qui seront réalisés, suite à un excès de prudence. Il précise qu'un dispositif permet à présent de redéployer les crédits beaucoup plus facilement qu'auparavant. Des sessions supplémentaires pourront être reprogrammées afin de répondre aux besoins des agents. Le marché des salles des formations a été renouvelé l'année dernière. Une offre très large a été lancée afin d'obtenir le plus grand nombre de réponses. Trois prestataires ont soumis des devis. Un prestataire proposait une offre de qualité équivalente mais presque deux fois plus chère. Un autre prestataire proposait une offre à prix cassés, avec des conditions d'accueil des stagiaires et des personnels qui n'étaient pas acceptables. En effet, l'environnement décrit présentait des problèmes en matière d'hygiène et de sécurité. Le service a retenu la troisième offre proposée par le prestataire de l'année précédente et dont les prix sont les mêmes qu'en 2009. L'augmentation du budget consacré aux salles de formation est essentiellement due à la hausse du nombre de stages et du nombre de sessions. Globalement, des économies ont été réalisées sur ce poste.

**Mme Dominique FOURNIER (CGT-Culture)** ajoute qu'une partie de ces formations au

management, dans certains services, est réalisée par les IRA. Mme FOURNIER s'étonne que les ministères doivent payer ces prestations. Par ailleurs, une société semble avoir le monopole des stages de formation portant sur le bien-être au travail. Mme FOURNIER demande si le Ministère fournit aux services une liste de sociétés ou si certains organismes sont particulièrement conseillés.

**M. Fabien GRIMAUD** répond qu'un seul stage a été organisé par les IRA. Il était labellisé par la DGAFP et portait sur les personnes en situation de handicap dans les services. Les IRA ne sont pas sollicités pour former les managers. Le plan de formation des managers est centralisé au Secrétariat Général. La note d'orientation adressée aux DRAC et aux Etablissements Publics précise qu'ils ne doivent pas développer une offre de formation des managers sans que celle-ci soit coordonnée par le Secrétariat Général. Les cadres doivent prioritairement être formés lors des sessions organisées par le Secrétariat Général. Concernant les formations bien-être, aucun prestataire n'est préconisé et aucun marché national n'existe dans ce domaine. Le bilan du Secrétariat Général indiquera néanmoins la liste des prestataires utilisés.

**Mme Dominique FOURNIER (CGT-Culture)** demande à nouveau si les stages organisés par les IRA sont payants.

**M. Fabien GRIMAUD** répond qu'effectivement les IRA proposent, en tant que centres de formation, des formations payantes. Le Secrétariat Général n'y a eu recours qu'une seule fois dans le cadre du stage précité.

**M. Franck GUILLAUMET (CGT-Culture)** précise qu'il se trouve dans une position délicate puisqu'il siège également au Comité Technique de la Direction Générale des patrimoines comme d'autres élus présents autour de cette table. Il ne lui appartient pas de répondre au nom de cette direction mais souhaite apporter quelques éléments. Le plan de formation a été présenté après avoir été élaboré. Le débat et la concertation n'ont donc pas eu lieu. En outre, la réduction des crédits et des moyens en termes d'ingénierie de formation pose de sérieux problèmes au sein de cette Direction. Ils ont été soulevés mais il incombe à la Direction Générale des patrimoines de s'exprimer sur ce sujet. Certes, son volume initial était tel que le Ministère pouvait lui demander des efforts. Toutefois, cette explication n'est pas satisfaisante. Les agents de cette Direction ont grandement besoin de formations si l'on souhaite que leurs métiers évoluent, non seulement les métiers de la sphère muséale mais également les travaux de médiation. Ces formations doivent être définies en fonction des réflexions qui sont menées sur les filières dédiées à l'accueil, à la surveillance et au magasinage. Les métiers de la chaîne patrimoniale évoluent sensiblement. En effet, de nouvelles technologies apparaissent et le droit est modifié de manière significative. La formation ne constitue pas un coût mais un investissement. Cette remarque vaut pour l'ensemble des Directions.

