

**PROCÈS-VERBAL
DU COMITÉ TECHNIQUE MINISTÉRIEL
DU 2 AVRIL 2015**

Sont présents au titre de l'administration :

- Mme Fleur PELLERIN
- M. Christopher MILES
- Mme Clarisse MAZOYER
- M. François ROMANEIX
- Mme Claire CHÉRIE
- M. Christophe CASTELL
- Mme Laurence FRANCESCINI
- M. Thibaut LOUSTE
- M. Vincent BERJOT
- Mme Marie-Christine LABOURDETTE
- M. Hervé LEMOINE
- Mme Isabelle MARECHAL
- M. Kevin RIFFAULT
- M. Michel ORIER
- Mme Patricia STIBBE
- M. Antoine-Laurent FIGUIERE
- M. Jean-Christophe BONISSENT
- Mme Catherine CHEVALIER
- Mme Marine THYSS
- Mme Estelle DENIS
- Mme Mélanie PILON
- Mme Anne-Claire RICHARD

Sont présents au titre des représentants du personnel :

Au titre de la CFDT-Culture :

- Mme Michèle DUCRET
- Mme Anne-Claire ROCTON (suppléante)
- M. Emmanuel PIERREZ (suppléant)
- Mme Isabelle LAZZARINI (suppléante)

Au titre du SNAC-FSU :

- M. Frédéric MAGUET
- Mme Corinne CHARAMOND (suppléante)

Au titre de SUD-Culture Solidaires :

- M. Tahar BEN REDJEB
- Mme Caroline CLIQUET (suppléante)

Au titre de la liste commune CFTC-UNSA :

- M. Jean-Luc SARROLA
- Mme Chantal THOMAS (suppléante)

Au titre de la CGT-Culture :

- Mme Valérie RENAULT
- M. Franck GUILLAUMET
- Mme Sophie MEREAU
- M. Vincent KRIER
- Mme Emmanuelle PARENT
- M. Thomas PUCCI

- Mme Dominique FOURNIER (suppléante)
- M. Nicolas MONQUAUT (suppléant)
- M. Frédéric JOSEPH (suppléant)

Experts au titre des organisations syndicales :

Au titre de la CGT-Culture :

- M. Lionel THOMPSON

Au titre de la CFTC-UNSA :

- M. Jean CHAPELLON

Ordre du jour

1. Approbation du projet de règlement intérieur du comité technique ministériel ;
2. Approbation du procès-verbal du comité technique ministériel du 16 septembre 2014 ;
3. Tableau de suivi des précédents comités techniques ministériels (pour information) dont emplois d'avenir et apprentissage ;
4. Présentation de la méthode et du calendrier de mise en œuvre de la Gestion prévisionnelle des effectifs, des emplois et des compétences (pour information) ;
5. Intervention de la Ministre ;
6. Présentation de l'agenda social 2015 (pour information) ;
7. Incidences sur la gestion des emplois des principales décisions à caractère budgétaire (pour information) ;
8. Point d'actualité sur la réforme territoriale (pour information).

M. Christopher MILES signale que la Ministre rejoindra le CTM l'après-midi. Il propose de commencer avec M. François ROMANEIX, qui représente la Ministre et son cabinet.

Mme Claire CHERIE annonce que le quorum est atteint.

M. Christopher MILES propose de désigner un secrétaire adjoint de séance de la liste commune UNSA-CFTC.

M. Jean-Luc SARROLA, représentant de la liste commune UNSA-CFTC, est nommé secrétaire adjoint de séance.

M. Christopher MILES rappelle que les deux réunions préparatoires du comité technique qui étaient programmées n'ont pu avoir lieu en raison de l'absence de nombreux participants. Les organisations syndicales n'ont pas souhaité participer à la réunion du 24 mars dernier car la totalité des documents préparatoires n'avaient pas été envoyés. La réunion a été reprogrammée au 30 mars, mais certaines organisations syndicales ne s'y sont pas rendues, considérant que la convocation avait été adressée trop tardivement. L'ensemble des documents pour la présente séance ont été communiqués aux organisations syndicales 8 jours avant le CTM, le 25 mars, conformément à la demande des organisations syndicales formulée lors du dernier CTM.

Point 1 : Approbation du projet de règlement intérieur du comité technique ministériel

M. Christopher MILES signale que Mme Marine THYSS présente ce point. Les experts sont Mme Anne-Claire RICHARD pour l'administration et M. Jean CHAPPELLON pour la liste commune UNSA-CFTC. A l'issue de la réunion intermédiaire qui s'est tenue le 12 mars dernier, l'administration a adressé aux organisations syndicales le projet de règlement intérieur du CTM et le tableau comparatif qu'elles avaient demandé.

Mme Marine THYSS rapporte que le règlement intérieur adopté en 2012 avait déjà pris en compte les modifications introduites par le décret de 2011, concernant notamment la fin du paritarisme. Concernant les nouvelles évolutions proposées, il convient d'apporter quelques précisions mineures au nouveau règlement, relatives d'une part à des pratiques actées au sein de l'instance et, d'autre part, à la nouvelle cartographie des instances.

Les modifications liées à la clarification des pratiques concernent :

- l'article 4 : la présence des représentants des corps CAP et CCP n'est plus une obligation réglementaire depuis 2011 lors de l'examen d'un texte les concernant. L'instance souhaite néanmoins entériner cette pratique, qui permet l'expression des représentants de ces corps ;
- l'article 7, relatif à l'organisation de réunions préparatoires auxquelles assistent les organisations syndicales qui disposent d'au moins un siège au comité technique compétent : dans la mesure du possible, les organisations syndicales devront déposer les amendements lors de la réunion préparatoire ou, au plus tard, en amont de l'instance, afin de permettre à l'administration d'apporter les réponses souhaitées ;
- l'article 20 : il convient de préciser que l'administration tient à la disposition des organisations syndicales un répertoire des procès-verbaux des CT, non pas en ligne sur le site intranet du ministère, en raison des éléments confidentiels qu'ils contiennent, mais dans le cadre d'un espace collaboratif privé.

Les modifications liées à la nouvelle cartographie sont les suivantes :

- la clarification de l'article 6 relatif à l'articulation entre CT et CHS ;
- l'inscription de l'engagement relatif à la présence des directeurs généraux, dès lors qu'un point à l'ordre du jour relève uniquement de leur compétence.

Enfin, il convient d'apporter une correction à l'article 17 du règlement intérieur, en précisant que le vote favorable ou défavorable s'exprime non pas à la « moitié » mais à la « majorité » des membres présents.

M. Christopher MILES s'enquiert de remarques sur ce projet de règlement intérieur.

Mme Sophie MEREAU (CGT-Culture) remercie l'administration pour le tableau, qui permet de visualiser les modifications effectuées, ainsi que pour la réunion préparatoire, qui a permis d'avancer sur un certain nombre de points.

La CGT-Culture souhaite émettre trois remarques sur le règlement intérieur :

- La première remarque concerne l'envoi des documents papier pour l'ensemble des titulaires :

La CGT-Culture n'accepte pas l'argument selon lequel un envoi papier serait « matériellement impossible ». Cet envoi pourrait s'avérer « humainement impossible », du fait de sous-effectifs. Dans ce cas, l'administration doit créer les postes nécessaires permettant d'assurer le dialogue social.

La CGT-Culture demandera un vote sur cet article. Elle met en évidence une inégalité de traitement, puisque l'administration et le cabinet ont accès à des documents imprimés, alors que les représentants du personnel ne disposent pas de photocopieur couleur.

M. Franck GUILLAUMET (CGT-Culture) confirme que l'absence d'un photocopieur couleur rend difficile l'examen des dossiers. L'argument fourni par l'administration est selon lui irrecevable, compte tenu notamment de son refus d'accorder un photocopieur aux organisations syndicales.

Mme Sophie MEREAU (CGT-Culture) précise que les représentants du personnel ont obtenu l'envoi des documents en version papier au sein du CHSCTM.

- La deuxième remarque concerne l'article 7 du projet de règlement intérieur :

Mme Sophie MEREAU (CGT-Culture) remercie l'administration pour la prise en compte des demandes des représentants du personnel. Elle s'oppose néanmoins à la multiplication des réunions, estimant que les réunions préparatoires ne doivent se tenir qu'en cas de nécessité, sur certains points particuliers.

Au deuxième alinéa de cet article, la CGT-Culture souhaite que soit supprimé le terme « en amont » dans la phrase suivante : « *Le dépôt d'amendement au texte présenté aux instances devra être effectué dans la mesure du possible avant ou au cours des réunions préparatoires. Cela permettra de pouvoir y apporter des réponses pendant la réunion des comités* »

techniques ministériels. » En effet, les questions de nature politique doivent être traitées en séance.

M. Christopher MILES note que les amendements sont proposés « dans la mesure du possible avant ou au cours des réunions préparatoires », pour permettre d'apporter des réponses « en amont ».

M. Franck GUILLAUMET (CGT-Culture) indique que les amendements proposés par les représentants du personnel sont rédigés si possible en amont, mais qu'ils doivent être présentés et défendus en séance.

M. Christopher MILES signale que l'article n'exclut pas cette possibilité. Il est préférable pour tous que les amendements soient présentés en amont et débattus en réunion préparatoire, sans toutefois exclure la possibilité de les proposer en séance.

M. Franck GUILLAUMET (CGT-Culture) considère que la rédaction de l'article porte à confusion.

M. Christopher MILES estime que la précision « dans la mesure du possible » est claire.

M. Nicolas MONQUAUT (CGT-Culture) rappelle qu'autrefois, les amendements étaient présentés en séance. Afin d'éviter des suspensions de séances à répétition, l'administration a demandé aux organisations syndicales d'adresser leurs amendements avant la séance. Ensuite des réunions préparatoires devaient permettre le traitement des questions posées. Enfin, le projet de règlement intérieur examiné prévoit que désormais l'administration puisse apporter les réponses au cours des réunions préparatoires.

M. Nicolas MONQUAUT (CGT-Culture) constate un glissement progressif depuis quelques années tendant à supprimer le débat au sein du CTM. Les séances de l'instance deviendraient une pure formalité, alors qu'elles doivent permettre un débat sur la base des propositions des organisations syndicales. Les représentants du personnel souhaitent participer aux réunions préparatoires dans la limite de leur utilité.

Mme Sophie MEREAU (CGT-Culture) :

- La troisième remarque concerne le délai d'envoi des documents avant la tenue des réunions préparatoires :

Elle propose que soit indiqué que : « *Chaque séance du CTM peut être précédée d'une ou plusieurs réunions préparatoires destinées à préparer autant que possible les points de l'ordre du jour, à la condition qu'un ordre du jour et les documents afférents soient communiqués aux organisations syndicales, ou à la liste commune disposant au moins d'un siège, huit jours avant la réunion préparatoire.* » Cette disposition permettrait aux représentants du personnel d'étudier les documents suffisamment en amont.

M. Christophe MILES note pour sa part un glissement dans les délais de transmission des documents. Si cette proposition est adoptée, seules les réunions préparatoires pour lesquelles les documents sont disponibles suffisamment à l'avance pourraient être organisées.

M. Tahar BEN REDJEB (SUD-Culture Solidaires) se prononce en faveur des réunions préparatoires, dans la mesure où elles permettent d'approfondir l'examen des points à l'ordre du jour du CTM. Toutefois, ces réunions ne doivent pas empêcher les débats en séance. La réunion préparatoire qui s'est tenue au sujet du règlement intérieur constitue un bon exemple de travail en amont de la séance. Il convient toutefois d'éviter la multiplication des réunions, afin que la totalité des membres du CTM puissent y assister.

Mme Anne-Claire ROCTON (CFDT-Culture) préconise l'adoption de principes identiques dans les instances. L'envoi des documents papier aux membres titulaires a été adopté par le CHSCT AC et le CT AC.

Par ailleurs, la CFDT-Culture tient à distinguer les réunions préparatoires, d'ordre technique, des séances qui supposent un débat de fond et de stratégie politique sur les sujets abordés.

M. Franck GUILLAUMET (CGT-Culture) précise que la non-participation de la CGT-Culture à certaines réunions préparatoires n'est pas due à son refus de débat, mais à des agendas chargés. L'efficacité de ces réunions suppose un examen préalable des documents permettant un débat sur le fond.

Mme Dominique FOURNIER (CGT-Culture) déplore que les débats en réunion préparatoire soient rejetés en séance, sous prétexte qu'ils ont déjà eu lieu, et il est souvent reproché aux représentants du personnel de ne pas y participer. La CGT-Culture maintient donc sa demande de suppression de « en amont ».

M. Christopher MILES propose de supprimer le paragraphe concernant les amendements.

M. Jean-Luc SARROLA (CFTC-UNSA) demande que « *dont au moins un doit être membre élu du comité* » soit retiré du dernier paragraphe de l'article : « *L'organisation syndicale ou la liste commune désigne librement son ou ses représentants à ces réunions dont au moins un doit être membre élu du comité.* »

M. Christopher MILES s'oppose à cette suppression, estimant que la personne désignée doit siéger au comité.

M. Jean-Luc SARROLA (CFTC-UNSA) précise qu'un expert pourrait ainsi être désigné.

M. Christopher MILES maintient son opposition.

Mme Michèle DUCRET (CFDT-Culture) soulève la difficulté pour les titulaires de participer aux réunions préparatoires. Elle estime que sur des points techniques, les experts peuvent représenter les organisations syndicales.

M. Christopher MILES indique que les représentants du personnel peuvent être accompagnés d'un expert. Cependant, il s'oppose à organiser des réunions préparatoires en l'absence des membres élus. Il estime qu'un minimum de continuité doit être assuré entre les réunions préparatoires et les séances de comité et souhaite éviter toute « dérive » en ce sens.

M. Tahar BEN REDJEB (SUD-Culture Solidaires) confirme qu'au moins un membre élu doit participer aux réunions préparatoires.

M. Christophe MILES ajoute que les organisations syndicales peuvent désigner librement les personnes participant aux réunions préparatoires, y compris des experts. Cependant, au moins l'un des participants doit être un élu du CTM, titulaire ou suppléant.

Il répète sa proposition de supprimer l'alinéa 2 relatif au dépôt d'amendements.

Mme Corinne CHARAMOND (FSU) insiste sur la difficulté pour une organisation syndicale disposant d'un seul siège de participer à l'ensemble des réunions. Elle propose que le représentant de l'organisation syndicale participant à ces réunions puisse être nommé expert sur le point examiné en séance du comité. Dans le cas contraire, le débat devra être reconduit en séance.

M. Christopher MILES insiste sur la continuité nécessaire entre les réunions préparatoires et les séances.

Concernant la communication des documents en version papier, **Mme Claire CHERIE** comprend la demande des représentants du personnel. Elle souligne néanmoins la charge de travail que représente la préparation des dossiers papier et note que l'article 5 prévoit un envoi par voie électronique des documents ne nécessitant pas d'impression pour être consultés, ainsi qu'un envoi en version papier pour les autres.

Intervention hors micro inaudible de M. Franck GUILLAUMET.

M. Christophe CASTELL indique qu'une réunion sur la question des moyens matériels est prévue le 15 avril prochain et que la mise à disposition d'imprimantes couleur est examinée avec le BFS. L'administration souhaite offrir aux organisations syndicales les moyens nécessaires à leur bon fonctionnement, d'autant plus que cela réduira la charge de travail de l'administration.

Mme Sophie MEREAU (CGT-Culture) souligne l'attachement de la CGT-Culture au principe d'égalité de traitement. Les organisations syndicales réclament depuis longtemps des moyens nécessaires à leur bon fonctionnement.

Elle estime que la nouvelle promesse d'une réunion sur le sujet n'est pas satisfaisante. Tant que les représentants du personnel ne disposeront pas du matériel adéquat, la CGT-Culture s'opposera à cet article. Elle insiste sur l'inégalité de traitement engendrée par le manque de moyens humains et matériels des organisations syndicales.

Interventions hors micro inaudibles.

M. Christopher MILES propose l'envoi d'un dossier papier par organisation syndicale.

Les organisations syndicales demandent à ce que les dossiers papier doivent être adressés à l'ensemble des titulaires.

M. Christopher MILES accepte l'envoi d'un dossier par titulaire, soit 15 dossiers au total. Il souhaite que le délai d'envoi soit considéré à partir de la date d'envoi des dossiers électroniques.

Mme Marine THYSS propose de conserver la rédaction actuelle concernant les huit jours de délai.

M. Christopher MILES souligne l'importance de conserver cette disposition.

Mme Dominique FOURNIER (CGT-Culture) signale que le problème serait résolu si les organisations syndicales avaient accès à une imprimante couleur. Elle ne comprend pas le refus opposé par l'administration.

M. Christopher MILES demande si la mise à disposition d'un photocopieur couleur sur le site de Richelieu suffirait à résoudre le problème.

Les organisations syndicales souhaitent l'installation d'un photocopieur par étage.

M. Christopher MILES répond qu'il serait possible d'installer un photocopieur en réseau.

Mme Sophie MEREAU (CGT-Culture) répète que cette demande a été formulée depuis longtemps et déclare que la CGT-Culture ne votera pas l'article proposé sur la base d'une promesse évasive.

M. Christopher MILES s'enquiert d'autres remarques.

M. Tahar BEN REDJEB (SUD-Culture Solidaires) suggère à l'administration de contacter les organisations syndicales, qui pourront lui faire part des titulaires ayant la capacité d'imprimer. C'est notamment le cas des élus qui travaillent dans les DRAC.

M. Christopher MILES approuve cette proposition. Il s'engage à ce que l'ensemble des représentants du personnel titulaires disposent d'un dossier complet en version papier avant la réunion, sous réserve des moyens d'impression disponibles. Il propose de suspendre le vote de cet alinéa en attendant la réunion dédiée aux moyens syndicaux.

M. Vincent KRIER (CGT-Culture) propose de préciser que chaque titulaire est destinataire d'un dossier papier avant le CT et de voter le règlement intérieur ainsi modifié.

M. Christopher MILES suggère la rédaction suivante au troisième alinéa de l'article 5 :
« Les convocations et documents y afférents sont adressés par voie électronique. Un dossier papier est mis à disposition de chaque membre titulaire du comité technique qui le désire. »

Mme Chantal THOMAS (CFTC-UNSA) souhaite que les dossiers électroniques soient envoyés sur la messagerie générique du syndicat, afin que les personnes de la permanence puissent imprimer les documents avant de les transmettre aux destinataires.

M. Christopher MILES répond qu'en raison des éléments confidentiels qu'ils peuvent contenir, les dossiers sont nominatifs.

M. Frédéric MAGUET (FSU) demande une brève suspension de séance avant le vote.

M. Christopher MILES accède à cette demande.

La séance est suspendue.

M. Frédéric MAGUET (FSU) réitère sa proposition de supprimer « *dont au moins un doit être membre élu du comité* » à l'article 7 du règlement intérieur. Il estime que l'argument d'une éventuelle « dérive » qui a été opposé à cette proposition n'est pas recevable et indique que FSU votera contre le règlement intérieur en cas de maintien de ce passage.

M. Christopher MILES met aux voix cette proposition d'amendement.

Résultat du vote :

Pour : 1 (UNSA-CFTC), 1 (SNAC-FSU), 3 (CFDT-Culture)

Contre : 7 (CGT-Culture), 3 (SUD-Culture Solidaires)

L'amendement proposé est rejeté à la majorité.