**M. Vincent KRIER (CGT-Culture)** demande des précisions et un engagement concernant l'organisation des concours réservés de catégorie A puisqu'ils sont prévus au début de l'année 2015. L'enjeu de la formation à ces concours réservés sera réel en 2014, notamment pour les filières administratives (catégorie A) ou les filières type ASEV ou métiers d'art. Il souhaite que l'administration donne le détail des formations proposées aux agents dans le cadre de la préparation à ces concours réservés.

**M. Fabien GRIMAUD** indique que toutes les formations de préparation aux concours de la

catégorie B, dans le cadre du recrutement Sauvadet, ont été réalisées. En revanche, des préparations doivent être mises en œuvre pour préparer les concours de la catégorie A. Un plan de formation sera proposé au prochain comité Sauvadet. L'ouverture des inscriptions aura lieu en janvier ou février 2015 pour les attachés et les chargés d'étude, en mai, juin, septembre ou octobre 2015 pour les autres corps de la catégorie A. Ceci laissera un temps suffisant aux services pour travailler sur le plan de formation.

**M. Franck GUILLAUMET (CGT-Culture)** juge cette réponse rassurante puisque les services se sont préoccupés de la formation des agents aux concours de la catégorie B et que l'administration se soucie de la préparation aux concours de la catégorie A. Néanmoins, il souhaite que soit communiquée au mois de juin, lors de la prochaine réunion, une explication détaillée des types de formation, du calendrier et des chiffres prévus.

**M. Nicolas HOUZELOTT** précise que le Directeur Général pourra être interpellé lors du Comité Technique du 18 juin. Il s'étonne néanmoins qu'une baisse des moyens d'ingénierie et de formation à la DGP soit relevée, étant donné que les effectifs du département de la formation scientifique et technique sont restés inchangés depuis la réorganisation de l'administration centrale. Aucune baisse n'a été enregistrée et les départs ont même été anticipés. Des chiffres précis seront communiqués. M. HOUZELOTT tient à donc à réfuter cette affirmation.

**M. Franck GUILLAUMET (CGT-Culture)** indique que la CGT s'apprêtait à voter en faveur de ce texte. Cependant, elle a relevé un problème réel concernant la DGP. Il paraît donc impossible à la CGT de se prononcer en faveur de ce plan. Certes, celui-ci propose une augmentation de 4,71 % du budget alloué aux formations, à la préparation des concours et aux formations linguistiques dont le montant dédié passe de 186 000 euros à 311 000 euros. Mais il prévoit par ailleurs une diminution du nombre de stagiaires par rapport à 2013, notamment à la DGP où 1 200 stagiaires en moins sont prévus. La CGT décide donc de s'abstenir, les réponses obtenues n'étant pas satisfaisantes. Un retrait de 50 000 euros au budget de formation de la DGP engendre en effet des conséquences.

**M. Christopher MILES** propose de procéder au vote. Les résultats sont les suivants :

#### **Vote sur le plan formation 2014 :**

Votes pour : CFDT-Culture (1 voix), SUD Cultures Solidaires (1 voix), SNAC-FSU (1 voix)

Vote contre : aucun

Abstention : CGT-Culture (5 voix)

**Mme Cécilia RAPINE (CFDT-Culture)** souhaite expliquer le vote de la CFDT. Traditionnellement, la CFDT s'abstient car les plans de formation sont souvent présentés trop tardivement. Cette fois, la CFDT a émis un avis favorable car elle estime que les demandes formulées l'an passé ont été prises en compte. Ce vote ne constitue pas pour autant un blanc-seing.

#### **Questions Diverses**

**M. Christopher MILES** mentionne une question posée par SUD concernant l'avenir des techniciens de recherche dans le nouvel espace statutaire du corps des fonctionnaires de catégorie B.

**Mme Claire CHERIE** précise que SUD a dénoncé auprès de la DGAFP le fait que les techniciens de recherche constituent le seul corps à ne pas entrer dans le NES. La DGPF a demandé que des efforts soient fournis et que des corps soient fusionnés. Cependant, cette fusion est impossible compte tenu des conditions exigées. Jean-François COLLIN et Claire CHERIE ont été reçus récemment par la Directrice Générale de l'Administration et de la Fonction Publique. Toutefois, aucun accord sur cette question n'a pour l'instant été conclu, même si les négociations progressent favorablement.

**M. Frédéric MAGUET (SNAC-FSU)** demande si l'accord de la DGAFP est conditionné à une fusion des corps de techniciens.

**Mme Claire CHERIE** répond que cette condition s'est assouplie. Elle a souligné que les techniciens de recherche du Ministère de la Culture possédaient des compétences spécifiques. La DGAFP recherche dans la fonction publique des corps qui pourraient s'aligner sur ces dernières.

**M. Frédéric MAGUET (SNAC-FSU)** s'enquiert des pistes proposées par la DGAFP en matière de fusion et si l'hypothèse SECDOC a été retenue.

**Mme Claire CHERIE** indique que la DGAFP retient toujours l'hypothèse SECDOC.

**M. Frédéric MAGUET (SNAC-FSU)** demande ce qu'il est advenu de l'hypothèse interministérielle SIGEM concernant les corps de recherche.

**Mme Claire CHERIE** explique que cette dernière hypothèse supposerait une entente, loin d'être acquise, avec le Ministère de l'Enseignement Supérieur et de la Recherche.

**M. Christopher MILES** propose de passer aux questions diverses de la CGT concernant les postes vacants à la DRAC Alsace.

**Mme Valérie RENAULT (CGT-Culture)** indique que la DRAC Alsace fonctionnerait actuellement sans directeur régional, sans directeur régional adjoint, puisque celui-ci a été transféré à la DRAC Bourgogne, et sans CRMH, puisque ce dernier est parti en retraite. L'ancien directeur régional avait été nommé CRA. Il n'est pas certain que la DRAC Alsace emploie aujourd'hui un conservateur régional de l'archéologie. Les effectifs ont été réduits et les équipes travaillent avec difficulté. Valérie RENAULT signale que des vacances de postes de directeur régional et de directeur régional adjoint avaient été postées sur le site de la BIEP. Elle demande à l'administration si des nominations sont en cours.

**Mme Claire CHERIE** répond que les DRAC sont nommés par des commissions qui sont dirigées par le Secrétaire Général adjoint, la haute fonctionnaire à l'encadrement supérieur, le DAT et un représentant régional de l'IGAC. La commission de recrutement du nouveau DRAC Alsace sera mise en place prochainement, une fois reçu l'ensemble des candidatures.

**M. Christopher MILES** indique que cette commission a déjà eu lieu puisqu'il a reçu une note lui proposant une pré-sélection des candidats reçus au cabinet dans le cadre de cette nomination.

**Mme Valérie RENAULT (CGT-Culture)** demande où en est le processus de recrutement du DRAC adjoint.

**M. Christopher MILES** répond qu'un avis de vacance a été publié.

**Mme Claire CHERIE** ajoute que le CRMH est toujours en poste et n'est pas encore parti à la retraite. La question des effectifs avait été abordée avec la DRAC lors de la visite du site.

**Mme Valérie RENAULT (CGT-Culture)** s'étonne qu'un tel laps de temps se soit écoulé sans que soient nommés un DRAC et un DRAC adjoint.

**M. Christopher MILES** rappelle que les conditions de départ du DRAC ont été particulières. La DRAC adjointe était déjà pressentie pour occuper le poste de DRAC Bourgogne et l'administration lui avait demandé de prolonger ses fonctions de DRAC adjoint en Alsace. Or elle a été nommée la semaine dernière DRAC Bourgogne. L'administration s'attachera à réduire ce délai regrettable.

**Mme Valérie RENAULT (CGT-Culture)** souhaiterait que le nouveau DRAC Alsace ne passe pas sa vie en Suisse comme le précédent. Par ailleurs, la CGT souhaite poser une question concernant la JIPA 2014.

Suite à la publication du décret, la CGT souhaiterait savoir quelle disposition a prise le SRH pour lancer le processus.

**Mme Claire CHERIE** rappelle qu'une présentation de la JIPA a eu lieu en groupe de travail le 16 janvier 2014. La JIPA est calculée pour être versée sur la paie d'octobre. Pour mémoire, elle touche aussi bien les fonctionnaires titulaires que les agents non titulaires employés de manière continue en CDD et en CDI. En 2013, elle concernait 1 652 titulaires du titre 2. 461 agents de catégorie A, 139 agents de catégorie B et 1 052 agents de catégorie C ont reçu la JIPA, pour un montant total de 992 000 euros. 101 agents non titulaires en ont également bénéficié, dont 55 maîtres assistants, pour un montant total de 100 000 euros. L'ensemble des éléments pour l'année 2014 est en cours d'ajustement. Un bilan similaire sera communiqué aux élus.