M. Christopher MILES soumet au vote le règlement intérieur tenant compte des amendements suivants :

- le retrait du paragraphe relatif aux amendements (deuxième alinéa de l'article 7) ;
- la modification de l'article 5 comme suit : « *Les convocations et documents y afférents sont adressés par voie électronique. Un dossier papier est mis à disposition des membres titulaires du comité technique qui le souhaitent.* »

Résultat du vote :

Contre : 1 (UNSA-CFTC), 1 (FSU)

Abstentions : 3 (CFDT-Culture)

Pour : 7 (CGT-Culture), 3 (SUD-Culture Solidaires)

Le règlement intérieur est approuvé à la majorité.

Point 2 : Approbation du procès-verbal du comité technique ministériel du 16 septembre 2014
--

M. Christopher MILES indique que M. Vincent KRIER, secrétaire adjoint lors de la réunion du 16 septembre a effectué des demandes de corrections. Ces dernières ont été adressées le 23 mars, et le procès-verbal ainsi corrigé a été envoyé le 25 mars aux représentants du personnel. Ce document est soumis à l'approbation du comité technique.

Il s'enquiert d'éventuelles observations sur ce procès-verbal.

M. Vincent KRIER (CGT-Culture) remercie les services d'avoir mis à la disposition des représentants du personnel les enregistrements pour vérifier trois passages difficilement compréhensibles.

M. Christopher MILES soumet au vote le procès-verbal.

Le procès-verbal du comité technique ministériel du 16 septembre 2014 est adopté à l'unanimité.

Point 3 : Tableau de suivi des précédents comités techniques ministériels (pour information) dont emplois d'avenir et apprentissage

M. Christopher MILES indique que Mme **CHERIE** est rapporteur sur ce point. Les experts sont Mme **THYSS** pour l'administration et M. **CHAPELLON** pour les organisations syndicales, au titre de la liste commune UNSA-CFTC.

Mme Claire CHERIE indique que, concernant le projet de décret d'arrêté relatif à la rémunération des participations d'agents à des manifestations dans le cadre de mécénats : une consultation est réalisée en vue de la prochaine saisine de la DB ;

M. Thomas PUCCI (CGT-Culture) déplore l'absence d'avancées sur le projet de décret, débattu depuis plus d'un an, et qui prévoit une revalorisation de l'indemnité pour les agents qui travaillent dans le cadre dit « de mécénat ». Il signale que la dernière revalorisation, en 2005, a été adoptée à la suite d'un mouvement social. Les organisations syndicales s'interrogent sur l'attitude à adopter, dans la mesure où le sujet est examiné à chaque CTM depuis un an et que les agents sont dans l'expectative. Les heures dites « de mécénat » représentent désormais un complément salarial, compte tenu de la « misère sociale » qui caractérise le ministère, en particulier pour les agents de catégorie C. M. Thomas PUCCI (CGT-Culture) alerte l'administration sur le profond mécontentement des représentants du personnel à ce sujet.

M. Christopher MILES signale qu'un travail conjoint avec la Direction générale des patrimoines doit être mené sur la question de la saisine. Il propose d'apporter une réponse écrite sur ce point et s'engage à préciser la date de la saisine de la Direction du budget au prochain comité technique.

Concernant le statut des ICCEAC, M. Christopher MILES indique que l'ensemble des textes ont été publiés et que le décret est paru le 11 mars dernier.

Mme Anne-Claire ROCTON (CFDT-Culture) signale une erreur sur la colonne « publications ». Elle précise qu'un groupe de travail s'est constitué en 2014 et qu'une réunion s'est tenue en février 2015. Une nouvelle réunion sur les régimes indemnitaires est prévue le 3 avril.

Par ailleurs, Mme Anne-Claire ROCTON (CFDT-Culture) indique que le changement d'assiette a été évoqué à la CAP du 13 mars dernier. Les représentants du personnel ont découvert cette modification trois jours avant, alors qu'elle impacte fortement les ICCEAC, particulièrement concernés par la mobilité et le détachement.

En outre, Mme Anne-Claire ROCTON (CFDT-Culture) demande quelle méthode de travail sera adoptée dans ce domaine. Elle signale que le texte, qui date de 2012, concerne l'ensemble des corps de l'administration à l'exception des administrateurs. Elle souhaite la présentation d'une information complémentaire sur la nouvelle assiette.

M. Christopher MILES indique que les textes et décrets en attente de publication sont présentés pour avis, et que ceux ayant fait l'objet d'une publication sont retirés du tableau de suivi. Les questions relatives à l'application des textes doivent être traitées en questions

diverses. L'administration s'efforcera donc de répondre à la question posée par Mme Anne-Claire ROCTON en fin de séance.

Mme Marine THYSS souhaite obtenir des précisions sur la question posée. Elle demande si celle-ci concerne la définition de l'assiette pour le calcul du taux promus-promouvables (pro-pro) et la non-prise en compte des détachements sortants par la fonction publique et la DB.

Mme Anne-Claire ROCTON (CFDT-Culture) répète que les organisations syndicales ont découvert le changement trois jours avant la tenue de la CAP. A la suite d'une question sur le sujet, l'administration a présenté une information. Le corps des ICCEAC est particulièrement impacté par la circulaire, puisque 20 % de ces agents sont en détachement. Cette problématique s'ajoute aux difficultés spécifiques au régime indemnitaire et aux grilles. Enfin, Mme Anne-Claire ROCTON (CFDT-Culture) signale que le CTAC s'est engagé à réexaminer le sujet.

Mme Marine THYSS répond que l'ensemble des corps visés par une obligation de mobilité sont concernés par le sujet, qui sera examiné à l'occasion de la conférence GPRH. Elle reconnaît une différence de traitement entre les corps d'encadrement supérieur et les administrateurs civils qui sont favorisés en termes de mobilité, puisque celle-ci est intrinsèque à leurs missions. La fonction publique doit revoir le texte sur ce point.

M. Thomas PUCCI (CGT-Culture) précise que certains membres des CAP participent au groupe de travail relatif au régime indemnitaire. Il souhaite une plus grande transparence sur le sujet et demande l'inscription de la question à l'ordre du jour d'un prochain CTM, dans la mesure où les primes et les indemnités font partie de ses compétences.

M. Christophe MILES prend note de cette demande.

Intervention hors micro inaudible.

M. Thomas PUCCI (CGT-Culture) ajoute que la question se posera également à l'égard de la RIFSEP.

M. Christopher MILES accepte la proposition d'inscrire un point sur la RIFSEP et le régime indemnitaire lors d'un prochain CT.

Il s'enquiert de remarques sur le projet de décret concernant les agents assermentés du livre.

M. Thomas PUCCI (CGT-Culture) souhaite évoquer la politique du livre lors d'un prochain CTM. Il indique que le projet a suscité des questions en CT et CHSCT.

M. Christopher MILES prend note de la demande.

M. Franck GUILLAUMET (CGT-Culture) souligne l'importance d'examiner la politique du livre et de la lecture, au regard notamment des orientations décidées par la Ministre concernant les bibliothèques.

M. Christopher MILES indique que le décret sur les statuts des professeurs des écoles nationales supérieures d'art a été publié le 1^{er} avril. Le décret modifiant la délégation de pouvoirs, examiné à deux reprises en CT, a été publié le 13 mars 2015.

Il note ensuite que le projet de décret abrogeant les dispositions relatives aux conditions de nomination de certains dirigeants d'établissements publics relevant du ministère de la Communication est en cours de publication.

Il signale enfin la mise en place d'un groupe de travail relatif à l'externalisation. Il ajoute que la Ministre apportera des précisions sur ce point et que l'administration s'engage à avancer sur le sujet.

M. Thomas PUCCI (CGT-Culture) signale que l'engagement de la précédente Ministre concernant l'externalisation date de 2012, mais que le sujet est plus ancien. Il souhaite que le groupe de travail puisse reprendre ses travaux entre le 15 et le 30 avril, compte tenu de l'urgence d'un cadrage politique sur l'ensemble du périmètre ministériel. Les négociations des clauses sociales amorcées par certains établissements publics à titre individuel risquent d'affaiblir le travail accompli au niveau ministériel.

M. Franck GUILLAUMET (CGT-Culture) confirme que cette question a été abordée dans certains conseils d'administration, mettant en évidence des divergences conceptuelles au regard de la responsabilité sociale des établissements et du ministère. Les employeurs sont favorables à une démarche d'intégration, alors que la CGT-Culture souhaite un engagement plus important sur le sujet.

M. Christophe MILES prend note de la demande d'une réunion de cadrage au niveau du cabinet. Compte tenu des prochaines vacances de Pâques, il lui semble difficile de pouvoir réunir le groupe de travail avant le début du mois de mai. La réunion prévue le 20 mai pourrait néanmoins être avancée.

M. François ROMANEIX propose une réunion pendant la semaine du 4 mai.

M. Christophe MILES ajoute que l'administration s'efforce de préparer du mieux possible la réunion de lancement.

Il s'enquiert de remarques sur les emplois d'avenir.

M. Thomas PUCCI (CGT-Culture) propose d'aborder le point sur les emplois d'avenir et les apprentissages après l'examen de l'ensemble des points de suivi.

M. Christopher MILES accède à cette demande.

Il signale que la convention pour l'emploi à l'INRAP a été examinée à plusieurs reprises au sein de l'instance et s'interroge sur la nécessité de maintenir le suivi de ce point.

M. Thomas PUCCI (CGT-Culture) indique que ce sujet concerne d'autres établissements publics. Il demande la communication de la nouvelle circulaire de la fonction publique qui devait être publiée sur l'allocation chômage.

M. Christopher MILES prend note de cette demande, qui relève d'une question diverse. Si possible, une réponse sera apportée en fin de séance.

Par ailleurs, M. Christopher MILES rappelle que Pôle emploi a accepté de prendre en charge une convention de gestion avec l'INRAP à titre dérogatoire. Il lui semble donc difficile qu'elle puisse être élargie à d'autres établissements.

M. Thomas PUCCI (CGT-Culture) considère que l'administration peut répondre au sujet de la circulaire relative aux allocations chômage.

M. Christophe MILES précise qu'il ne connaît pas le sujet et qu'une réponse sera apportée ultérieurement.

Mme Corinne CHARAMOND (FSU) souhaite maintenir le point sur l'INRAP dans le suivi, dans la mesure où les modalités de migration vers Pôle emploi seront présentées au CT central de l'établissement le 8 avril prochain. La tutelle doit suivre ce dossier, particulièrement important pour l'établissement en termes sociaux et financiers.

M. Christopher MILES accepte le maintien de ce point jusqu'à la signature de la convention.

M. Thomas PUCCI (CGT-Culture) demande communication de la convention.

M. Christopher MILES invite les représentants du personnel à en formuler la demande auprès des instances de l'établissement.

Il s'enquiert de remarques concernant le décret de juillet 2014 relatif aux secrétaires généraux du ministère.

Intervention hors micro inaudible.

M. Christopher MILES propose d'inscrire ce point au CT du mois de juin. Le dispositif d'arrêté ne devrait pas être modifié, dans la mesure où l'organisation actuelle semble conforme au décret du 24 juillet.

Concernant les intempéries, une note est actuellement adressée aux organisations syndicales. Ce point devrait donc être retiré à la prochaine séance.

M. Thomas PUCCI (CGT-Culture) s'interroge sur le sens de la phrase suivante : « *Le sujet plus global de la gestion des absences liées aux intempéries sera également abordé en 2015 à l'occasion de la révision de la circulaire des autorisations d'absence.* » Il ne comprend pas le lien entre les absences dues aux intempéries et les autorisations d'absence. En cas d'intempérie, certains agents qui travaillent dans des lieux isolés ne peuvent pas se rendre à leur travail. Ils sont par ailleurs tenus, comme tout un chacun, d'exécuter les ordres du préfet relatifs aux alertes d'intempéries.

M. Christopher MILES précise que ce point sera abordé de façon plus globale ultérieurement, au regard notamment de la reprise du travail.

M. Franck GUILLAUMET (CGT-Culture) préconise des pratiques plus souples et de bon sens en cas d'alerte rouge annoncée par Météo France.

M. Christophe MILES signale que la précision a été apportée à la demande des organisations syndicales.

M. Thomas PUCCI (CGT-Culture) suggère de se conformer aux instructions du préfet, en l'attente de la circulaire. Un rappel devra néanmoins être adressé aux administrations locales, en particulier en Languedoc-Roussillon où un incident a été constaté.

Mme Dominique FOURNIER (CGT-Culture) souhaite connaître le contenu de la note qui vient d'être adressée aux représentants du personnel.

Mme Marine THYSS répond que cette note rappelle la nécessité de se conformer aux alertes préfectorales et que la situation doit être gérée en bonne intelligence une fois l'alerte levée. La note rappelle également que l'absence ne doit pas être décomptée si elle est justifiée par un mot de l'agent expliquant qu'il a été dans l'incapacité de se déplacer.

M. Christopher MILES s'enquiert de remarques concernant la mise en ligne des annales de 2015 sur le site du ministère.

M. Vincent KRIER (CGT-Culture) note que ce point de suivi a trait à l'organisation des concours, y compris les concours réservés.

D'une part, la CGT-Culture demande que le concours du ministère de la Culture des ingénieurs d'étude soit allégé de l'épreuve écrite, comme le concours normal, et conformément au concours réservé de l'enseignement supérieur. Une réponse est attendue rapidement sur ce point, dans la mesure où la date d'ouverture des concours se rapproche. M. Vincent KRIER (CGT-Culture) indique que l'arrêté déterminant la nature des épreuves qui a été adressé à la DGFP prévoit une épreuve écrite. Or une demande de retrait de cet arrêté a été formulée. En attendant son nouvel examen, il propose d'adopter le texte en vigueur à l'enseignement supérieur.

D'autre part, la CGT-Culture a adressé un courrier à la Ministre de la Culture au sujet du concours de catégorie A des assistants techniques des ateliers des écoles d'art. Par deux jugements, le tribunal administratif a condamné le ministère de la Culture à retirer les lettres d'éligibilité qualifiant ces concours en catégorie B et à les reconnaître en catégorie A. Le concours réservé de catégorie A devra donc être rouvert. La CGT-Culture a demandé la mise en place d'une concertation de négociation avec le Secrétaire général du ministère pour mettre les courriers d'éligibilité en conformité avec le jugement du tribunal administratif. A ce jour, le ministère n'a pas donné suite à la demande de réunion, et les concours sont désormais clos. La réponse du service RH du comité de suivi, interrogé à ce sujet, est toujours en attente. M. Vincent KRIER (CGT-Culture) espère qu'une réponse pourra être apportée ce jour par M. ROMANEIX.

M. Christopher MILES propose de traiter ce point en questions diverses, conjointement avec la question sur les assistants dans les écoles d'art.

M. Thomas PUCCI (CGT-Culture) souhaite le maintien du point de suivi jusqu'à la mise en ligne des corrigés, compte tenu de leur importance pour la préparation des agents aux concours et examens professionnels. Il signale que d'autres ministères appliquent cette procédure, et que les agents du ministère de la Culture sont de ce fait défavorisés.

M. Christopher MILES signale que les corrigés existants pour les concours interministériels pourront être mis à disposition sans difficulté. En revanche, les concours spécifiques des corps du ministère n'ont pas donné lieu à des corrigés, et il semble difficile de réunir les anciens jurys afin qu'ils élaborent des corrigés *a posteriori*. Il s'engage à demander la réalisation de corrigés des prochains concours afin de les mettre en ligne. Il estime donc que ce point peut être retiré du suivi.

M. Christopher MILES signale que le rapport sur l'égalité hommes/femmes sera présenté au CTM du dernier trimestre.

M. Thomas PUCCI (CGT-Culture) souligne l'importance de ce rapport, qui ne constitue pas un simple bilan puisqu'il doit donner lieu à un suivi. Sur le bilan social, les représentants du personnel ont dénoncé le constat d'un régime indemnitaire plus avantageux pour les hommes que pour les femmes dans 19 des 28 corps. Le rapport doit dépasser le simple constat et présenter des préconisations tendant à réduire les inégalités.

M. Christopher MILES précise que le rapport est établi par Mme GENTHON, haut-fonctionnaire en charge de l'égalité hommes/femmes, sur la base des documents fournis par le service des ressources humaines et le DEPS pour ce qui concerne les politiques culturelles du ministère. Le rapport doit comporter une analyse des mesures prises ou devant être prises en vue de réduire les inégalités.

Mme Claire CHERIE indique que Mme GENTHON a succédé à Mme Nicole POT. Elle précise que des études comparatives menées en lien avec les autres ministères contribuent à la réduction des écarts indemnitaires. Par ailleurs, l'observatoire des rémunérations sur l'égalité hommes/femmes a mis en évidence l'effort réalisé par le ministère de la Culture dans ce domaine.

Interventions hors micro inaudibles.

Mme Claire CHERIE insiste sur les efforts réalisés en vue de réduire les écarts indemnitaires et vis-à-vis du déroulement des carrières. En outre, elle souligne l'importance du travail réalisé en collaboration avec le haut-fonctionnaire chargé de l'égalité femmes/hommes et des travaux d'ordre statutaire, indemnitaire ou relatifs à la formation menés sous la responsabilité de M. Philippe CHAMOIN.

M. Christopher MILES ajoute que la note de synthèse sur le bilan social sera prochainement publiée.

M. Franck GUILLAUMET (CGT-Culture) signale que les représentants du personnel suivront ce point attentivement.

Mme Sophie MEREAU (CGT-Culture) note qu'il convient d'écrire « égalité femmes/hommes » et non « hommes/femmes ».

M. Christopher MILES en prend acte. Il indique que la note de synthèse du bilan social sera bientôt mise en ligne sur Sémaphore et publiée dans un prochain numéro de *Séquence*.

M. Thomas PUCCI (CGT-Culture) demande si les remarques des organisations syndicales ont été prises en compte dans la note de synthèse.

M. Christopher MILES indique que cette note n'inclut pas les débats tenus en CT, puisqu'il s'agit d'un bilan synthétique, dont la qualité a d'ailleurs été saluée par l'ensemble des organisations syndicales lors de la précédente séance.

M. Vincent KRIER (CGT-Culture) insiste sur l'importance des débats. Il demande si les incohérences relevées en séance ont été prises en compte et si un bilan social corrigé sera adressé sous forme papier aux organisations syndicales.

M. Frédéric MAGUET (FSU) renouvelle la demande d'un bilan social consolidé et préconise la publication d'une véritable synthèse d'analyse. Il souhaite l'organisation d'un débat sur le sujet avant la mise en ligne de la note sur Sémaphore.

M. Christophe MILES souhaite que la note du bilan social 2013 puisse être publiée rapidement. Il signale que l'administration assume les documents qu'elle publie pour son propre compte et que les organisations syndicales ont le droit de les contester.

M. Christophe CASTELL indique qu'un échange est prévu avec les organisations syndicales. M. Manuel PEREIRA se charge de consolider les observations avant une réunion de finalisation.

M. Vincent KRIER (CGT-Culture) se réjouit de cette information. Il suggère la mise en place d'un groupe de travail régulier dédié à l'élaboration du bilan social 2014.

Mme Claire CHERIE met en garde les membres du comité contre la multiplication de groupes de travail. Elle signale que le bilan consolidé tiendra compte de l'ensemble des remarques qui ont été formulées et confirme l'intérêt d'un travail conjoint pour le bilan 2014.

M. Christophe CASTELL signale que la mise en place de l'enquête RH a suscité un travail important et que le calendrier pourra être mieux réparti à l'avenir. Il préconise un travail conjoint et régulier pour le bilan social 2014, qui ne nécessite pas forcément la création d'un nouveau groupe de travail.