**M. Christopher MILES** évoque à présent une question portant sur les primes de cabinet pour l'année 2013.

**M. Franck GUILLAUMET (CGT-Culture)** rapporte que Le Figaro a publié un article concernant les primes de cabinet distribuées par ministère en 2013. Le Ministère de la Culture aurait distribué les primes les plus conséquentes, avec une somme moyenne brute annuelle et par personne de 42 123 euros. 11 personnes seraient concernées, ce qui représenterait un volume moyen de 450 000 euros. M. GUILLAUMET souhaiterait une communication du Ministère au sujet des primes de cabinet, d'autant que ces éléments sont publiés dans une annexe au projet de loi de finances dont est tirée cette extrapolation du Figaro.

**M. Christopher MILES** répond qu'il n'a pas réussi à retrouver le mode de calcul utilisé par Le Figaro pour parvenir à ce chiffre de 42 000 euros. Le journaliste aurait divisé le montant des indemnités de sujétion particulière qui sont censées compenser les primes de cabinet supprimées par le gouvernement Jospin, par un nombre hypothétique de bénéficiaires. Or ce calcul est faux. En effet, le chiffre de 11 bénéficiaires est erroné puisqu'il recense à la fois un flux et un stock. Il prend en compte un effectif à temps partiel sur l'année sans considérer les départs et les arrivées au sein du cabinet. Autrement dit, ce calcul comptabilise le nombre de

personnes passées dans le cabinet au lieu de considérer un nombre d'agents à temps plein qui s'élevait plutôt à 14 ou 15 personnes. Environ 15 conseillers techniques travaillent aujourd'hui au cabinet. De plus, tous les ministères ne calculent pas ces indemnités de la même manière. Les personnels du Ministère de la Culture ne peuvent pas être mieux payés que les agents du Ministère des Finances. Ce différentiel est dû au problème de la richesse de la masse salariale des ministères.

De plus, un certain nombre de ministères ne déclare, au titre de ces indemnités de sujétion particulière, que la somme équivalant à la différence entre la rémunération principale des agents et le salaire total incluant les primes de détachement. Par ailleurs, les ministères comptabilisent de manière différente les personnels contractuels. Au ministère de la Culture, l'intégralité de leur rémunération est prélevée sur les indemnités de sujétion particulière. Leur rémunération est prise en charge par l'enveloppe indemnitaire du cabinet. Dans les autres ministères, les indemnités de sujétion particulière visent à combler l'écart moyen de rémunération entre le traitement d'un contractuel payé en administration centrale et celui d'un contractuel payé en cabinet. Les écarts de rémunération constatés par Le Figaro proviennent de ces différences concernant la prise en charge indemnitaire du salaire des contractuels. Les ISP servent normalement à compenser une sujétion particulière qui affecte les amplitudes horaires et la disponibilité des agents à l'égard de la Ministre. Elles servent strictement à cet effet au ministère des Finances alors que le ministère de la Culture prend en compte beaucoup plus de paramètres et les utilise également afin de prendre en charge une partie de la masse salariale.

**M. Frank GUILLAUMET (CGT-Culture)** regrette à nouveau que le Ministère n'ait pas publié de communication afin de réfuter les attaques calomnieuses du Figaro.

**M. Christopher MILES** souligne qu'une réponse aurait nécessité de rentrer dans des considérations techniques difficilement compréhensibles et exploitables par un journaliste. Une autre question a été posée concernant le recrutement Sauvadet qui suscite une attente importante des personnels en termes de rémunération et de parcours de carrière.