Concernant la politique immobilière, **M. Christophe MILES** propose d'inscrire un point à l'ordre du jour du CTM de juin, lors duquel des précisions importantes pourront être apportées.

M. Thomas PUCCI (CGT-Culture) déplore l'absence de concertation avec les organisations syndicales dans le cadre du travail en cours sur les logements de fonction. Il rappelle que les besoins des agents devaient être définis avant la publication des arrêtés. Or il semble que certains services convoquent des agents au sujet du changement de régime de leur logement.

Par ailleurs, il demande des informations sur la question des locaux et des éventuels déménagements de service en lien avec la réforme territoriale.

M. Franck GUILLAUMET (CGT-Culture) ajoute que les rumeurs persistantes à propos du périmètre de l'administration à Paris et en Ile-de-France sont anxiogènes pour les agents. Il se félicite donc que des éclaircissements puissent être apportés au CT de juin.

M. Christopher MILES confirme qu'un point global sur la politique immobilière du ministère sera présenté en juin.

Concernant le SIRH, une réunion aura lieu le 15 avril prochain et un point d'information est prévu à chaque CHSCT d'administration centrale.

M. Thomas PUCCI (CGT-Culture) se réjouit de cette information. Il indique que le SIRH concerne l'ensemble de la sphère ministérielle et que le suivi devrait également être réalisé en CHSCT ministériel.

M. Christopher MILES répond favorablement à la mise en place d'un suivi en CHSCT ministériel.

Concernant la fusion des régions Bourgogne et Franche-Comté, il signale que la synthèse des premières contributions des groupes de travail a été communiquée.

Mme Emmanuelle PARENT (CGT-Culture) rapporte que les agents déplorent que ces groupes de travail ne suscitent pas de véritables échanges.

M. Christophe MILES précise que le point de suivi concerne la demande de communication de documents aux représentants du personnel. La question sur l'organisation des groupes de travail pourra être abordée lors de l'examen du point consacré à l'actualité de la réforme territoriale.

M. Frédéric JOSEPH (CGT-Culture) souligne l'importance de la redevance d'archéologie préventive (RAP) sur la trésorerie de l'INRAP et du ministère, dont la compensation atteint des niveaux considérables. Les DRAC sont également concernées par la RAP, au niveau notamment des études d'impact. Il est donc nécessaire, pour le ministère, de conserver la gestion dans ce domaine. Sur la filière urbanisme, le niveau des rentrées était satisfaisant en fin d'année 2014, avec près de 5 millions d'euros par mois, soit une prévision pour l'année 2015 à hauteur de 60 millions. Ce montant demeure néanmoins inférieur au budget prévisionnel de l'INRAP, estimé à 70 millions d'euros en 2015, contre 80 millions précédemment. Les chiffres du début de l'année 2015 sont alarmants, avec 9 millions d'euros pour le premier trimestre au lieu des 16 millions prévus.

M. Frédéric JOSEPH (CGT-Culture) souhaite avoir des précisions sur le suivi de ce dossier au sein du cabinet. La situation étant particulièrement tendue, il juge urgent d'intervenir. De plus, les rentrées financières du secteur non concurrentiel sont mal engagées et les prévisions sont inquiétantes sur le secteur concurrentiel. Au niveau du BP 2014, le BR2 adopté au début du mois de décembre 2014 a été invalidé un mois plus tard par les chiffres de l'activité. La situation étant critique, M. Frédéric JOSEPH estime qu'une compensation serait souhaitable en 2015.

M. Tahar BEN REDJEB (SUD-Culture Solidaires) note que la diminution de la RAP est notamment liée à la mauvaise situation du bâtiment.

M. Vincent BERJOT indique qu'au cours des deux dernières années, la perception de la RAP au sein de la filière culture a moins souffert qu'ailleurs et ajoute que les DRAC sont régulièrement sensibilisées sur la question. Les problèmes de liquidation et de perception de la filière équipement ne sont pas forcément liés au contexte économique et au logiciel Chorus.

En particulier, les incohérences constatées par la DGFIP au niveau des écritures comptables ont conduit le contrôleur budgétaire du ministère des Finances à retarder le versement à l'INRAP. La Ministre de la Culture a saisi M. SAPIN, qui a demandé au directeur général des finances publiques d'accélérer le travail de rapprochement des écritures comptables. Un groupe de travail conjoint avec le ministère de la Culture et la DGFIP, au sein duquel la présence du ministère de l'Équipement est également souhaitée ainsi que celle du CBCM Culture, en lien avec le ministère des Finances, permettra d'assurer des versements réguliers à l'INRAP.

Le rendement de la RAP demeure difficile à évaluer, puisqu'il dépend fortement du nombre de permis de construire déposés. En collaboration avec la SDAFIG et avec l'aide d'un stagiaire économètre, un modèle de prévision sera établi tenant compte des corrélations observées entre le nombre de permis de construire et le rendement de la RAP. La projection en termes d'activité économique demeure néanmoins délicate.

M. Christophe MILES ajoute que le suivi au sein du cabinet est assuré par Mme Clarisse MAZOYER.

M. Frédéric JOSEPH (CGT-Culture) demande si les rentrées de l'année 2014 ont fait l'objet d'une analyse permettant d'évaluer le niveau de financement nécessaire. Il s'interroge également sur la disponibilité et la capacité de Mme MAZOYER à suivre ce dossier.

M. Christopher MILES affirme que Mme MAZOYER assure ce suivi dans les mêmes conditions que lui-même autrefois.

M. Vincent BERJOT ajoute que l'analyse des rentrées 2014 en fonction de l'exercice de rattachement des flux financiers est particulièrement complexe. Quoi qu'il en soit, le rendement estimé lors de la modification de l'assiette de la RAP n'est pas atteint.

M. Frédéric JOSEPH (CGT-Culture) demande si le ministère envisage un nouveau moyen de financement dans le cas où la RAP demeurerait en deçà des niveaux prévus par l'inspection générale des finances et le ministère de la Culture, soit 122 millions d'euros. Il rappelle qu'en dépit des nombreuses réformes, la RAP n'a jamais atteint le niveau souhaité. Il insiste sur la nécessité d'envisager une compensation.

M. Christopher MILES rappelle que cette question n'est pas inscrite à l'ordre du jour. Il souligne l'intérêt pour le cabinet, le Secrétaire général et la Direction générale des patrimoines, d'anticiper l'évolution de la RAP, qui a une incidence directe sur les financements. Un suivi attentif est réalisé avec la Direction générale des patrimoines et la Direction du budget. Notamment, des recettes supplémentaires sont recherchées dans d'autres domaines, tels que la RAP sous-marine. Cette question sera abordée dans un rapport en cours d'élaboration par une parlementaire. M. Christopher MILES insiste enfin sur la volonté de M. BERJOT de mettre en place une contribution correspondant aux charges de service public de l'INRAP, à hauteur de 5 millions d'euros.

Mme Corinne CHARAMOND (FSU) rappelle que la difficulté de préciser le niveau des indus des années antérieures avait été évoquée en réunion. Le cabinet avait alors argué de problèmes logiciels. En outre, il existe une limite de caducité de la perception de la RAP. Elle demande si, avant cette limite, le ministère procède au recouvrement des indus.

M. Christopher MILES prend note de cette question, qui sera à nouveau abordée dans le cadre d'une communication globale sur le sujet.

Il s'enquiert de remarques concernant les conventions entre l'INRAP et les associations d'aménageurs.

M. Frédéric JOSEPH (CGT-Culture) observe que le texte aborde une difficulté, celle de distinguer les compétences de l'INRAP et du SRA. Il souligne que dans ces conventions, l'INRAP s'engageait à fournir des réponses plus rapides aux demandes de diagnostics dans le cadre de fouilles, ce qui pose un problème d'équité dans un contexte concurrentiel. Il estime que si ces conventions passaient par le ministère avant leur signature, le secteur non lucratif ne serait plus avantagé par rapport au secteur lucratif.

M. Tahar BEN REDJEB (SUD-Culture Solidaires) insiste sur la confusion constatée entre la direction de l'INRAP et les missions du SRA au regard des conventions signées avec des aménageurs. Celles-ci posaient un problème d'équité, puisque les syndicats d'aménageurs non-signataires se trouvaient désavantagés. Il suggère donc que ces conventions soient également soumises aux instances des établissements.

Par ailleurs, il signale que lorsque des questions diverses sont posées, certaines organisations syndicales sont citées et d'autres non. Il s'enquiert donc des critères qui déterminent ce choix.

M. Christopher MILES prend acte des propos de M. JOSEPH. La soumission des conventions aux organisations syndicales lui semble néanmoins difficile.

M. Vincent BARJOT se dit favorable à un débat au sein du CA de l'INRAP sur les accords passés avec les fédérations.

Mme Marine THYSS précise que le fait de citer les organisations syndicales répond seulement à une commodité de rédaction.

M. Christopher MILES déclare qu'elles ne seront désormais plus citées.

Mme Marine THYSS signale la difficulté de prévoir une réunion avant le 20 mai concernant l'harmonisation des frais de mission. Elle invite les représentants du personnel à lui faire part des difficultés constatées.

M. Jean-Luc SARROLA (CFTC-UNSA) précise que le ministère de l'Intérieur a conclu un marché avec American Express, afin de réserver des chambres d'hôtel au prix du marché et sans que les agents aient besoin d'avancer des frais. Il émet des doutes sur la qualité de la prestation offerte par Globéo.

M. Christopher MILES indique que le marché concernant Globéo sera renouvelé. Ce sujet sera donc à nouveau traité. Si des disparités majeures apparaissent, la DGAFP sera saisie. L'administration demande aussi quand elle constate que des délibérations de conseils d'administration vont trop loin, qu'il y soit sursis.

M. Thomas PUCCI (CGT-Culture) observe que la grille de suivi indique que le Ministère étudiera l'impact budgétaire de la réévaluation sur les taux pour l'administration centrale et les DRAC. Les établissements publics devront aussi être concernés, afin d'éviter toute diffé-

rence de traitement entre les structures du Ministère et d'assurer l'équité entre les agents. Le ministère doit donc donner une orientation très claire afin de cadrer les délibérations des conseils d'administration.

M. Christopher MILES reconnaît l'importance de l'exigence d'équité, qui n'implique toutefois pas une égalité stricte, puisque des différences peuvent exister entre les établissements. Des contraintes de déplacement ou des relations avec des festivals peuvent par exemple justifier des dispositifs spécifiques. Ce sujet continuera à être l'objet d'un suivi, jusqu'à ce que le travail nécessaire ait été effectué. M. Christopher MILES demande notamment au SRH de se tourner vers le SAFIG et le DAPS afin de savoir quels établissements appliquent la règle commune et quels établissements appliquent des règles dérogatoires. Ce travail permettra aussi de distinguer les agents qui se trouvent dans un périmètre spécifique. Il sera évidemment réalisé avec les directions métiers, puisqu'elles assurent la tutelle des établissements.

M. Christopher MILES évoque ensuite les concours. L'élaboration du calendrier triennal a commencé. S'agissant du concours des AASM, une organisation syndicale souhaitait disposer de visibilité sur l'utilisation de la liste complémentaire. L'administration donnera ultérieurement des informations écrites sur ce sujet.

M. Christophe CASTELL précise dès à présent que pour le concours interne, qui comptait 32 lauréats sur la liste complémentaire, 15 affectations sont déjà réalisées. Cette liste compte donc encore 17 noms. Pour le concours interne, la liste complémentaire comptait 64 personnes et 31 affectations sont déjà effectuées.

M. Thomas PUCCI (CGT-Culture) rappelle le souhait de la CGT que des concours soient organisés tous les ans dans tous les corps, étant donné la situation de l'emploi dans le Ministère. De plus, la liste complémentaire doit être utilisée jusqu'au concours suivant. Elle ne peut toutefois que pallier les manques d'effectifs. Dans l'ensemble, les moyens nécessaires doivent être octroyés au bureau des concours. Or plusieurs postes y manquent.

M. Christophe CASTELL répond que l'administration est soucieuse de maximiser le nombre de procédures de recrutement. Toutefois, l'organisation d'un concours par an dans chaque corps ne constitue pas un objectif réaliste. Les listes complémentaires doivent donc être utilisées afin de permettre, pour certains métiers, l'organisation d'un concours tous les deux ans. Les besoins doivent en outre être estimés avec finesse. Des priorités doivent aussi être fixées. Or la liste complémentaire du concours des AASM permet de satisfaire les besoins opérationnels tout en donnant une priorité à des concours qui n'avaient pas été organisés depuis longtemps. L'année 2014 a ainsi été marquée par l'organisation de concours pour des métiers d'art dont certains n'avaient pas été proposés depuis six à huit ans.

M. Vincent KRIER (CGT-Culture) insiste sur l'importance de la fréquence des concours normaux. L'administration répond souvent aux agents qui souhaitent s'informer sur les dates de ces concours que le calendrier est encombré par les concours réservés. Cette réponse n'est pas admissible, puisqu'elle oppose les agents entre eux. Par ailleurs, la CGT a déjà estimé que le bureau des concours aurait besoin d'au moins cinq postes supplémentaires, afin d'assurer le renouvellement des agents titulaires et la satisfaction des besoins permanents du Ministère. Ce nombre ne semble pas excessif, le Ministère comptant 25 000 agents. L'administration ne peut donc affirmer que certains concours ne peuvent être organisés que tous les deux ans. Cette fréquence ne permet d'ailleurs pas de revenir à la règle.

M. Vincent KRIER constate aussi que des consignes générales portent sur l'utilisation de l'article 6-5 dans l'attente de la nomination d'un titulaire. Elles s'avèrent abusives, les concours n'étant pas ouverts. La CGT demande que cet article ne soit utilisé qu'après l'ouverture du concours concerné. Dans l'ensemble, le retour à la règle exige que les concours soient organisés à des fréquences normales.

M. Christophe CASTELL constate également que le retour à la règle voire la question de la GPEEC nécessite de s'interroger sur le renouvellement de certains corps de fonctionnaires, étant donné la pyramide des âges. Il reconnaît donc que la fréquence de certains concours devra être accrue. Dès lors, un travail devra concerner la répartition des effectifs affectés à ce sujet.

M. Nicolas MONQUAUT (CGT-Culture) souligne que les difficultés fonctionnelles et organisationnelles résultent de la réorganisation du Ministère effectuée dans le cadre de la RGPP, dont les conséquences n'ont pas été tirées. L'administration centrale et le service des Ressources humaines ont fortement souffert de cette réorganisation, en termes d'effectifs et de moyens. Les responsables de cette réorganisation avaient d'ailleurs eu l'outrecuidance de préférer au nom « SRH » le nom « service de la performance Ressources Humaines ». Une parade avait heureusement été opposée à cette gesticulation. Cependant, la capacité d'action des Ressources humaines a fortement diminué. Le rapport de l'inspection générale a d'ailleurs analysé ce domaine.

M. Nicolas MONQUAUT juge incompréhensible que des ministres issus d'une nouvelle majorité n'aient pas ouvert une réflexion afin de réfléchir, cinq ans après le décret de 2010, aux évolutions nécessaires en matière d'organisation de priorisation des moyens. Il estime que l'administration fait preuve d'une schizophrénie insupportable pour le personnel. Si elle affiche en effet des ambitions sur la gestion des Ressources humaines et de l'accompagnement des parcours, elle invoque systématiquement un manque d'effectifs quand il s'agit de mettre en œuvre ces ambitions. Le Ministère se trouve donc dans une impasse. La CGT estime que le Ministre doit avoir le courage de lancer une réflexion sur le bilan de la RGPP. Si ce bilan n'était pas réalisé, l'administration perdrait la capacité de travailler, ainsi que sa crédibilité. Dans l'ensemble, la CGT n'accepte plus que l'administration affirme manquer de moyens. La réouverture de ce dossier constitue une priorité, sauf si, bien sûr, la réforme de droite qui a affaibli le Ministère convient parfaitement à la Ministre, Madame Fleur Pellerin, ce qui permettra alors de savoir où se trouvent les clivages politiques en France.

M. Christopher MILES rappelle que l'élaboration d'un calendrier triennal donnera normalement une bonne visibilité sur les futurs concours, ce qui permettra de discuter de la charge de travail nécessitée par leur organisation. Une réflexion pourra donc porter sur l'adéquation des effectifs à cette charge et donc sur les renforts ponctuels ou permanents pouvant être mis à la disposition du service pour les trois prochaines années.

M. Nicolas MONQUAUT (CGT-Culture) déplore qu'une extension du délai de la loi Sauvadet soit envisagée. La situation actuelle se prolongerait donc pendant deux années supplémentaires, durant lesquelles les agents titulaires attendraient.

Mme Isabelle LAZZARINI (CFDT-Culture) demande par ailleurs des informations sur l'organisation du concours d'ICCEAC, notamment au sujet de la composition du jury. Les deux courriels envoyés sur ce sujet à l'administration sont restés sans réponse.

M. Christopher MILES répond que ce sujet n'est pas inscrit à l'ordre du jour et ne dépend pas du CTM. Il invite Madame Lazzarini à envoyer ses questions au SRH. M. Christopher MILES évoque ensuite l'avenir de l'établissement public de la Porte Dorée. Il souligne que ce sujet a été traité depuis le précédent CTM. La procédure de désignation du directeur général est en cours.

M. Thomas PUCCI (CGT-Culture) souligne qu'une attention doit être portée sur cet établissement, car les collectifs de travail y sont très « abîmés ».

M. Christopher MILES reconnaît l'importance d'y porter une attention. Il rappelle par ailleurs que la CFDT a posé une question sur les Trésors nationaux, qui ne relevait toutefois pas du CTM. L'administration et le Ministère se sont d'ailleurs exprimés sur ce sujet.

M. Franck GUILLAUMET (CGT-Culture) évoque l'élection au comité d'entreprise des Arts décoratifs. Des entreprises de sous-traitance avaient exercé une pression afin que les agents signent des documents attestant qu'ils ne seraient ni électeurs ni candidats. Ce sujet rentre dans le cadre des demandes de la CGT sur une charte sociale et sur les conditions de recours à la sous-traitance. En l'occurrence, un patronat voyou fait pression sur ses salariés afin qu'ils ne deviennent pas représentants du personnel. Le Ministère doit se montrer extrêmement exigeant sur le respect des droits démocratiques et sociaux dans les entreprises qui travaillent pour des établissements placés sous sa responsabilité.

M. Christopher MILES constate cependant qu'il a été demandé aux salariés d'exercer leur droit d'option. Le Code du travail a donc été respecté.

M. Franck GUILLAUMET (CGT-Culture) objecte que l'employeur n'a pas exercé sa responsabilité sociale par rapport à ce sous-traitant de manière utile à l'intérêt général et à l'intérêt du personnel. Un problème moral se pose aussi, sachant d'ailleurs que le Premier Ministre a affirmé dans la presse que le progrès consisterait à alléger le Code du travail. Celui-ci devrait déjà être appliqué.

M. Christopher MILES prend acte de ces remarques. Il évoque par ailleurs le point relatif aux suites devant être données aux engagements de la Ministre et du directeur de cabinet. S'agissant de la demande de création d'un corps à deux grades, une copie de la saisie de la Ministre a été adressée aux organisations syndicales le 6 mars. La Ministre de la Fonction publique n'a pas encore répondu. S'agissant du repyramidage, la saisine a été envoyée le 12 février. La réponse reste également attendue.

M. Thomas PUCCI (CGT-Culture) constate la persistance d'un désaccord sur les chiffres. La CGT avait estimé que le plan de la repyramidage de la filière administrative devait concerner 1 300 agents, qui exercent des missions relevant d'une autre catégorie que la leur. Or l'administration a annoncé d'autres chiffres et aucune véritable discussion n'a eu lieu. Les besoins doivent d'ailleurs être évalués avant de définir des actions. Le CTM doit donc débattre des besoins.

M. Christopher MILES répond que ce point s'inscrira dans le cadre du suivi de l'agenda social et pourra être traité dans le cadre d'un futur comité technique.

M. Emmanuel PIERREZ (CGT-Culture) constate que les documents de l'administration évoquent le repyramidage de catégorie B en catégorie A. Il souhaite savoir si elle prévoit aussi un repyramidage des « petits A » en A.

M. Christopher MILES explique que la filière administrative ne comprend pas de « petit A ». Il évoque ensuite la requalification des emplois de DRAC. Une première demande de reclassement a été envoyée au Premier Ministre. Une deuxième demande, en cours de préparation, sera envoyée après que M. Christopher MILES aura rencontré la directrice générale de l'administration et de la fonction publique. Cette demande de requalification portera sur plus de quatre DRAC. De plus, cette rencontre permettra de traiter d'autres sujets que celui-ci, qui devrait aboutir au mois de mai. Des réponses définitives pourront donc être données lors du CTM de juin.

M. Christopher MILES en vient par ailleurs à la question portant sur les logements de fonction. Des discussions sont engagées sur ce sujet, qui sera aussi examiné par le CHSCTM du 14 avril. Des réflexions concernent notamment les cas spécifiques et l'élaboration des arrêtés. En outre, Monsieur Pucci s'était interrogé sur le sens des sollicitations reçues par certains agents, interrogés sur la situation de leur logement et informés sur les évolutions qui allaient leur être proposées. Des vérifications seront réalisées afin de savoir quels établissements ont contacté des agents. L'administration souhaite traiter transversalement, au sein des établissements publics, le sujet des logements, avant de traiter chaque cas.

Mme Anne-Claire ROCTON (CFDT Culture) revient sur la requalification des DRAC. Elle souhaite savoir si le nombre de DRAC concernées est déjà établi.

M. Christopher MILES répond par la négative. L'administration estime cependant que l'ensemble des emplois devrait être décalé d'un échelon et, pour les futures grandes régions, de deux échelons. Le DRAC d'Ile-de-France pourrait alors être nommé en Conseil des Ministres, tandis que les DRAC de Rhône-Alpes et de PACA passeraient en catégorie 1.

M. Frédéric MAGUET (FSU) constate que le Ministère n'a pas l'autorisation de réattribuer les logements de fonction qui se sont retrouvés vacants et ont été l'objet de travaux. Il demande si ce problème sera résolu.

M. Christopher MILES explique que France Domaines donnera cette autorisation quand les arrêtés nécessaires seront disponibles. L'administration propose justement d'étudier ce sujet lors de la réunion du CHSTM du 14 avril, afin de pouvoir le débloquent. Par exemple, une commission d'attribution pourrait être réunie pour l'établissement de Versailles. S'agissant du décret-liste, Madame la Ministre donnera des informations durant cette séance. De plus, M. Christopher Miles et Mme Chérie ont déjà contacté les principaux établissements concernés. Ils étudient les conditions concrètes de leur sortie du décret-liste.

M. Thomas PUCCI (CGT-Culture) souligne la nécessité de progresser rapidement sur ce sujet. Le Ministère de la Culture se révèle plus lent que d'autres ministères.

M. Nicolas MONQUAUT (CGT-Culture) rappelle que la CGT a répété partout que le Ministère de la Culture appliquait de manière exemplaire la loi Sauvadet. Or les engagements du Ministère ne sont pas suivis d'effets. Le Ministère s'est moqué des représentants du personnel, qui ont signé des accords sur la résorption de la précarité et dont la confiance est très abîmée. Ce comportement n'encourage pas la CGT à signer d'autres accords.

M. Christopher MILES répond que l'administration devait avoir l'assurance écrite que les sorties du décret-liste ne s'effectueraient pas au détriment des agents du Ministère, en matière d'emploi et de crédits. Un courrier du Ministère du Budget a apporté cette assurance. Madame Lebranchu a aussi assuré que ce dispositif était jugé prioritaire par son ministère. De plus, des réunions interministérielles ont permis d'obtenir la confirmation du soutien du Premier Ministre. L'administration pourra donc enfin proposer un dispositif concernant tous les établissements et la sortie de certains d'entre eux du décret-liste.

M. François ROMANEIX ajoute que la Ministre a déclaré en septembre 2014, dans le cadre du CTM, que les conditions nécessaires n'étaient pas encore remplies. Le travail indispensable a donc été réalisé, en partenariat avec le cabinet de la Ministre de la Fonction Publique. Madame Pellerin pourra donc probablement annoncer un calendrier précis ce 2 avril.

M. Nicolas MONQUAUT (CGT-Culture) constate que le Secrétaire général réécrit l'Histoire, puisqu'il n'a pas tenu ses engagements sur un calendrier et qui faisaient suite aux engagements pris par le prédécesseur de Monsieur Romaneix. Les représentants du personnel s'interrogent donc sur la valeur des propos tenus devant eux. La CGT avait d'ailleurs failli ne pas signer les accords concernés, car elle considérait qu'elle ne pouvait pas accorder confiance aux pouvoirs qui lui faisaient face à l'époque, c'est-à-dire le gouvernement de Monsieur Sarkozy. Or c'est le pouvoir socialiste qui ne tient pas ses engagements.

M. Vincent KRIER (CGT-Culture) s'étonne en outre que l'administration semble vouloir recommencer l'ensemble du processus. Or une liste datée d'un an comprend toutes les propositions des établissements publics. La CGT avait alors formulé des remarques, en soulignant notamment que la levée des emplois dérogatoires ne pouvait pas être l'objet d'une analyse distincte pour chaque établissement, car une vision globale du Ministère était nécessaire. Des levées des dérogations semblaient s'imposer, sauf pour quelques métiers du spectacle. La CGT redoute donc que le Ministère veuille s'octroyer un délai supplémentaire de deux ans pour réfléchir à ce sujet. Les dérogations ne peuvent être levées sans ouvrir des concours et des procédures de titularisation. Les personnels recrutés de manière dérogatoire doivent en effet être intégrés au personnel.

Cette question concerne d'ailleurs aussi les deux établissements publics dérogatoires dits « législatifs », qui comprennent 3 000 emplois, contre 2 500 emplois pour les établissements dérogatoires relevant du décret-liste. L'administration avait en outre lancé un recensement des individus ayant droit, dans chaque filière, à une titularisation. Or aucun document n'a été envoyé aux représentants du personnel. La CGT demande donc sa communication immédiate.

Dans l'ensemble, la procédure ne doit donc pas recommencer à zéro. M. Vincent KRIER rappelle d'ailleurs que la levée d'une dérogation exige douze mois, puisqu'il faut notamment passer par le CTM et le conseil supérieur de la fonction publique, et qu'il faut en outre ouvrir des concours. Les limites d'un calendrier reporté de deux ans sont donc déjà presque atteintes.

Mme Claire CHÉRIE rappelle qu'un constat commun avait été établi sur l'absence d'égalité entre les agents, puisque les personnes relevant du décret-liste ne pouvaient pas se présenter dans le cadre Sauvadet. L'administration a donc fait en sorte que la date du 12 mars 2012 soit reportée, afin de permettre à tous les agents de catégories A, B et C de disposer des mêmes droits que les agents des autres établissements.

M. Franck GUILLAUMET (CGT-Culture) suppose que l'administration sortirait l'équivalent de la filière AASM du centre Georges-Pompidou du cadre dérogatoire. Chaque agent pourrait donc devenir titulaire grâce à un concours d'intégration. Si les 500 agents concernés se présentaient, le nombre de titulaires augmenterait donc d'autant. La CGT demande confirmation que cette volonté existe. L'administration a en effet précédemment déclaré que la sortie du cadre dérogatoire n'impliquerait pas forcément une titularisation de tous les agents. Elle affirmait que des réflexions restaient nécessaires. Des clarifications s'imposent donc.

Mme Claire CHÉRIE ne souhaite évidemment frustrer aucun agent par rapport à la perspective d'une titularisation dans le cadre Sauvadet. Il faut cependant organiser les concours nécessaires, qui ne peuvent concerner simultanément tous les corps.

M. Franck GUILLAUMET (CGT-Culture) juge cette précision extrêmement importante.

M. Christopher MILES évoque ensuite le retour à la règle. Ce sujet s'inscrit aussi dans le cadre de l'agenda social. Les engagements déjà pris se poursuivront. L'administration devra notamment réaliser des documents explicatifs et clarifier certaines situations, afin de garantir que les emplois de titulaires seront pourvus au maximum par des titulaires, et afin d'éviter la précarisation de personnes occupant transitoirement ces emplois. Le travail nécessaire se poursuit.

M. Tahar BEN REDJEB (SUD Cultures Solidaires) souligne par ailleurs que la question relative à l'INRAP concerne l'ensemble du service public d'archéologie préventive.

M. Christopher MILES reconnaît que ce service public ne se limite pas à l'INRAP. Il en vient ensuite à la question de l'ouverture des musées sept jours par semaine. Le rapport de l'IGAC devrait être publié au mois d'avril. La Ministre évoquera ce sujet, sur lequel le gouvernement a pris des engagements. L'administration souhaite traiter le plus objectivement possible, afin de définir les perspectives de chaque établissement.

M. Franck GUILLAUMET (CGT-Culture) rappelle que l'administration avait laissé comprendre que la Ministre effectuerait ce 2 avril une restitution du rapport, qui semble donc l'objet d'un certain retard, quoiqu'il soit l'objet d'une forte attente et d'une inquiétude croissante. La CGT espère fortement que l'administration n'annoncera pas fin mai le lancement d'une expérimentation pendant l'été de cette ouverture sept jours par semaine.

M. François ROMANEIX précise que la Ministre s'exprimera sur le calendrier de ce projet.

M. Christopher MILES ajoute que le rapport sera rapidement l'objet d'une restitution auprès du cabinet des directions générales puis auprès des représentants du personnel élus au CTM.

M. Christophe CASTELL en vient aux emplois d'avenir. Une réunion sera organisée au premier semestre de 2015 afin d'établir un bilan, qui se fondera notamment sur les résultats de l'enquête lancée en février. Les réponses à cette enquête restant insuffisamment nombreuses, l'administration a récemment relancé les établissements. De plus, un ou deux directeurs d'établissement présenteront dans le cadre du CTM des modalités de recrutement dans leur structure et des perspectives concernant les emplois d'avenir.

M. Christophe CASTELL évoque ensuite l'apprentissage, au sujet duquel le Président de la République et le Premier Ministre ont pris des engagements très forts. La Fonction publique

devrait notamment compter 10 000 apprentis à la rentrée scolaire de 2017. L'administration travaille actuellement avec la DGAFP sur la mise en œuvre de l'apprentissage au Ministère de la Culture. De plus, tous les services ont été sollicités afin de s'enquérir de leur intérêt pour l'accueil d'apprentis. Quelques réponses ont été reçues. Elles permettent de réfléchir avec la DGAFP aux moyens nécessaires, notamment en matière de formation. Ce travail porte en particulier sur la carte de formation de l'Education nationale, qui devra en effet pouvoir offrir aux apprentis du Ministère des formations correspondant à leurs besoins.

De plus, l'administration informera les établissements sur le cadre réglementaire dans lequel ils devront s'inscrire, sachant qu'ils recourront à des contrats d'apprentissage de droit privé. Plusieurs questions pratiques devaient d'ailleurs être résolues. Une note de service très claire devait donc être rédigée sur l'accueil des apprentis. Cette circulaire devrait être disponible vers le 10 avril. Un *vade-mecum* destiné aux établissements leur évoquera aussi les modalités de recrutement, d'accueil et d'accompagnement des apprentis. En outre, l'administration effectuera un nouveau recensement des besoins des établissements, plus fin que le précédent, afin qu'ils puissent lancer les démarches nécessaires pour recevoir des candidatures d'apprentis, sachant que de jeunes citoyens s'adressent déjà à eux de manière spontanée.

Dès la rentrée de 2015, le Ministère devra comprendre 50 apprentis, puis 75 personnes supplémentaires à la rentrée suivante, afin de compter en permanence 125 apprentis.

M. Vincent KRIER (CGT-Culture) rappelle que les représentants du personnel s'étaient accordés avec Madame Filippetti sur l'intérêt de mener une réflexion commune au sujet de l'élaboration d'une circulaire d'application. Un document a donc été débattu, amendé et voté en CTM dans le cadre d'un véritable dialogue social. La CGT s'était montrée « bon prince », étant donné le manque d'effectifs du Ministère, le manque de concours et les irrégularités concernant les contractuels. Elle pouvait cependant souscrire à l'effort social qui avait été affiché, le projet prévoyant d'amener des jeunes à l'emploi en passant par un système de qualification. La circulaire de Madame Filippetti, ainsi débattue, limitait en outre le risque de dérives, sachant que le Ministère s'efforce toujours de contourner les règles.

De plus, un accord avait été trouvé sur l'évocation des emplois d'avenir à chaque réunion du comité technique, auquel un tableau et des indicateurs devaient être présentés. Or un tableau très insuffisant a été présenté. Le tableau initial comprenait en effet quatre colonnes supplémentaires, très importantes, qui concernaient notamment la nature des activités confiées (entretien des espaces verts, tri des déchets, manutention, entretien des abords, bibliothèque, moyens logistiques, et cetera). Ces informations peuvent évidemment sembler gênantes pour l'administration. Quand ce tableau était fourni, il signalait par exemple que deux emplois d'avenir de Versailles concernaient des jardiniers. Or la circulaire indique explicitement que les emplois d'avenir ne doivent pas servir à pallier le manque de titulaires dans les établissements publics. M. Vincent KRIER reconnaît qu'exceptionnellement, cette situation pourrait quelquefois se produire, après avoir été discutée en CTM. Cette exception est toutefois devenue la règle. Il s'avère donc impossible de faire confiance au Ministère. La CGT exige désormais que le tableau complet soit fourni lors de la présente réunion du CTM, car elle sait que l'administration en dispose. Elle demande aussi l'intégration aux effectifs du Ministère des personnes occupant des emplois d'avenir sur des postes de fonctionnaires.

M. Vincent KRIER évoque ensuite l'apprentissage. La CGT souhaite cependant pouvoir discuter et amender la circulaire d'application, avant de la voter. Elle annonce qu'elle n'acceptera aucune formulation qui permettrait la moindre exception, afin d'éviter de nouvelles dérives.

La Fonction publique devra aussi remplir ses obligations en matière de formation d'apprentis. La CGT juge notamment indispensable que des formations en alternance soient proposées aux apprentis qui n'auront pas terminé leurs études secondaires, jusqu'à l'obtention du baccalauréat, afin qu'ils acquièrent les connaissances fondamentales. Elle tient aussi à discuter de la liste des métiers concernés par l'apprentissage. Il semble en effet qu'une liste a été établie et transmise.

M. Vincent KRIER s'étonne d'ailleurs que ce sujet apparaisse dans le cadre des points de suivi, bien que l'administration ne l'ait jamais inscrit à l'ordre du jour du CTM. Celui-ci ou un groupe de travail doit pouvoir en discuter rapidement. L'administration doit aussi donner des garanties, afin d'éviter que les apprentis constituent un moyen de pallier le manque d'effectifs du Ministère.

Des réflexions devront également porter sur la nature des contrats. Les textes indiquent notamment que tout apprenti doit être inscrit dans un CFA, ce dont il faudra s'assurer. De plus, ces contrats de droit privé possèdent *a priori* une durée indéterminée, conformément au Code du travail, les CDD n'étant possibles que de manière dérogatoire. La durée de l'apprentissage lui-même doit aussi être précisée. Une réflexion devra en outre porter sur la rémunération des apprentis, sachant que les règles diffèrent selon l'âge de ceux-ci (moins de 18 ans, de 18 à 21 ans, plus de 21 ans). Or le document ne les évoque pas. La CGT souhaite aussi savoir si le Ministère se contentera de prévoir le minimum légal en matière de rémunérations. Il semblerait en l'occurrence que les apprentis n'impacteraient pas le plafond d'emploi, ce qui laisse supposer qu'une ligne budgétaire permet leur recrutement. La CGT refuse en tout cas qu'un seul salarié reçoive moins que le SMIC.

Par ailleurs, des règles très précises concernent le niveau de qualification des maîtres d'apprentissage, qui ne sauraient être des contractuels, sur les quotités de travail consacrées au suivi des apprentis et sur le nombre d'apprentis que chaque maître peut suivre. La CGT demandera l'établissement de tableaux de suivis précisant les métiers concernés et le nombre de maîtres par comparaison avec le nombre d'apprentis. L'administration devra également évoquer le sujet des conventions d'apprentissage. Les conventions-types devront être présentées avant qu'aucune convention ne soit signée. La CGT souhaite aussi savoir si les services de l'Etat pourront accueillir des apprentis ou si cette possibilité sera réservée aux établissements publics, qui posséderont la qualité d'employeur.

M. Franck GUILLAUMET (CGT-Culture) rappelle que la CGT, peu favorable aux emplois d'avenir, avait néanmoins accepté d'accomplir un effort afin de les développer, en raison de la situation de l'emploi en France. Elle a donc travaillé de manière constructive. Or la mise en œuvre du dispositif s'est avérée insatisfaisante. Les représentants du personnel n'en sont pas correctement informés. Ils doivent désormais en recevoir, afin d'éviter que les personnes en emploi d'avenir et les apprentis retournent, à l'issue de leur contrat, à leur situation antérieure. Malheureusement, les modalités sur lesquelles des accords oraux avaient été trouvés ne sont pas appliquées. La CGT met désormais en garde l'administration sur le risque que des phénomènes similaires concernent l'apprentissage. Les dérives observées pour les emplois d'avenir ne l'incitent pas à se montrer aussi conciliante.

M. Tahar BEN REDJEB (SUD Cultures Solidaires) approuve les observations de Monsieur Guillaumet. Il déplore également la méthode de travail de l'administration. Une note est envoyée le 12 janvier aux établissements, qui doivent y répondre avant le 26 janvier. SUD Cultures Solidaires souhaite désormais qu'une discussion sérieuse concerne le recrutement

des apprentis, au sein des établissements publics et des DRAC. La fiche 2, relative à la saisine des instances de la FPT et de la FPH, prévoit d'ailleurs que celles-ci soient consultées lors des recrutements d'apprentis. L'administration doit préciser si ce dispositif concerne aussi la fonction publique d'Etat. Il semble en l'occurrence que les recrutements doivent relever des CT locaux.

Mme Emmanuelle PARENT (CGT-Culture) ajoute qu'une note du 30 mars 2015, que le CHSCTM n'a jamais validée, rappelle les règles devant s'appliquer lors d'un recrutement en matière de santé et de sécurité. Cette note ne rappelle pas suffisamment l'urgence de rédiger une fiche de poste correspondant à l'emploi exercé, sachant toutefois que les activités accomplies par les fonctionnaires ne sont pas toujours bien cadrées. Elle ne précise pas non plus les obligations concernant la surveillance médicale des personnes. La CGT se demande en outre comment la médecine de prévention a été associée au travail réalisé.

M. Jean-Luc SARROLA (CFTC / UNSA) signale que la Cité de Sèvres compte officiellement trois emplois d'avenir, recrutés dans le cadre de la convention. Cependant, l'une de ces personnes a été licenciée, sans que les représentants du personnel locaux en aient été informés. De plus, l'administration prévoit de recruter deux emplois d'avenir. Des explications doivent surtout être données sur le licenciement évoqué.