**Mme Valérie RENAULT (CGT-Culture)** souhaite connaître la date exacte des concours, par catégorie, organisés dans le cadre des titularisations Sauvadet. Pour les personnels ayant été titularisés, il importe d'indiquer les dates des périodes de stage. Les notions de phases T2 et T3 ne sont pas claires, une communication est donc nécessaire. De plus, d'éventuels délais engendreraient des conséquences en matière d'ancienneté et de droits à la retraite. Lorsqu'un agent est titularisé, sa période de stage est comptabilisée à 100 %. Lorsqu'il possède le statut de personnel contractuel, son ancienneté n'est comptabilisée qu'à 75 %. Leurs droits sont donc réduits en cas de délai. Cette mesure n'est pas juste, notamment pour les agents de catégorie C qui perçoivent des salaires peu élevés. Valérie RENAULT demande que les agents soient mieux informés.

**Mme Claire CHERIE** admet que la communication fait défaut et qu'il est nécessaire de transmettre des informations de même nature à l'ensemble des corps. Les dates d'affectation des personnels de la catégorie C sont les suivantes : 1<sup>er</sup> avril 2014 pour les ASM, 1<sup>er</sup> septembre 2014 pour les adjoints administratifs et techniques. 138 agents sont concernés : 70 ASM, 42 adjoints administratifs et 26 adjoints techniques. Durant la phase T2, 92 agents seront titularisés, soit 58 ASM, 22 adjoints administratifs, 12 adjoints techniques. Les crédits n'ont pas encore été transférés puisqu'ils étaient initialement prévus pour la phase T3. Cette mesure est très exceptionnelle puisque la LOLF l'interdit en temps normal. En ce qui

concerne les personnels de la catégorie B, les secrétaires administratifs, les secrétaires de documentation, les techniciens de recherche et les TSC seront affectés au 1<sup>er</sup> janvier 2015. Durant la phase T2, 67 agents seront concernés, dont 52 secrétaires administratifs, 13 secrétaires de documentation, 1 technicien de recherche et 1 TSC.

**Mme Valérie RENAULT (CGT-Culture)** demande que ces chiffres soient transmis aux élus.

**Mme Claire CHERIE** rappelle qu'une organisation nouvelle est mise en place au sein de SRH 1 et SRH 2. Marc OBERLIS sera remplacé à partir du 1<sup>er</sup> juin par Claudine MESCLON, actuellement sous-directrice en charge des personnels au Ministère de l'Education Nationale au Ministère de l'Enseignement Supérieur. Les titularisations des personnels appartenant à la catégorie A auront lieu le 1<sup>er</sup> janvier 2016. Les chiffres définitifs ne sont pas encore connus.

**M. Franck GUILLAUMET (CGT-Culture)** demande si deux sessions de concours seront envisagées pour les catégories A. En effet, les élus avaient expliqué qu'il serait bon d'ouvrir des sessions de rattrapage, en fin de cycle Sauvadet, afin de permettre aux agents de catégorie A qui ne possédaient pas le nombre de mois nécessaires de s'y présenter. Le processus visant à lever la dérogation semble en difficulté. 6 à 9 mois s'écouleront entre le moment où est prise la décision de lever les dérogations et la publication du décret de modification. L'administration se retrouvera, à la fin de l'année 2015, en charge de l'organisation des concours pour les catégories A, B et C. Les élus s'inquiètent du calendrier adopté. Par ailleurs, il a été demandé aux agents nommés de renvoyer leur dossier complet ce jour. Ils s'inquiètent de cette date limite et souhaiteraient être rassurés sur le fait que les agents pourront transmettre ultérieurement des pièces complémentaires à l'administration.

**Mme Claire CHERIE** confirme que cette date n'est pas une date couperet. Mais elle souhaite que les agents régularisent leur situation au plus vite. L'administration décidera en fonction des résultats aux concours si une deuxième session est envisageable. Cette question sera examinée ultérieurement avec les élus du Comité Technique.

**M. Franck GUILLAUMET (CGT-Culture)** demande également si une session de concours aura lieu pour les EPA dérogatoires dans des délais raisonnables.

**M. Christopher MILES** affirme qu'il est impossible de répondre à cette question puisque l'administration n'a pas arrêté la liste des établissements dérogatoires et que la négociation n'est pas terminée.

**M. Franck GUILLAUMET (CGT-Culture)** s'inquiète de telles incertitudes.

**M. Christopher MILES** affirme qu'une prolongation des dérogations était nécessaire mais qu'elle n'est plus d'actualité.