M. Frédéric MAGUET (FSU) déplore également que le tableau sur les emplois d'avenir ne comprenne plus la colonne relative aux tâches exercées. Il constate aussi un détournement des principes prévus. Le MUCEM compte par exemple quatre emplois d'avenir, dont une personne en situation de handicap qui ne dispose pas d'un tutorat suffisant, ce qui pose des problèmes à ce salarié et à son service. Deux autres personnes possèdent un diplôme de niveau bac+5 et exercent des tâches relevant de la catégorie A. La tutelle doit contrôler les pratiques des établissements publics, dont certains semblent avoir ajouté les emplois d'avenir au panel de dispositifs dérogatoires qu'ils utilisent habituellement.

La même pratique risque d'ailleurs d'apparaître avec l'apprentissage. Avant de lancer celui-ci, l'administration doit donc élaborer un bilan très détaillé sur les emplois d'avenir et prendre les mesures nécessaires pour arrêter les dérives. M. Frédéric MAGUET rappelle aussi que l'apprentissage n'est pas censé aboutir à une titularisation. Ses relations avec les concours doivent donc être l'objet d'une réflexion. Le contrat d'apprentissage ne doit surtout pas devenir, pour certains corps, un préalable obligé au passage du concours, car la réussite de celui-ci deviendrait impossible pour les personnes n'étant pas passées par ce cadre.

Mme Corinne CHARAMOND (FSU) évoque les graphiques envoyés par l'administration et représentant le vieillissement de certaines catégories de personnel. La FSU insiste habituellement, notamment dans le cadre des réflexions sur la GPEEC, sur l'importance cruciale de la transmission des savoirs et des compétences. Elle redoute désormais que l'administration ne mette pas en place les concours nécessaires à la reconstitution des pyramides d'âge des catégories et des corps de métier où un fort vieillissement est observé, et qu'elle préfère le recours à des apprentis. Ceux-ci bénéficieraient d'une transmission de savoirs et de compétences qui, en revanche, risqueraient de ne pas bénéficier à leurs successeurs. L'apprentissage ne doit pas devenir une variable d'ajustement face à la dégradation de certaines catégories.

M. Christopher MILES s'adresse aux services au sujet des colonnes du tableau qui ont cessé d'être communiquées.

Mme Marine THYSS rappelle qu'un tableau avait été communiqué au printemps 2014, à la suite d'un travail considérable. La présentation d'un bilan au printemps 2015 ayant été prévue, les services ont concentré leurs efforts sur l'enquête actuelle.

M. Vincent KRIER (CGT-Culture) juge insatisfaisante cette réponse, étant donné qu'un accord avait été trouvé sur la communication lors de chaque réunion du comité technique d'un tableau indiquant la nature de l'activité confiée à chaque emploi d'avenir, l'âge des personnes recrutées, le montant des formations prévues et la nature et le coût des formations réalisées. Ce tableau fournissait d'ailleurs des informations curieuses, puisqu'il indiquait pour certaines personnes qu'aucune formation n'avait été proposée ou que leur stage concernait « la connaissance et l'Histoire du château ».

M. Christopher MILES souligne que le nombre de personnes concernées est connu, ainsi que les fonctions occupées et les formations suivies. Ces informations n'ont pas changé depuis la transmission du tableau de suivi précédent, sauf pour les nouvelles personnes qui ont été recrutées et pour les personnes sorties du dispositif.

M. Vincent KRIER (CGT-Culture) demande à nouveau la transmission du tableau complet. Si ce tableau n'a pas changé, il faut en déduire que des problèmes d'organisation et de recueil des informations existent.

M. Christopher MILES répond que l'administration transmettra un tableau complet qui sera le même que celui qui a déjà été envoyé compte tenu du fait que les données sont encore en cours d'actualisation.

M. Vincent BERJOT évoque ensuite la question concernant le MUCEM. Celui-ci a en effet fortement recouru aux emplois d'avenir, à la demande d'ailleurs de la Préfecture de Région. L'administration a demandé à Monsieur Chougnat de remettre de l'ordre dans la situation. Elle lui a aussi demandé de continuer à accueillir la personne en RQTH. M. Vincent BERJOT déclare enfin qu'il ne dispose pas d'informations sur d'autres personnes.

M. Christopher MILES annonce que l'administration s'informerait sur les départs du MUCEM de personnes en emploi d'avenir ou en RQTH. Il reconnaît par ailleurs que le sujet de l'apprentissage doit être l'objet d'une réflexion approfondie et doit être inscrit à l'ordre du jour du CTM de juin ou de juillet, sachant que les premiers apprentis doivent arriver en septembre. Une circulaire ministérielle devra notamment évoquer les points mentionnés par Monsieur Krier et Monsieur Ben Redjeb, en particulier sur l'emploi et sur les procédures de consultation des instances. Une réunion spécifique devra évidemment être consacrée à ce sujet.

M. Christopher MILES souligne cependant que le recrutement en CDI ne constitue pas une obligation pour les contrats d'apprentissage, mais seulement une faculté. Il a par ailleurs pris note des propos de Madame Charamond sur les relations entre l'apprentissage et la transmission des savoirs. La pyramide des âges du Ministère ne justifie évidemment pas de pallier les disparitions de compétences rares par des recrutements d'apprentis. Le Ministère recourt cependant depuis plusieurs siècles à des dispositifs assimilables à l'apprentissage, par exemple à la Manufacture de Sèvres ou aux Mobiliers nationaux. Il peut s'appuyer sur ces expériences pour élaborer la circulaire sur l'apprentissage. Ce texte devra satisfaire toutes les parties et n'être suivi d'aucune des « dérives » évoquées par Monsieur Krier.

M. Christopher MILES rappelle ensuite que le tableau transmis sur les emplois d'avenir fait état de 112 recrutements, pour un objectif de 250. Personne ne peut donc affirmer que l'administration a forcé les établissements à recourir aux emplois d'avenir. L'administration est en outre pleinement consciente des difficultés d'insertion que connaîtront, à terme, les personnes qui auront travaillé dans des établissements. Des solutions devront être trouvées. Ces personnes pourront notamment passer des concours. L'administration ne peut en revanche pas se montrer aussi catégorique que la CGT sur la possibilité d'intégrer ces personnes dans un système de titularisation. Elle s'efforce néanmoins de les aider à réussir et à trouver un emploi permanent. La question des maîtres d'apprentissage est également très importante. La formation et l'accompagnement d'un apprenti exigent beaucoup de temps, ce qui empêche généralement, dans un premier temps, d'observer un accroissement de la productivité du service concerné.

M. Vincent KRIER (CGT-Culture) demande qu'une doctrine ministérielle soit énoncée, car des dérives se produiraient si chaque établissement public formulait sa propre doctrine. Il rappelle aussi que des règles fixent un maximum de deux apprentis par maître d'apprentissage. Ce dernier statut doit d'ailleurs être distingué de celui de tuteur. L'administration devra donc disposer d'indicateurs, afin d'éviter toute dérive.

M. Vincent KRIER constate ensuite que des emplois d'avenir portent sur des activités de jardinier et d'agent d'accueil et de surveillance, à Versailles, d'assistant technique, à l'ENSA de Dijon, et de jardinier, d'agent de maintenance et d'assistant administratif polyvalent, au CMN, où tous les métiers du Ministère concernant des corps de fonctionnaires sont concernés. Une véritable dérive existe donc, à laquelle le secrétaire général a d'ailleurs donné son accord, bien que ces pratiques doivent être exceptionnelles. Une solution d'intégration de ces personnes doit désormais être définie. La responsabilité sociale du Ministère consiste désormais à intégrer les personnes occupant des emplois d'avenir correspondant à des métiers de fonctionnaires dans le service public de la culture, sous la forme d'emplois de titulaires.

La séance est suspendue pour la pause méridienne.

Point 5 : Intervention de la Ministre

Mme Fleur PELLERIN rappelle qu'elle s'était engagée en septembre 2014 à revenir devant le CTM afin d'exposer les grandes lignes de sa politique culturelle. Dans le cadre d'échanges bilatéraux avec plusieurs organisations syndicales, elle a déjà évoqué plusieurs orientations. Elle parlera aussi de la nouvelle organisation territoriale de la République et des grandes lignes de la politique sociale interne au Ministère. Elle tient préalablement à féliciter l'ensemble des élus aux instances. Elle rappelle qu'elle avait incité le personnel à participer aux élections, pour lesquelles la participation a d'ailleurs atteint un niveau élevé, supérieur à la moyenne de la Fonction publique d'Etat. Elle salue l'action menée par les représentants du personnel dans le cadre de leurs mandats. Leur implication constitue une condition d'un dialogue social de qualité.

Mme Fleur PELLERIN rappelle aussi avoir présenté les grandes lignes de son action lors de ses vœux du mois de janvier. Elle évoquera à présent ses priorités politiques et les chantiers déjà engagés. Elle souhaite renouer, en les renouvelant à l'aune du 21^e siècle, avec les mis-

sions fondatrices du Ministère, ces missions concernant l'accès à la culture, le soutien à la création et le rayonnement européen et mondial.

Son ambition consiste aussi à faire souffler l'esprit de conquête qui a animé toutes les grandes avancées culturelles du pays en cinquante années de politiques ambitieuses et innovantes, malgré le contexte budgétaire actuel. Cet esprit de conquête concerne bien sûr l'espace numérique, qui constitue une nouvelle frontière. Il s'avère aussi nécessaire dans un contexte de fragilisation du pacte républicain, les attentats de janvier ayant révélé des fractures territoriales, générationnelles et sociales. Un travail de reconquête s'impose donc, afin que la culture soit perçue comme un moyen d'émancipation individuelle et collective et comme un ferment du « vivre ensemble ». La culture peut en effet jouer un rôle majeur dans le retissage du lien citoyen et de la relation entre chaque citoyen et la République. La capacité de chaque citoyen à se projeter dans l'avenir dépend aussi de sa capacité à faire partie d'un ensemble culturel.

S'agissant de l'accès à la culture, Mme Fleur PELLERIN estime qu'il doit être repensé en fonction des pratiques des citoyens. Des avancées concernent déjà la mise en œuvre de la politique d'éducation artistique et culturelle. Le partenariat avec le Ministère de l'Education nationale n'avait pas atteint le niveau d'ambition actuel depuis très longtemps, probablement depuis les années 1980. Le contexte permet notamment d'innover et de disposer d'ambitions communes. Mme Fleur PELLERIN et la Ministre de l'Education nationale ont ainsi présenté lors du conseil des ministres du 11 janvier une feuille de route conjointe. Celle-ci évoque la formation des enseignants, la valorisation des pratiques collectives et l'incitation à la lecture et à l'expression orale. Elle met aussi l'accent sur l'éducation aux médias et à l'information, afin de permettre à chacun de développer son esprit critique et de se forger une opinion.

L'actualité démontre d'ailleurs que le fait d'offrir des clés de lecture de l'information et de l'environnement possède beaucoup d'importance. La lutte contre la prolifération de messages antirépublicains, racistes, antisémites ou d'incitation au terrorisme sur les réseaux sociaux constitue aussi un défi qui doit mobiliser très fortement le Ministère de la Culture. Celui-ci peut produire ou faire produire par le public des contenus alternatifs.

Mme Fleur PELLERIN se déclare consciente des réticences que certains peuvent éprouver par rapport à un face-à-face avec l'Education nationale. Cependant, l'école est le réseau le plus universel, où il est possible de toucher l'ensemble d'une génération, notamment en utilisant mieux le temps dégagé par la réforme des rythmes scolaires, dans le cadre d'un dialogue avec les collectivités territoriales.

Par ailleurs, la télévision et de la radio publiques occupent une place importante dans la vie des citoyens et jouent un rôle central dans la diffusion de la culture et l'animation du débat politique. La singularité, l'ambition et les valeurs du service public audiovisuel doivent absolument être réaffirmés. Le Ministère a d'ailleurs restitué au CSA le pouvoir de nommer les dirigeants du service audiovisuel, ce qui semble plus moderne que de demander au Président de la République d'annoncer leur nomination aux personnes concernées. Cette décision s'explique aussi par une forte croyance dans les valeurs du service public audiovisuel, à savoir l'indépendance, l'exemplarité, la singularité et le service de l'intérêt général. Ce service public ne doit pas, en revanche, avoir la volonté de s'aligner forcément sur l'offre privée d'information et de fonctionnement ou sur les méthodes de management des entreprises privées.

Mme Fleur PELLERIN a en outre demandé à un groupe de travail piloté par Marc Schwartz de définir une feuille de route avant la nomination du futur directeur du service public, afin de

permettre un dialogue constructif entre « l'entreprise » et « l'actionnaire » sur de grandes ambitions, sans bien sûr définir la grille des programmes. Cette feuille de route évitera que des débats théoriques soient nécessaires un an après cette nomination. Elle indiquera par exemple que le service public doit jouer un rôle dans la découverte de nouveaux artistes ou le décryptage de l'information. Il s'agit en somme de réaffirmer une exigence qui rappelle les propos de Jacques Chancel quand il déclarait qu'il faut donner aux gens ce qu'ils pourraient aimer, plutôt que ce qu'ils aiment.

Mme Fleur PELLERIN porte aussi une attention toute particulière à la question de la lecture. Le réseau de 16 000 points de lecture peut constituer un point d'appui pour de nouvelles offres culturelles proches des citoyens. Un chantier concerne notamment l'élargissement des horaires d'ouverture des bibliothèques. Une grande complexité existe, puisqu'il faut dialoguer avec les collectivités territoriales et les agents des bibliothèques et des médiathèques, afin de définir une manière d'organiser le travail. Il importe cependant que les horaires d'ouverture du service public correspondent aux modes de vie des publics.

Par ailleurs, une fête consacrée à la littérature pour la jeunesse sera organisée durant l'été prochain. Mme Fleur PELLERIN a demandé au CNL de se concentrer sur les publics les plus éloignés de la lecture, en particulier les nombreux jeunes dont les parents n'ont pas les moyens de partir en vacances et qui doivent passer les mois de juillet et d'août dans des cités où les offres de loisirs sont rares, dans les quartiers prioritaires de la politique de la ville.

Afin d'améliorer l'accès à la culture, un autre axe de travail concerne la politique d'ouverture des lieux de patrimoine. Une réflexion porte notamment sur les archives de Fontainebleau, pour lesquelles une solution définitive doit être trouvée. D'autres réflexions concernent l'archéologie préventive. La situation financière et l'organisation du travail de l'INRAP doivent être améliorées. Dans cette perspective, Mme Fleur PELLERIN a donc confié une mission à Martine Faure, députée de la Gironde, qui travaille sur la coordination et la complémentarité de tous les acteurs publics, afin de mieux prendre en compte les enjeux de l'INRAP. Une réflexion conjointe avec Bercy porte en outre sur les redevances d'archéologie préventive, dont la collecte semblait devoir s'améliorer depuis la résolution des problèmes informatiques.

Mme Fleur PELLERIN en vient à sa deuxième priorité, le soutien à la création, pour lequel trois chantiers majeurs ont progressé depuis janvier. S'agissant du financement et du soutien à la création à l'ère numérique, l'outil de référencement de l'offre de vidéos à la demande a été lancé. Un plan de lutte contre le piratage commercial a également été lancé, avec la signature de la charte pour les bonnes pratiques dans la publicité. Ce travail a permis de mettre un terme à l'opposition systématique entre les internautes et les créateurs. En outre, la France a fait entendre avec force sa position sur le droit d'auteur et l'inégalité de traitement fiscal entre le livre imprimé et le livre numérique, afin de soutenir la diversité culturelle en Europe. Elle a en l'occurrence rappelé que le marché unique n'impliquait pas une culture unique. Tous ces chantiers exigeront encore beaucoup de travail au premier semestre, notamment pour la commission sur les droits d'auteurs.

Un autre chantier concerne la stratégie nationale en matière d'architecture. Il vise à mettre en valeur la création architecturale et son importance pour les espaces de vie. Ce travail est bien engagé. Cette politique, partagée par plusieurs ministères, était toutefois un peu mise de côté au Ministère de la Culture. Or les groupes de travail donneront leur conclusion d'ici l'été et le Ministère pourra amender le projet de loi sur la liberté de création, l'architecture et le patrimoine.

Les assises de la jeune création seront en outre lancées prochainement, afin de créer les conditions nécessaires aux artistes et aux créateurs pour trouver leur place dans la société. Le Ministère s'efforcera de favoriser la reconnaissance et la valorisation des esthétiques, dans toute leur diversité. Ce travail rejoindra notamment les enjeux transverses des centres et des écoles d'enseignement supérieur du Ministère.

S'agissant du rayonnement culturel, Mme Fleur PELLERIN a missionné, conjointement avec Mathias Fekl, Isabelle Giordano pour promouvoir les industries culturelles et créatives (cinéma, livre, audiovisuel, musique, animation, jeu vidéo, design, artisanat d'art, mode) à l'échelle internationale. Afin de favoriser la projection internationale des PME, des groupements ont été constitués.

Mme Fleur PELLERIN souhaite ensuite évoquer le projet de loi sur la liberté de création, l'architecture et le patrimoine, auquel les agents du Ministère ont fortement contribué et qui se trouve à la croisée des trois priorités qui viennent d'être énoncées. Ce projet s'inscrit dans la perspective de la promotion et de la valorisation du patrimoine, au service du plus grand nombre. Il clarifie le droit des espaces protégés, élargit le champ des archives publiques et améliore l'organisation de la circulation des collections nationales, tout en renforçant l'efficacité de la protection de l'archéologie. Il réaffirme aussi des principes fondamentaux de la République, puisqu'il inscrit solennellement le principe de la liberté de création dans un cadre juridique pérenne. Plusieurs mesures doivent aussi assurer un meilleur partage de la valeur et la transparence des rémunérations dans le secteur de la création artistique, notamment dans le domaine de la musique.

Mme Fleur PELLERIN en vient aux relations entre culture et citoyenneté. Les attentats de janvier ont pris pour cible la liberté d'expression et la laïcité. Mme Fleur PELLERIN a alors souhaité réaffirmer son attachement à la liberté d'informer, d'être informé, de créer et de penser, dont le Ministère est le garant vigilant, en lançant plusieurs chantiers. Une politique d'accompagnement et de soutien concerne notamment les médias de proximité, qui avaient été auparavant un peu délaissés, au moins financièrement. Une partie importante de la réponse aux attentats, à la remise en cause des principes républicains et au sentiment d'abandon que peuvent éprouver des populations des espaces périurbains ou urbains est en effet culturelle. Il importe donc de mobiliser tous les acteurs concernés.

Mme Fleur PELLERIN remercie d'ailleurs les représentants du personnel qui ont émis des propositions pour engager très fortement le Ministère dans cette politique de citoyenneté. Ce sujet doit continuer d'être l'objet de discussions. Certains représentants du personnel ont notamment estimé que le Ministère s'était peut-être un peu « endormi » par rapport à son ambition démocratique, qui constitue l'un de ses fondements. Mme Fleur PELLERIN a toutefois organisé plusieurs réunions de travail avec les DRAC, les acteurs culturels, les organisations syndicales et des intellectuels. Ce travail doit se poursuivre. Il faut notamment pouvoir mesurer les résultats des actions réalisées et envisager de généraliser celles qui fonctionnent bien. Les organisations syndicales y seront évidemment très étroitement associées.