**Mme Valérie RENAULT (CGT-Culture)** récapitule en expliquant qu'un agent ASM qui a réussi le concours est affecté depuis le 1<sup>er</sup> avril 2014 et bénéficie d'une période de stage de 6 mois.

**Mme Claire CHERIE** rappelle que le texte dérogatoire pour les concours réservés prévoit effectivement une période de stage de 6 mois.

**M. Franck GUILLAUMET (CGT-Culture)** ajoute qu'il est nécessaire de prévenir les personnels. Il pose une autre question concernant le report des CAP de promotion qui ont lieu à l'automne. Il laisse entendre que les élus s'y opposeraient.

**Mme Claire CHERIE** affirme avoir reçu des demandes de la part de certains bureaux du SRH dont la charge de travail est particulièrement importante suite au recrutement Sauvadet et à la vérification des listes électorales. Si les CAP sont reportés au début de l'année 2015, aucun agent ne sera pénalisé puisque la date d'effet des promotions sera fixée, quoi qu'il en soit, au 1<sup>er</sup> janvier 2015. Certains bureaux des ressources humaines seront en mesure de procéder aux promotions de fin d'année, d'autres seront trop débordés. Il serait peut-être raisonnable de permettre aux bureaux de gérer ces dossiers au début de l'année 2015. Claire CHERIE indique qu'une décision sera prise collectivement par le SRH1 et qu'elle informera les élus dès que possible.

**M. Franck GUILLAUMET (CGT-Culture)** demande à Claire CHERIE d'envisager, si besoin, un renfort de personnels et des recrutements temporaires. Il souligne que les organisations syndicales n'ont jamais demandé que les affectations Sauvadet aient lieu au 1<sup>er</sup> septembre. La répartition de la charge de travail des gestionnaires des ressources humaines doit être examinée. Même si les CAP de promotion sont rétroactives, leur report serait mal perçu par les agents.

**M. Benoît PROUVOST** affirme que ces CAP d'automne sont prises au sérieux par les directions générales et préparées en amont dès l'été. Toutefois, le même agent devra s'occuper des CAP et des élections. Ces deux échéances ne pourront pas être sérieusement préparées, y compris avec des équipes supplémentaires. Traiter les CAP et vérifier les listes en vue des élections au CAP, mais aussi au CCP, représente une charge trop importante pour les agents.

**M. Christopher MILES** ajoute que la mobilisation de vacataires ne peut constituer une solution car une grande expertise des agents est nécessaire. Il suggère de laisser le temps nécessaire au SRH afin qu'il fasse des propositions. Une concertation sera ouverte afin que le calendrier fixé respecte les droits de tous et qu'aucune inégalité de traitement ne se produise. Il importe également de prendre en compte la situation des agents confrontés à une surcharge de travail afin d'éviter un stress important.

Deux points importants sont à retenir de ce Comité Technique. Premièrement, le vote négatif des élus sur la question du mécénat qui donnera lieu soit à une nouvelle convocation exceptionnelle du Comité Technique soit au report de cette question au 27 juin, date de la prochaine réunion prévue. D'ici là, le SRH devra travailler en lien avec la direction du Budget et la DGAFP afin de proposer éventuellement une révision des taux de rémunération des heures de mécénat, sachant que des précautions s'imposent vis-à-vis des Etablissements Publics concernés et que les élus ont demandé l'ouverture d'une négociation. Deuxièmement, à la demande du Comité Technique, une réunion sera organisée au Cabinet à propos des logements de fonction. Christopher MILES indique avoir lui-même sollicité la sous-direction des Affaires immobilières au sujet de la situation de Versailles qui, à ses yeux, devient intolérable pour tout le monde.

**M. Franck GUILLAUMET (CGT-Culture)** souligne en conclusion que la Cité de la Céramique attend toujours la nomination d'un directeur alors que des échéances importantes arrivent.

**M. Christopher MILES** indique qu'un arrêté de nomination est en cours de publication.

*Le Secrétaire général clôt la séance.*

Mme Claire CHERIE	M. Christopher MILES	Mme Sophie AGUIRRE (SUD Culture solidaires)
Secrétaire de la séance	Président de la séance	Secrétaire adjointe de la séance