A la suite du comité interministériel à l'égalité et à la citoyenneté du 6 mars, le Ministère lancera un plan spécifique. Il importera notamment d'en finir avec ce que certains représentants du personnel appellent « la verticalité », c'est-à-dire les politiques culturelles descendantes, dont les citoyens se sentent souvent exclus, car elles ne correspondent pas à leur culture populaire. Plusieurs axes de travail sont donc définis, qui pourront être l'objet de discussions. Des actions fortes concerneront notamment les territoires délaissés, des quartiers prioritaires de la

politique de la ville aux zones rurales et périurbaines. Les actions doivent en outre se fonder sur les réseaux de proximité, notamment les lieux de patrimoine et les bibliothèques. Il importera également de construire une alternative culturelle destinée à la jeunesse, grâce à une politique d'éducation artistique et culturelle ambitieuse et, surtout, grâce au plan d'éducation et d'information à l'image. Il importe aussi de renforcer le volontarisme du Ministère en matière de lutte contre les stéréotypes et les discriminations. Ce chantier constitue l'un des principaux défis que doit relever le Ministère. Il suppose une meilleure reconnaissance des pratiques des citoyens.

Mme Fleur PELLERIN évoque ensuite la réforme territoriale et la revue des missions de l'Etat. Les priorités du Ministère ont en effet été définies alors qu'un mouvement profond de réforme territoriale est engagé. Mme Fleur PELLERIN connaît en l'occurrence les inquiétudes des représentants du personnel, auxquelles elle essaiera de répondre.

Mme Fleur PELLERIN rappelle son attachement au maintien d'une administration de la culture déconcentrée et proche du territoire. La réforme territoriale engage le Ministère à créer les conditions d'une meilleure coordination de l'action culturelle avec les collectivités sur les territoires, ce qui renvoie à des réalités législatives très complexes. Il s'agit tout d'abord de la mise en œuvre législative des lois MAPTAM et NOTRE. Il est également nécessaire d'adapter le dialogue et les modes d'action avec les collectivités, qui sont elles-mêmes en train de revoir leurs compétences, ainsi que le leur périmètre d'action. Il convient en outre de prendre en compte les contraintes budgétaires nouvelles des collectivités, extrêmement complexes en ce qui concerne le périmètre d'action de la culture, et qui fragilisent les initiatives de terrain. Ces contraintes doivent en outre être combinées avec la réorganisation des services déconcentrés de l'Etat. Elle a donc conscience de l'exigence que représente ce contexte complexe pour les DRAC.

Le projet de loi NOTRE adopté en première lecture au Sénat le 27 janvier et à l'Assemblée nationale le 10 mars sera prochainement présenté en second lecture au Sénat. Il consacre la spécificité des politiques culturelles et de leur organisation territoriale en reconnaissant la culture comme une compétence partagée entre l'Etat et les collectivités territoriales. Il renforce également l'instance de concertation entre l'Etat et ces dernières, qui se voit consacrée par la loi. Enfin, l'Assemblée nationale a rebaptisé le « guichet unique » initialement présent dans le texte en « regroupement de l'instruction et de l'octroi d'aide et de subventions », ce qui améliore la lisibilité de cette disposition. Mme Fleur PELLERIN assure qu'elle sera attentive à ce que la spécificité du domaine culturelle reste préservée dans la suite du débat.

Concernant les adaptations des actions aux nouvelles répartitions des compétences entre collectivités territoriales, elle souhaite mener une mission sur l'évaluation des enjeux pour les acteurs culture des fusions de région. Il ne s'agit en aucun cas d'indiquer aux conseils régionaux ce qu'ils doivent faire, mais de lister les enjeux pour établir un diagnostic global sur l'ensemble des territoires et de définir des principes de positionnement de l'Etat pour accompagner ces changements. Ce travail de réflexion sera lancé très prochainement. Le Ministère de la Culture sera également aux côtés des collectivités qui font le choix de la culture en termes financiers. Elle a souhaité entrer dans une démarche partenariale avec les collectivités pour leur permettre de passer la phase difficile de réduction des déficits publics. Cette démarche fonctionne, car trente à quarante pactes culturels devraient être signés dans le mois à venir. Le Ministère parvient donc à convaincre des collectivités de toute taille de s'engager dans cette démarche, qui représente un signal important pour les acteurs culturels sur le terrain. Les

pactes culturels sont en outre une excellente illustration du rôle fondamental des DRAC, car sans services déconcentrés réactifs et forts, il serait impossible d'engager une telle démarche.

La réforme des services déconcentrés de l'Etat pourra être considérée comme un succès si elle permet, par le regroupement, un renforcement des capacités stratégiques de prospective et de dialogue d'égal à égal avec les grands élus, sans se traduire par un éloignement du terrain qui serait mauvais pour les agents des DRAC. Les DRAC préfigureurs seront nommés dans la continuité des préfets préfigureurs, qui ont vocation à définir le schéma d'organisation de l'Etat dans les futures régions regroupées. Les DRAC préfigureurs prendront en compte les spécificités locales de chaque région, et formuleront des propositions tout au long de l'année 2015 afin de fixer l'organisation cible au 1^{er} janvier 2016. Cette organisation cible est un objectif, qui sera mis en œuvre progressivement sur plusieurs années.

Concernant la revue des missions, il n'est pas question de bouleverser les fondamentaux de l'action culturelle. Cette revue s'appuie sur des consultations locales organisées en décembre 2014. Des pistes d'amélioration et de simplification des procédures en matière patrimoniale ont été évoquées lors des discussions, ainsi que le besoin d'un Etat garant d'une vision territoriale cohérente.

Les priorités sociales du Ministère sont déclinées dans le projet d'agenda social préparé par le Secrétaire général, qui a fait l'objet de premières discussions avec les organisations syndicales et est à l'ordre du jour de cette réunion. Mme Fleur PELLERIN constate que les priorités premières sont partagées, à savoir l'affirmation d'une démarche d'employeur socialement responsable. Dans ce cadre, l'objectif du retour à la règle selon laquelle les emplois permanents doivent être pourvus par des fonctionnaires, et non des contractuelles, doit être concrétisé. La négociation entamée l'année précédente doit être finalisée au cours du premier semestre.

Concernant la révision du décret liste, les engagements pris de longue date par la précédente ministre doivent être concrétisés. Mme Fleur PELLERIN a obtenu de Mme Marylise LEBRANCHU que les agents puissent bénéficier de dispositions spécifiques en matière de concours par l'allongement du délai prévu par la loi du 11 mars 2012. Il semble possible d'avancer dans les discussions dans l'attente de la concrétisation législative de cette concession. Par ailleurs, les discussions avec le Ministère du Budget avancent, et M. Fabrice BAKHOUCHE réunira prochainement les directeurs des établissements publics concernés. Le CTM sera ensuite réuni pour présentation des orientations.

Des discussions interministérielles sont en cours sur les sujets cruciaux de la diversité et de l'égalité professionnelle, ainsi que la lutte contre toutes les formes de discrimination dans l'emploi sont des sujets cruciaux. Mme Fleur PELLERIN souhaite que le Ministère soit exemplaire en la matière, et a demandé au Secrétaire général d'engager les travaux nécessaires en vue de l'obtention du label diversité. Cette thématique sera engagée dans le courant de cette année, pour aboutir idéalement en 2016.

Mme Fleur PELLERIN souhaite promouvoir un management responsable et durable. Un plan d'action sera mis en place au cours de l'affirmation de valeurs communes, comprenant des propositions de formation systématiques à la prise de fonction, une offre d'accompagnement individualisée, des séminaires de formation et des ateliers collectifs. Ce corpus de mesures doit favoriser la diffusion d'une identité de cadre responsable des personnels.

La deuxième priorité concerne la capacité du Ministère à répondre aux enjeux de demain. A ce sujet, les enjeux RH de la réforme territoriale sont cruciaux, afin de construire un Etat plus réactif et accompagnateur, en apportant une plus-value aux politiques menées par les autres niveaux d'intervention. Pour ce faire, les services de l'Etat en région doivent pouvoir s'adapter aux enjeux sociaux et économiques de chaque région, ainsi qu'à la présence artistique, culturelle et patrimoniale. Il s'agit de conforter les DRAC et leurs agents, et Mme Fleur PELLERIN est sensible au décalage de leur régime indemnitaire. Les primes des agents de la DRAC Ile-de-France ont été revalorisées en priorité, et elle souhaite s'appuyer sur les réformes territoriales en cours pour procéder une revalorisation forte de la situation indemnitaire de l'ensemble des agents.

La question de l'ouverture sept jours sur sept des grands musées de Versailles, Orsay et du Louvre est en attente des conclusions de l'IGAC. Des discussions seront engagées sur ce dossier en fonction des orientations qui auront été définies, sans mise en œuvre précipitée de la réforme. Le temps du dialogue social sera respecté, y compris lors d'expérimentations le cas échéant. Par ailleurs, Mme Fleur PELLERIN souhaite conduire un chantier de modernisation de l'enseignement supérieur culturel, en commençant dès 2015 par le statut des enseignants chercheurs dans les écoles nationales d'architecture. Au-delà des avancées sur l'augmentation du taux de promotion, l'une des priorités de l'agenda social porte sur la revalorisation de la filière administrative, en commençant par les agents de catégorie C. Mme Marylise LEBRANCHU a été saisie de la question de la carrière de ceux-ci.

La politique immobilière du Ministère est également l'un des axes forts de l'agenda social 2015, avec l'élaboration d'un schéma de politique immobilière 2015-2018. Il est souhaitable d'opérer à terme un regroupement des services d'administration centrale sur un nombre plus limité d'implantations qu'aujourd'hui, l'implantation sur sept sites plus ou moins proches ne favorisant pas la communication entre services. La perspective de regroupement de l'ensemble des services sur un site unique, hors Paris intra-muros, n'est pas écartée par France Domaine.

Mme Fleur PELLERIN souhaite également revenir sur les engagements pris au CHSCT du mois de novembre. Une entité de prévention est en cours de constitution, et devrait être mise en place dès 2015. Le groupe de travail sur le recours responsable à la sous-traitance doit se réunir rapidement, afin d'aboutir à l'automne à la rédaction d'une charte. Par ailleurs, le SDSI a trouvé une configuration permettant de résoudre les problèmes de comptabilité logicielle exposés par les représentants du personnel. Celle-ci sera prochainement testée, dans l'attente d'une solution plus structurelle.

En synthèse, les chantiers ne manquent pas pour le Ministère, tant en interne qu'en ce qui concerne les politiques culturelles.

M. Christopher MILES remercie la ministre pour son intervention.

M. Lionel THOMPSON (CGT-CULTURE) rappelle que les salariés de Radio France sont en grève depuis 15 jours. Cette grève, reconduite par l'assemblée générale dans la matinée, est un mouvement ferme et décidé qui touche tous les métiers, toutes les antennes nationales ou locales. Ce mouvement a formulé des demandes simples sur lesquelles refuse de s'engager la direction de Radio France : garantie du maintien des effectifs de certains services, engagement à ne pas les externaliser, renoncement à une réforme de la production engagée sans réelle concertation, maintien des effectifs des stations de France Bleu, renoncement à la pour-

suite de mutualisation de leurs programmes qui serait une négation de leur missions de proximité, et maintien des formations musicales au sein de Radio France et les garanties sur leur avenir. Les négociations dans l'entreprise sont bloquées depuis le début de la semaine, la direction ne renvoyant qu'un protocole quasiment identique. Dans ces conditions, il relève de la responsabilité de la Ministre de la Culture de nommer un médiateur pour sortir de ce conflit, les positionnements de la direction sur ces questions étant écrites et celles de l'intersyndicale connues.

Le problème de gouvernance à Radio France n'est pas seulement cristallisé sur la personne de M. Matthieu GALLET qui est assez fortement décrédibilisé mais s'étend, au delà, aux directions de radio France héritées pour certaines des présidences passées. Celles-ci ne pourront pas faire évoluer Radio France contre leurs salariés, sans tenir compte de leur grande expertise sur leurs métiers, sur la radio, en se contentant d'audits externes dont le résultat est connu d'avance et vise principalement à réduire les effectifs.

Ce conflit intervient dans le contexte de la négociation du futur contrat d'objectifs et de moyen. M. Matthieu GALLET vous a remis son projet ce matin, mais il est inconcevable que les salariés en grève depuis quinze jours ne soient pas informés de la teneur exacte de celui-ci. Il est impossible de se contenter de ce que M. Gallet a répondu ce matin en renvoyant l'examen de cette question à un prochain Comité Central d'Entreprise comme si la situation était normale ; ce qui n'est pas le cas. Les salariés demandent donc à en connaître les détails. Il a été évoqué un plan de départs, le projet pour les orchestres et beaucoup d'autres questions posées par les salariés pour ce COM restent sans réponses. En outre, il n'est pas possible de faire porter au seul gouvernement précédent la responsabilité de la sortie de la trajectoire du précédent COM qui a fait que quatre vingt sept millions d'euros n'ont pas été versés à Radio France par rapport à ce qui avait été prévu. Il est de la responsabilité du gouvernement aujourd'hui d'accorder à Radio France les conditions budgétaires de son bon fonctionnement et de son développement, pour assurer la qualité du service public audiovisuel à laquelle est attachée la ministre.

La situation actuelle n'est due ni aux salariés, ni au problème de la masse salariale. Après lecture du rapport de la Cour des comptes, il nous semble qu'il y a des choses contestables, car l'expertise de la Cour en matière de radio n'est pas certaine. La production de fictions, de documentaires complexes, unique en France actuellement, qui fait la spécificité et la richesse du service public de la radio, auxquelles les auditeurs restent attachés, nécessite un certain niveau d'emploi. A ce sujet, M. Lionel THOMPSON rappelle que chaque seconde de programme diffusé à l'antenne est produite par les services de Radio France.

La situation est due en grande partie au non respect par l'Etat de ses engagements. En effet, les objectifs de développement ont été tenus, avec la création du Mouv et d'une direction des nouveaux médias pour prendre en charge les questions liées à internet et au numérique, le développement du réseau France Bleu et la création de stations locales, sans que, toutefois, n'y soient associés les moyens nécessaires. De plus, les coûts des chantiers ont dérivé de la manière dont on sait, mais l'Etat, présent au conseil d'administration, a sa part de responsabilité car il n'a pas agi pour empêcher cette dérive. D'importantes économies de fonctionnement ont été mises en œuvre ces dernières années, et les salariés ont le sentiment de ne pas pouvoir réduire plus ces crédits, comme en a convenu le PDG. Il est impensable de réduire les effectifs, car ces emplois sont nécessaires. Une telle réduction risquerait de porter atteinte à leur richesse et leur diversité, de mettre en danger les activités de Radio France, ainsi que le rôle unique joué par Radio France dans le pays pour la culture et l'information.

Mme Fleur PELLERIN convient de la difficulté de l'exercice. Toutefois, comme tous les opérateurs culturels, l'audiovisuel public doit participer à l'effort de réduction des déficits publics. L'effort demandé à Radio France en 2012 représente 1,5 % de baisse de la dotation publique sur quatre ans, et reste donc très modéré. De plus, l'entreprise n'a pas examiné les pistes durables permettant d'avoir une trajectoire financière tenable. Ainsi, la trajectoire actuelle conduirait à un déficit de trésorerie de 150 millions d'euros en 2019. Elle convient de la difficulté d'un chantier mené depuis huit ans en site occupé, mais rappelle qu'il était nécessaire de désamianter les bâtiments et de mettre aux normes la sécurité incendie. La question de sa prise en charge financière est en cours d'examen, afin que cette fin de chantier ne pèse pas sur les comptes de l'Entreprise, ce qui serait le cas si un emprunt était fait ; la ministre assure étudier un accompagnement de la fin du chantier.

Toutefois, il ne revient pas au Ministère de la Culture d'établir le projet d'entreprise de Radio France. Mme Fleur PELLERIN rappelle qu'elle a une ambition pour le service public culturel, souhaite que radio France puisse continuer à faire entendre sa différence, à ne pas s'aligner sur l'offre radiophonique des radios privées et à jouer un rôle moteur majeur de prescripteur culturel et musical, et souhaite donc la présentation d'une ambition détaillant les pistes de mise en œuvre de l'animation culturelle du pays et non des propositions marketing sur les chaînes. La ministre rappelle son ambition de mettre en œuvre et en avant la création, les intellectuels, la politique culturelle ou l'animation culturelle du pays. Le COM doit porter ses orientations car il n'est pas un outil uniquement destiné à atteindre l'équilibre financier. Des discussions sont en cours avec la présidence de Radio France, la ministre appelle de ses vœux la reprise du dialogue social et souhaite que les Français retrouvent leurs ondes. Elle a bien entendu que les organisations syndicales n'étaient pas destinataires du projet de COM remis par le PDG, mais considère que c'est à la direction de l'Entreprise de le leur communiquer.

Mme Valérie RENAULT (CGT-Culture) rappelle qu'en ce qui concerne la réforme territoriale, à défaut de clause générale de compétence, la compétence partagée était un positionnement de retrait de la CGT. Elle salue l'inclusion du Conseil des Collectivités Territoriales pour le Développement Culturel dans la loi, mais rappelle que les partenaires sociaux avaient demandé un CCTDC ouvert aux organisations syndicales représentatives dans les services publics concernés. Elle demande à la ministre de préciser si la réforme territoriale impliquera des licenciements.

Mme Fleur PELLERIN répond qu'elle n'impliquera ni licenciements, ni mobilités forcées.

Mme Valérie RENAULT (CGT-Culture) rappelle à la ministre qu'il semblerait qu'elle porte l'idée d'ouvrir les bibliothèques sept jours sur sept alors que l'État ne donne même pas les moyens humains au Centre des Monuments nationaux d'ouvrir sa centaine de monuments douze mois sur douze.

Les représentants du personnel ont par ailleurs préparé un courrier sur la question de l'archéologie. La stratégie du Ministère est peu lisible, et semble s'arc-bouter sur le maintien d'un système concurrentiel, même si celui-ci représente un coût annuel de 25 millions d'euros de subventions alors que 115 agents en CDD ont été licenciés, dans le cadre d'un plan social qui ne dit pas son nom. Elle craint la casse du service de l'archéologie préventive avant fin 2016, et demande à la ministre de répondre à ce courrier.

Les assemblées générales mettent en avant une situation sociale extraordinaire et dramatique au Ministère de la Culture. Les agents de catégorie C, qui représentent 43 % de l'effectif,

partent en retraite avec des pensions souvent inférieures à 1 200, voire à 900 euros. Il est nécessaire de se pencher en urgence sur cette problématique.

Mme Valérie RENAULT (CGT-Culture) salue par ailleurs le courrier de la ministre à celle de la Fonction publique concernant le corps à deux grades. Elle ajoute que le retour à la règle nécessite un plan de titularisation. La demande de revalorisation des indemnités des agents des services déconcentrés n'est que justice. Elle note que le Ministère a constaté l'existence d'un problème de dévalorisation de la filière administrative, puisque 350 agents changeront de catégorie en cinq ans ; toutefois, cette mesure est très insuffisante. L'urgence sociale reste très importante.

Mme Dominique FOURNIER (CGT-Culture) rappelle que la région parisienne regroupe 50 % des zones les plus défavorisées et à risque. Or, actuellement seule une personne à la DRAC Ile-de-France est en charge de l'ensemble des quartiers défavorisés et des sites difficiles pour la région. Cette personne n'a pu être présente, car elle a été victime d'un malaise cardiaque du fait de l'intense fatigue que représente cette tâche.

Intervention hors micro inaudible.

M. Tahar BEN REDJEB (SUD-Culture Solidaires) s'associe à la CGT, SUD Radio France étant partie prenante du mouvement de grève.

Il a noté l'existence de nombreux chantiers sociaux présentés par la ministre, dont certains à longue échéance. Il rappelle toutefois la disparition au 30 mars de 170 manifestations culturelles, en raison de la baisse drastique des subventions de l'Etat aux collectivités ou de la diminution des budgets communaux suite aux dernières élections. Or, toute disparition est un manque grave pour la diversité culturelle. Il s'enquiert donc de la réponse du Ministère de la Culture à ces annulations, qui concernent tous les champs de la politique culturelle, dans une période de montée de l'intolérance dans le sillon des événements de janvier.

SUD-Culture Solidaires est également préoccupée par la réforme territoriale, au sein de laquelle il n'existe aucune visibilité sur l'avenir des DRAC au-delà de 2017 ainsi que l'agenda. Ainsi, le calendrier présenté par la ministre ne correspond pas aux échéances indiquées jusqu'alors. Il a noté l'assurance que cette réforme n'entraînerait pas de mobilités forcées pour les agents des catégories B et C. Toutefois, l'avenir des personnels n'est pas connu dans l'optique de la fusion au 1^{er} janvier 2016. Le Ministère de la Culture semble favoriser une DRAC multi sites, avec une gestion centrale et des implantations territoriales qui restent floues. Il est donc nécessaire de préciser les informations à ce sujet.

M. Jean-Luc SARROLA (CFTC-UNSA) s'associe à la CGT en ce qui concerne la nécessité d'amélioration de la carrière des agents de catégorie C. Pour en venir à l'avenir des DRAC, il rappelle que les préfets sont devenus RBOP quelques années plus tôt, ce qui leur donne pouvoir sur des BOP qui peuvent mettre en péril l'avenir de certains services. Des plateformes fonctions support ont été mises en place, et les préfets s'inquiètent du manque de personnel pour les pourvoir. Les représentants du personnel souhaitent donc des précisions sur le maintien des fonctions support dans les DRAC.

M. Frédéric MAGUET (SNAC-FSU) a bien entendu que les responsables seraient sensibilisés à la gestion des équipes. Or, certains services ou établissements ont des directions néfastes pour les agents placés sous leurs ordres. Ces situations sont bien connues par le

Ministère, mais rien n'est fait pour recadrer les directeurs qui maltraitent leur personnel. Il convient de porter une attention particulière à la nomination de personnalités complexes à la présidence d'établissements publics ou de services importants. Il demande des assurances sur l'exercice direct de la tutelle à ce sujet.

Il est nécessaire d'inscrire à l'agenda social une réflexion sur la revalorisation de la filière scientifique, notamment les techniciens de recherche du Ministère de la Culture. N'étant pas entrés dans le NES, il s'agit du seul corps B dont les agents commencent leur carrière en dessous des grilles de la catégorie C. Le Ministère de la Culture doit préciser son ambition pour la recherche réalisée en son sein.

Concernant le retour à la règle, le SNAC-FSU rappelle que le Ministère de la Culture compte près de 60 % d'effectifs non titulaires. Il n'est donc plus question d'embaucher des non titulaires sur des contrats précaires, ce qui implique de rouvrir des concours. Toutefois, les agents non titulaires présents depuis des années ne peuvent passer le concours réservé mis en place par la loi Sauvadet, car ils perdraient en rémunération et en retraite. Le SNAC-FSU demande que la meilleure manière de traiter statutairement ces agents soit inscrite dans le retour à la règle, en particulier en termes de mobilité. Enfin, un chantier spécifique doit porter sur la titularisation des 1 800 agents non titulaires de l'INRAP.

Mme Michèle DUCRET (CFDT Culture) fait part de points d'inquiétude sur la situation immobilière du Quadrilatère des Archives nationales, les fonctions support dans les DRAC, et la présence de plus en plus importante des fonctions administratives à la tête des établissements au détriment des filières techniques du Ministère. Le Ministère de la Culture ne doit pas devenir une « administration administrante ».

Les recrutements au titre de l'article 6 quinquies recréent de la précarité, en raison du pourcentage important d'agents non titulaires du Ministère. Celui-ci est obligé de remplacer les fonctionnaires par des non titulaires faute de concours, et il est donc particulièrement nécessaire de discuter des modalités pratiques du retour à la règle.

M. Franck GUILLAUMET (CGT-Culture) partage la conviction que les politiques culturelles sont au centre des réponses qui peuvent être apportées à la crise profonde que connaît la société. Il se félicite du cycle de réunions « Culture et citoyenneté » lancé par le cabinet de la ministre, et appelle à la poursuite de cette réflexion. La CGT-Culture insiste sur la nécessité d'une action prioritaire envers les publics en difficultés sociales et culturelles, qui doivent pouvoir exprimer leurs cultures. La diversité est un enjeu pour le Ministère, notamment dans sa politique de recrutement. Ces orientations et mesures concrètes doivent être assorties de moyens, et il est urgent d'agir pour rattraper le temps perdu pour donner de l'espoir au Ministère, au pays et aux citoyens. Enfin, la CGT rappelle son souhait de voir développer la question de la culture et du monde du travail.

M. Nicolas MONQUAUT (CGT-Culture) regrette que la ministre n'aborde pas la question du devenir de l'administration centrale. Celle-ci est affligée par des organisations inopérantes héritées de la RGPP, qui génèrent de nombreux points de blocage et sur lesquelles il convient désormais de s'interroger. La disparition d'un certain nombre d'entités a été très problématique. Ainsi, il existait avant la présidence de M. SARKOZY des politiques du livre et de la lecture, des musées, de l'architecture, qui ont été remplacées par une politique générique du patrimoine. Les transversalités créées à l'époque ne sont pas toutes mauvaises, mais ces questions doivent être examinées pour assurer la crédibilité et la lisibilité des politiques portées par

le Ministère. Par ailleurs, le Président de la République a encore nommé récemment dans d'autres ministères des directeurs d'administrations centrales de plein exercice sous des directeurs généraux. Il n'est pas possible d'être pleinement satisfaits de la réorganisation menée cinq ans plus tôt par des personnes extérieures au Ministère. Il souhaite par ailleurs savoir si les missions transférées dans les services déconcentrés y resteront *in fine* dans le cadre de la réforme territoriale. Enfin, il est nécessaire de réaffirmer l'autorité de la tutelle sur les établissements publics.

Mme Fleur PELLERIN a fait une demande au secrétaire général du gouvernement pour retrouver les directions des musées de France et des archives.

Elle prendra connaissance du courrier relatif à l'INRAP, mais considère qu'il n'est pas possible de supprimer la situation concurrentielle pour revenir à un monopole public ; les indemnités seraient extrêmement coûteuses. En revanche, elle s'est engagée sur le niveau d'exigence demandé aux opérateurs privés, que la loi permet de rehausser. La question de l'équité concurrentielle entre les opérateurs privés et l'opérateur public est examinée, car l'INRAP n'est pas en situation de proposer des prix équivalents à ceux des acteurs privés du fait de sa situation de charges.

M. Nicolas MONQUAUT (CGT-Culture) déplore que l'administration n'ait jamais répondu aux sollicitations de l'intersyndicale sur la maîtrise d'ouvrage publique.

Mme Valérie RENAULT (CGT-Culture) précise que lors d'une négociation de préavis avec les représentants du cabinet de la ministre, les représentants du personnel ont clairement souligné que la loi avait pris tellement de retard que les mesures qu'elle comporte seraient balayées par le réagrément en cours des opérateurs privés. Par conséquent, ils seront exonérés des obligations instaurées par la nouvelle loi pour les quatre à cinq ans à venir. Elle déplore qu'il n'existe aucun moyen de remettre le service concurrentiel en règle.

Mme Fleur PELLERIN reviendra sur la question de l'INRAP. Elle propose que les questions relatives au calendrier et aux fonctions support soient également reportées, car elle ne peut prédire les décisions à venir des préfets préfigurateurs. Le Ministère désigne les DRAC préfigurateurs pour définir le schéma cible de chaque collectivité territoriale en fonction de la situation locale. Des questions telles que l'implantation de la DRAC doivent être examinées, et ne recevront pas une réponse unique.

La situation des techniciens de recherche est un véritable sujet d'attention, qui sera inscrit à l'agenda social. Les questions à venir pour le retour à la règle concernent le stock et le flux, comme l'ont fait remarquer les interventions pertinentes des représentants du personnel. La capacité du Ministère et du SRH à soutenir ces évolutions, le retour à la règle et le décret liste en matière de concours sera déterminante.

Mme Fleur PELLERIN a par ailleurs pris note du problème de ciblage des moyens pour la DRAC Ile-de-France. Elle assure qu'elle se bat sur la question des ressources du Ministère, et rappelle que celui-ci constate une situation plutôt favorisée dans un contexte de gel budgétaire. Elle a donc bon espoir de faire prospérer l'idée du financement des industries créatives et de la taxation de la bande passante des multinationales, et donc de trouver quelques pistes de ressources supplémentaires pour le budget de l'Etat qui pourraient logiquement être affectées au financement de la politique culturelle. Il sera difficile d'obtenir des marges de manœuvre plus importantes, mais ces initiatives pourraient rapporter plusieurs centaines de mil-

lions d'euros au budget de l'Etat, et le Ministère de la Culture pourrait récupérer une partie de ce rendement. Elle travaille à démontrer la capacité de celui-ci à mettre en œuvre des politiques en matière de citoyenneté et de ciblage des zones sensibles, ainsi qu'à la question des ressources nouvelles. Les représentants du personnel auront pu constater que les arbitrages budgétaires réalisés jusqu'à présent ont été plutôt favorables.

Mme Fleur PELLERIN remercie les participants pour leur attention, et leur souhaite une bonne fin de travail.

Mme Fleur PELLERIN quitte la séance.

M. Vincent KRIER (CGT Culture) souhaite revenir sur l'urgence sociale absolue autour du retour à la règle, dont le secrétaire général et le cabinet doivent prendre conscience. La négociation stock et flux a été suspendue *sine die* six mois plus tôt, et les services du secrétaire général ont donné des consignes systématiques dans tous les établissements publics imposant de réaliser tout nouveau recrutement ou nouveau contrat au titre de l'article 6 quinquies. De ce fait, plusieurs centaines d'agents se trouvent dans des situations catastrophiques de contrats d'un an renouvelables une fois, pour des besoins permanents. De plus, le Ministère n'a en aucun cas organisé les concours justifiant de l'utilisation de l'article 6 quinquies. Celui-ci, comme l'a écrit la DGAFP, ne se justifie que lorsque les procédures d'ouverture de concours ont lieu. Il est impensable de le généraliser dans un ministère qui n'organise aucun concours. Or, les concours actuellement ouverts sont pour l'essentiel des concours réservés. L'ouverture de postes à la BIEP ne donne pas automatiquement la possibilité d'ouvrir des recrutements au titre de l'article 6 quinquies, et ces agents sont privés de la possibilité de passer les concours ou soumis à des mobilités contraintes. Les agents contractuels positionnés sur des besoins permanents, par le miracle de la loi et de l'utilisation abusive de l'article 6 quinquies, se trouvent ainsi transformés en besoins non permanents. L'urgence sociale immédiate porte donc sur l'ouverture d'une négociation sur la gestion du stock. A ce sujet, le secrétaire général a proposé de distinguer les négociations du stock et du flux. Les représentants du personnel sont prêts à entamer une négociation du stock immédiate pour protéger les agents contractuels du Ministère de la Culture. Il est ainsi rappelé qu'après le concours Sauvadet, près de 7 000 agents resteront contractuels sur des besoins permanents, dont 4 000 CDD dont les renouvellements de contrat ont lieu en ce moment. La question est donc de savoir si ceux-ci prendront la forme d'un article 6 quinquies, ce qui reviendrait à transformer des besoins permanents en besoins non permanents. Il s'agit d'une question de fond, et il exhorte l'administration à ouvrir cette négociation.

M. Christopher MILES considère qu'il n'est pas vrai d'affirmer que les besoins permanents sont transformés en besoins non permanents. A la demande des représentants du personnel, le Ministère ambitionne de pourvoir les postes permanents par des agents titulaires.

M. Vincent KRIER (CGT Culture) signale qu'il existe de nombreux cas d'agents non titulaires en article 4 à qui est proposé un renouvellement de contrat au titre de l'article 6 quinquies au motif qu'il s'agit de la règle. Or, le Ministère n'ouvre pas les concours, et ce recours abusif à l'article 6 quinquies crée une nouvelle précarité. Les postes en renouvellement de contrat en besoins permanents en article 4, ou sur des faux besoins occasionnels, ont été identifiés. Il est impensable de leur proposer un contrat en article 6 quinquies.

M. Christopher MILES déplore le ton véhément de cette intervention, bien qu'il y soit habitué. Il a indiqué le matin même que l'administration souhaitait engager le plus rapidement

possible la négociation réclamée par les représentants du personnel, et affirmé qu'il était conscient des risques qui pouvaient peser sur les contractuels du ministère du fait de la réactivation d'une procédure abusive d'article 6 quinquies.

Le sujet du retour à la règle est inscrit dans l'agenda social, et la ministre a indiqué qu'il était prioritaire. Les représentants du personnel seront donc sollicités prioritairement pour lancer cette négociation sur la base d'un protocole d'accord en cours de travail, et une réunion de cadrage en présence du conseiller social, voire même de la directrice adjointe de cabinet, permettra de lancer cette négociation.

M. Frédéric MAGUET (SNAC-FSU) considère qu'il est nécessaire de déterminer rapidement la composition exacte du stock, par la constitution d'un annuaire. En outre il convient de s'accorder au plus vite sur les modalités de cette gestion dérogatoire.

M. François ROMANEIX remercie M. MAGUET pour ces recommandations.

M. Vincent KRIER (CGT Culture) rappelle qu'il a posé le matin même une question sur l'arrêté d'organisation du concours des IE, qui comprend une épreuve écrite, ce qui n'est pas le cas pour les IESR. Il convient également d'examiner la question des assistants techniques des écoles d'art, qui ne se limite pas à l'ENSAD. Il est en attente d'une réponse sur ce sujet. Des mesures immédiates doivent être apportées, car ces concours sont en train de s'ouvrir et de se fermer.

M. François ROMANEIX rappelle qu'il a été indiqué que ces questions seraient abordées dans le cadre des questions diverses, dernier point de l'ordre du jour.

Mme Valérie RENAULT (CGT-Culture) rappelle que les représentants du personnel ont envoyé un courrier à la ministre le 19 ou le 20 février à ce sujet. La ministre a été rencontrée le 4 mars, et indiqué qu'une réponse serait transmise dans la semaine. Il regrette que l'administration n'ouvre pas les négociations demandées. Il convient de répondre à ce courrier envoyé plus d'un mois plus tôt.

M. Tahar BEN REDJEB (SUD-Culture Solidaires) regrette que la ministre n'ait pas pu répondre à la question des représentants du personnel sur la disparition de festivals avant de quitter la séance. Cette situation impacte les artistes, la création artistique et le lien avec le public, et il déplore que le Ministère reste spectateur de cette disparition.

Mme Clarisse MAZOYER indique qu'une partie de la crise actuelle est notamment liée aux contraintes des finances des collectivités locales ou aux choix de certaines équipes municipales, et que le Ministère n'est pas inactif à ce sujet. La ministre a ainsi évoqué la démarche des pactes culturels, qui est un outil de réponse permettant de renforcer et stabiliser l'investissement en faveur de la culture dans le temps. Dans l'exemple du choix de retrait massif de certaines collectivités, par exemple à Evreux sur une scène nationale, le fait que l'Etat applique ou précise ses différents outils, notamment les potentialités de délabellisation d'acteurs culturels structurants, a permis de faire pression sur la municipalité qui a revu sa décision de retrait. Cette mesure ne donne pas toujours de résultats, mais le Ministère s'y applique. Il s'agit d'un travail de terrain constant. Le retrait de certains départements de la gestion départementale est également une réalité depuis plusieurs années, et la Direction générale des patrimoines a réalisé un travail très précis sur les raisons de cette évolution. Les schémas régionaux de politique patrimoniale sur l'EMH, y compris de simplification, sont également des

initiatives portées par le Ministère pour contrer la tentation du retrait des partenaires de la politique publique culturelle.

M. Tahar BEN REDJEB (SUD-Culture Solidaires) souligne que le Ministère récupère un budget de la culture en diminution de plus de 6 %. La ministre a indiqué qu'elle se battait pour le maintenir, mais le gouvernement auquel elle appartient a précédemment grandement diminué ces crédits.

Mme Clarisse MAZOYER précise que Mme Fleur PELLERIN n'a pas indiqué qu'elle se battait pour le maintien de ce budget, puisqu'il a été annoncé pour 2016 à 2017, mais bien pour une augmentation de ces capacités.

M. Nicolas MONQUAUD (CGT-Culture) attendait de la gauche autre chose qu'une diminution des crédits de 6 %. En outre, les restrictions de la dotation générale aux collectivités iront *crescendo* pour les trois années à venir. Cela signifie que l'action de Mme Fleur PELLERIN sera une catastrophe pour l'action culturelle au niveau des territoires quand se cumuleront les suppressions budgétaires des dotations générales de fonctionnement. Il est temps de revoir cette politique, et il est indispensable que le gouvernement adopte un discours cohérent. La ministre ne peut pas mettre en avant la signature de pactes culturels tout en soutenant un gouvernement qui réduit la dotation générale de fonctionnement, d'autant plus en période difficile.

M. Tahar BEN REDJEB (SUD-Culture Solidaires) considère que les pactes signés ne sont pas à la hauteur des besoins et des enjeux, d'autant plus qu'ils fléchiront des crédits particuliers. Qu'en est-il des autres collectivités, qui ne pourront maintenir leur budget culturel pour des raisons variées ? Il maintient que l'Etat a un rôle de péréquation au niveau territorial, et doit donc intervenir là où se trouvent les besoins.

M. Christopher MILES en est bien conscient. Il propose de traiter le point de M. Vincent KRIER portant sur les assistants, car il est exact que la question a été posée à la ministre par courrier, et que celle-ci s'était engagée à une réponse rapide. Il s'était lui-même engagé à apporter une réponse sous huit jours.

Mme Claire CHERIE fait part de l'existence de deux cas d'espèce venant d'un tribunal administratif reconnaissant le principe même que ces agents pouvaient se présenter à des examens professionnels de catégorie A dans le cadre du Sauvadet. Le Ministère maintient que les assistants, dans les écoles, sont de catégorie B ; néanmoins, il est ouvert à l'examen de ces situations, si tant est que les directeurs de ces établissements démontrent que ces agents exercent des fonctions de catégorie A. D'autre part, il existait effectivement une erreur de la part des écoles, qui avaient rédigé des contrats sur un article 4.2, réservé aux agents de catégorie A.

M. Vincent KRIER (CGT Culture) rappelle que pour les assistants techniques des ateliers des écoles d'art, une commission de recours avait été mise en place dans le cadre de la loi Sauvadet pour les attributions des catégories A, B et C. Les agents de ces ateliers qui souhaitaient mettre en cause l'attribution unilatérale et systématique de la catégorie B ont monté des recours, qu'ils ont remportés unanimement. Ce travail a donc déjà été réalisé.

M. Christopher MILES souligne que tous n'ont pas obtenu l'affectation à la catégorie A.

M. Vincent KRIER (CGT Culture) ajoute que malgré l'avis unanime de la commission des recours et l'intervention d'un inspecteur, le secrétariat général du ministère a délibérément choisi de maintenir l'affectation à la catégorie B de ces agents. De ce fait, deux agents ont porté ce dossier devant le tribunal administratif, qui a condamné le Ministère à retirer le courrier d'éligibilité à la catégorie B pour le transformer en catégorie A. L'administration a fait une erreur, car ces agents ont un contrat en article 4.2, une fiche de poste de catégorie A, et des indices de rémunération de cette même catégorie, et elle doit donc les réparer. Si elle a négligé l'avis de la commission de recours, elle devra bien se résoudre à prendre en compte le jugement du tribunal administratif.

Mme Michèle DUCRET (CFDT Culture) précise que ces contrats étaient à l'origine des contrats de catégorie A du Ministère de la Culture qui ont été transférés aux établissements publics dans les années 2000. Si le Ministère confirme sa décision de notifier à ces agents la catégorie B, dès que les catégories seront inscrites sur les contrats, l'ensemble de ces personnels attaquera le Ministère au tribunal administratif.

M. Christopher MILES indique que cette question était déjà d'actualité lors de son arrivée au Ministère de la Culture en 1994. Le Ministère réfléchira à une solution pragmatique, en relation avec les établissements, pour proposer des titularisations en catégorie A pour tous les agents répondant à ces critères. Il s'y engage, et formalisera cet engagement par écrit auprès des organisations syndicales. Il examinera également avec Mme Claire CHERIE la question des ingénieurs d'études.

Il propose ensuite de revenir à l'ordre du jour.

Point 4 : Présentation des la méthode et du calendrier de mise en œuvre de la Gestion Prévisionnelle des Effectifs, des Emplois et des Compétences (<i>pour information</i>)

M. Christopher MILES annonce que ce point sera rapporté par M. Christophe CASTELL, qui présentera un premier travail sur la pyramide des âges. Celui-ci pourra être rapproché d'autres points portés à l'ordre du jour de ce CT, notamment l'organisation des concours, ou la possibilité de pourvoi des emplois permanents par des agents titulaires et non des contractuels.

M. Christophe CASTELL rappelle que les grands jalons de cette procédure ont été posés lors du précédent CTM. La phase 2 de ce travail vise à disposer d'une connaissance exacte de la population du Ministère, en réalisant une analyse qualitative et quantitative de l'état de la ressource humaine d'un certain nombre de corps tests actés lors du précédent CTM. Chaque étape vise à développer cette connaissance dans le but d'identifier les évolutions fonctionnelles auxquelles peut être confrontée la structure, qui supposeraient une évolution des ressources humaines.

Le document transmis aux représentants du personnel retrace l'étape de la connaissance des corps tests, et présente un point important sur la pyramide des âges, qui permettra d'identifier dans les corps la part des populations de 60 ans et plus, susceptible de partir en retraite dans les cinq ans à venir. Cette identification permettra d'interroger immédiatement la structure sur la meilleure manière de faire face à ces départs de personnel.

A l'exception des chefs de travaux d'art et des techniciens d'art, les corps tests présentent des pyramides mal équilibrées, avec un taux conséquent d'agents entre 60 et 65 ans. Ceux-ci re-

présentent près de 10 % des AASM, plus de 21 % des administrateurs civils, 19 % des AUE et 15 % des ICEC. Un choc démographique important est donc anticipé pour les cinq ans à venir.

Ce travail a été poursuivi depuis l'envoi de ces documents, et croise d'autres chantiers tels que les calendriers prévisionnels des concours. Il a ainsi été demandé aux AE d'identifier leurs besoins de recrutement dans les cinq ans, afin de savoir si ce choc démographique pouvait être anticipé par l'organisation des concours pour les trois années à venir. Ainsi, 34 places ont été ouvertes au concours des ICCEAC afin de modifier la structure démographique de ce corps.

L'autre travail engagé porte sur une approche régionalisée de ces éléments, la démographie variant d'une région à l'autre. Il convient désormais de réaliser un travail détaillé au niveau des métiers, afin de relier chaque personne à un emploi type. Une analyse devra en outre être menée pour les agents non titulaires.

Ces travaux menés avec les autorités d'emploi seront approfondis avec les établissements publics. Ainsi, comme l'avait évoqué M. PUCCHI, les métiers évoluent, sans parler des évolutions statutaires. Les organisations syndicales seront bien évidemment associées à cette démarche lors des CT, et au besoin par des groupes de travail et réunions *ad hoc*. La troisième phase sera l'analyse des évolutions possibles de la structure afin de déterminer leurs impacts en termes de ressources humaines.

Mme Emmanuelle PARENT (CGT-Culture) souhaite savoir où en est la réflexion aujourd'hui. Il lui semble que la démarche GPEEC en est à sa seconde étape, soit la projection des ressources humaines à moyen terme sur le plan quantitatif.

M. Christophe CASTELL précise qu'il s'agit ici de présenter une photographie de l'existant.

Mme Emmanuelle PARENT (CGT-Culture) observe que la première phase d'étude quantitative constituant un inventaire de certains emplois a été menée. Elle souhaite savoir si l'inventaire qualitatif par emploi a été conduit.

M. Christophe CASTELL répond par la négative. L'étape 2 est en cours, et vise à obtenir une projection à cinq et dix ans des évolutions de l'effectif et des départs en retraite. L'analyse qualitative visera à croiser ces données en examinant les familles de métier et leurs implantations.

Mme Emmanuelle PARENT (CGT-Culture) ne comprend pas où se situe le document fourni dans le phasage fourni en février. Ce point devra être éclairci. Il semble ainsi que l'inventaire qualitatif n'a pas encore été conduit, contrairement à ce qui avait été indiqué lors du précédent CTM.

Le document transmis aux représentants du personnel est muet quant à la filière AASM et son éventuel renouvellement. Il s'agit probablement d'un oubli regrettable, mais elle souhaiterait des précisions sur les anticipations de départ, la levée dérogatoire et l'impact des recrutements Sauvadet pour cette filière.

De manière générale, ce document présente les étapes suivantes de manière trop peu détaillée. Il manque également l'aspect de la GPEEC par établissement, structure et emploi, bien qu'elle ait noté que ce point est à venir. Ainsi, les architectes urbanistes de l'Etat sont à la fois dans les STAP, les écoles d'architecture et les DRAC ; or, les pyramides des âges varient d'une structure et d'une région à l'autre. Il sera également nécessaire de préciser le calendrier, car nombre d'agents risquent de quitter la structure avant que cette GPEEC aboutisse.

La GPEEC est un vrai sujet, qui doit être mené à bien avec sérieux. La CGT constate que ce document présente une photographie des âges et des départs à la retraite à venir par corps, avec pour unique réponse la nécessité d'anticiper le renouvellement pour les compenser. Il s'agit donc d'une vision très comptable. Or, pour la CGT, un effectif, un emploi et une compétence existent parce qu'ils répondent en premier lieu à un besoin. Par conséquent, le sujet GPEEC doit tout d'abord examiner le sujet du développement des missions et de leurs besoins à court, moyen et long terme, pour promouvoir ensuite les effectifs et moyens nécessaires à leur investissement. Elle demande donc à l'administration d'adopter une réflexion inverse.

Par ailleurs, ce document n'évoque à aucun moment la question de la compétence, notamment par rapport à l'âge dans le travail. Il convient de se pencher sur les compétences existantes, qui peuvent évoluer et posent la question des carrières et des régimes indemnitaires, ainsi que sur celles qui n'existent pas encore et doivent être créées. Il est nécessaire d'examiner les compétences concernées par des départs en retraite et celles qui resteront. De plus, la question de l'âge ne conditionne pas uniquement le départ à la retraite, mais pose également les questions de l'allongement de la vie professionnelle, de l'égalité entre femmes et hommes, du maintien dans l'emploi, des transferts intergénérationnels des savoirs et de l'expertise, de la formation, des carrières, de la technicité, du travail réel, des concours, de l'apprentissage et des emplois d'avenir.

Pour en revenir à l'intervention de la ministre, c'est lorsque des régions et quartiers sont appauvris socialement et intellectuellement du fait de politiques d'austérité que l'Etat est plus que jamais nécessaire. La preuve en est que les pactes culturels viennent à la rescousse de ces quartiers et villes en crises dans lesquels la culture est menacée. Il n'est pas possible de proposer plus d'Etat avec des effectifs amoindris, et cette problématique doit se refléter dans la GPEEC.

M. Tahar BEN REDJEB (SUD-Culture Solidaires) note que le terme « anticipation » revient régulièrement pour chacun des corps de métier du Ministère. Il convient de savoir sur quelle base, qu'il s'agisse de la revue des missions ou des réformes à venir, se basera cette anticipation. Il souhaite par ailleurs savoir si cette démarche sera étendue au-delà des huit corps cibles.

M. Christophe CASTELL répond que la démarche GPEEC suit un avancement pragmatique, en démarrant par l'analyse de huit corps. Il n'était en effet pas possible de se pencher sur l'ensemble des corps de métier simultanément. Ce point vise à présenter la démarche GPEEC, avec une photographie de la démographie des huit corps. Il reste à réaliser une analyse des compétences, ainsi qu'à comparer les résultats anticipés à dix ou quinze ans, en fonction de l'évolution projetée du Ministère au regard de la revue des missions, de l'évolution de l'organisation territoriale, des priorités politiques présentées par la ministre en termes d'évolution des métiers, et de la préservation des compétences existantes.

Le document présenté est plus ou moins complet, et il est évident qu'il pourrait être bien plus détaillé en ce qui concerne les AASM. Le Sauvadet impactera la pyramide des âges existante, mais il ne modifie pas fondamentalement la pyramide consolidée des agents titulaires et contractuels.

Les pyramides des âges de ces huit corps présentent des disparités profondes. Ainsi, les administrateurs civils comptent 18 personnes de plus de 60 ans, qui seront donc amenées à partir à la retraite dans les prochaines années. Ces départs concernent plus d'hommes que de femmes. Au regard des tendances générales de recrutement d'une personne sortant de l'ENA par an, d'une personne du tour extérieur, et d'une personne de l'ex-article 70.2 tous les deux ans, ce corps se réduirait dans les cinq ans. Les plus de 60 ans représentent également 15,5 % du corps des attachés, ce qui reste élevé. Des problèmes d'homogénéité des indicateurs sont par ailleurs notés, les tranches d'âge examinées variant selon les corps. Les conservateurs du patrimoine feront pour leur part face à une situation critique dans les cinq à dix ans à venir. Il sera peut-être nécessaire d'imaginer des voies ou concours d'entrée exceptionnels. Enfin, les techniciens d'art présentent une tranche d'âge importante au-delà de 55 ans, mais la situation ne se dégraderait qu'à échéance de dix ans, tout comme pour les chefs de travaux d'art. Il s'avère donc que la simple projection démographique permet de tirer des conclusions quant à la politique des concours.

La répartition démographique présentée sera affinée pour les prochaines séances du CTM, en y ajoutant une répartition par unité d'affectation, ainsi qu'une première analyse des métiers exercés, voire des compétences.

M. Thomas PUCCI (CGT-Culture) explique que le corps des AAASM est le plus important sur le plan numérique, avec celui des agents administratifs. La pyramide des âges montre que le personnel est vieillissant : 16 % des agents sont âgés de plus de 55 ans. En outre, la grande majorité des agents est âgée de 40 ans et plus. Cela signifie que toute une génération d'agents est arrivée en même temps. Certains d'entre eux sont entrés au ministère il y a vingt ou trente ans. Autrement dit, ils portent la mémoire du ministère et s'interrogent par conséquent sur sa transmission. Or, contrairement aux autres corps, la Direction ne parle ni d'anticipation ni de renouvellement. Dans les faits, les sièges sont de moins en moins nombreux dans les CAP, étant donné qu'ils sont déterminés par les effectifs. Les effectifs du corps des AASM ont diminué durant ces quatre dernières années et le renouvellement n'est pas assuré.

Par ailleurs, l'on ne peut se limiter à une approche seulement quantitative. Il convient également de réfléchir en termes de mission et d'évolution. Les personnes ayant de l'ancienneté se sont adaptées aux évolutions du ministère. L'on parlait, il y a vingt ou trente ans, des gardiens de musée et de monument. La situation a changé. Dans certains sites et musées, il existe de la médiation culturelle. Le décret statutaire des AASM, très vague sur le sujet, évoque simplement des « visites commentées ». Cela a permis aux agents de développer, parfois en autodidactes, de véritables compétences en matière de médiation culturelle qui s'étend bien au-delà de la simple visite. Il serait souhaitable de définir plus précisément la visite commentée un jour. Elle peut s'adresser à différents publics : enfants, élèves, groupes ou individus, etc. La culture de la médiation s'est développée, dans les monuments, mais pas seulement. Les agents peuvent évoluer des musées vers les monuments et inversement. Ils s'adaptent.

En somme, la GPEEC doit tenir compte de l'évolution des compétences et des missions des différents corps, et en particulier de celui des AASM. Il est grand temps d'initier une réflexion

sur l'évolution statutaire de ce corps. Les compétences acquises par les agents expérimentés ne sont aucunement reconnues par le ministère et ses établissements publics aujourd'hui. La CGT souhaite la mise en place d'une reconnaissance statutaire. Pour cette raison, un travail doit être mené afin d'enrichir les missions du corps des AASM. Il n'est pas question de polyvalence, mais d'enrichissement des missions et de reconnaissance statutaire.

Mme Emmanuelle PARENT (CGT-Culture) demande si l'inventaire qualitatif par emploi a été effectué. Si tel est le cas, il devra être transmis aux membres du comité. Sur la base des travaux engagés, présentés aux organisations syndicales dans le cadre du repyramidage de la filière administrative, une analyse des projections de départ en retraite d'ici à 2020, par emplois-types de la filière administrative, a été élaborée. Serait-il possible d'obtenir ce document ?

Par ailleurs, la logique comptable et la logique de besoin pourraient créer des dissensions sur le dossier. Les effectifs âgés de 55 à 59 ans représentent 36 % de la population des chefs de travaux d'art. Or, ces métiers sont dits « pénibles » et génèrent une certaine usure professionnelle. L'on ne peut pas se limiter à évoquer le devenir de ce corps. Il convient également de s'intéresser à sa situation actuelle : qu'en est-il de ces agents ? Comment vieillissent-ils dans leur travail ? La GPEEC doit également soulever ces questions.

M. Christopher MILES indique que les informations concernant la pyramide des âges ont été transmises. L'analyse qualitative des projections de départ en retraite par métiers-types est engagée, mais elle n'est pas achevée. Elle sera envoyée aux représentants du personnel dès qu'elle sera finalisée, si possible avant le Comité Technique du mois de juin.

Mme Valérie RENAULT (CGT-Culture) rappelle qu'Aurélie Filippetti avait demandé les deux rapports de l'IGAC sur la RGPP. Dans les EP, une étude présente des exemples de méthode de travail, notamment en ce qui concerne la disparition de nombreux métiers dans les établissements publics, consécutive à la RGPP. Ce document est très important. Monsieur Pucci évoquait dans son intervention des engagements pris par Aurélie Filippetti en septembre 2013 concernant l'évolution de la filière. L'évolution statutaire de la filière AASM en fait partie.

Par ailleurs, il ne faut pas oublier la situation des corps de recherche. Ils ne sont plus que 500, ce qui est fort peu au regard des prérogatives du ministère. En outre, sur ce total, tous corps confondus, 62 % des personnes sont âgées de plus de 50 ans. La CGT nourrit de vives inquiétudes concernant la filière Recherche scientifique.

Troisièmement, il existe très peu d'attachés et d'administrateurs civils dans les établissements publics du Ministère de la Culture. Cela est parfaitement clair dans les annexes du rapport RGPP 2.

La CGT est très attachée à la répartition des besoins dans les trois grandes entités fondamentales du ministère : la centrale, les services déconcentrés et les établissements publics. Certains établissements comme celui de Versailles ont travaillé sur une GPEEC locale. Il serait intéressant de prendre connaissance de leurs analyses et de commencer à regrouper des enquêtes existantes. La levée de dérogation changera certainement la démographie, et pas seulement pour les AASM.

La documentation fournie aux groupes de travail de la filière administrative doit être transmise. La CGT est en désaccord avec la Direction concernant la méthode adoptée. Elle a conduit à l'élaboration de trois emplois-types, à partir d'une analyse détaillée et d'avis de vacance. Afin de mieux saisir l'évolution des métiers, il serait souhaitable de disposer des fiches de poste des personnels. Par exemple, l'école d'architecture de Bordeaux a mené un travail très précis sur les fiches de poste, permettant de mesurer l'évolution des métiers. Au niveau local, il est parfaitement possible de recueillir et de synthétiser ces données. Les fonctions dites « supports » se situent quelquefois en administration des politiques publiques culturelles. Si elles ne rentrent pas dans les emplois-types, des solutions devront être trouvées en vue de les conserver.

Enfin, des analyses complètes devront être menées sur l'ensemble de la filière professionnelle. Lorsque l'on examine le corps des TSCBF et le corps des ISCP, l'on devine une déshérence planifiée de cette filière. Les représentants du personnel ont un certain nombre de propositions à formuler dans ce domaine.

M. Christopher MILES convient que la GPEEC n'a de sens que si elle est complétée par une approche déconcentrée et une méthode de travail partagée, permettant de consolider les données. Toutefois, le service des ressources humaines central n'est pas capable, à lui seul, de compiler 12 000 fiches de poste une par une. Le nouveau SIRH permettra de développer une approche plus qualitative des personnels.

M. Frédéric MAGUET (SNAC-FSU) rappelle qu'il était convenu d'intégrer le corps des TR en tant que corps complémentaire aux huit corps existants dans les analyses remises. Le travail sera-t-il effectué pour le mois de juin ?

M. Christopher MILES le confirme. Il serait effectivement intéressant de compter un corps scientifique supplémentaire.

Point 6 : Présentation de l'agenda social 2015 (*pour information*)

M. Christopher MILES précise que l'agenda social a été largement abordé par la Ministre dans son intervention. Il a en outre été examiné avec les représentants du personnel lors d'une réunion préparatoire. Certaines formulations ont été revues ou adaptées, l'objectif étant de se limiter aux points essentiels, sur lesquels chacun souhaite aboutir. L'enjeu est que les négociations produisent des conséquences concrètes pour les agents.

Quatre priorités ont été définies :

- affirmer une démarche d'État et d'employeur responsable ;
- mettre le ministère en capacité de répondre aux enjeux de demain ;
- optimiser la politique immobilière ;
- assurer un recours socialement responsable à la sous-traitance.

Les échéances ont été détaillées par semestre chaque fois que possible dans le calendrier. S'agissant du retour à la règle, l'objectif serait d'aboutir à la rédaction d'un document-cadre d'ici la fin du premier semestre 2015. Un protocole d'accord devra être transmis aux représentants du personnel. L'on dispose de trois mois pour finaliser la négociation.

Un second projet est de réviser les emplois inscrits au décret-liste. À ce sujet, l'objectif est d'aboutir à un projet de décret révisant la liste des emplois dérogatoires, qui serait soumis à la DGAFP en septembre 2015. Il convient de définir le périmètre et le calendrier de ce projet, ainsi que les exceptions envisagées pour certains types d'emploi dans quelques établissements. La Direction s'attache à anticiper la négociation en rencontrant dès à présent les établissements concernés. La Ministre a renouvelé le souhait de voir aboutir cette négociation rapidement. La réunion de cadrage se déroulera au début du mois de mai.

Dans le domaine du management responsable, un certain nombre de chantiers ont été engagés, et notamment l'élaboration d'un référentiel de compétences pour les managers. Des fiches seront élaborées, définissant les parcours de formation. D'où qu'elles viennent, les personnes accédant à une fonction de management, devront suivre une formation d'intégration obligatoire de trois jours. Durant l'année suivant cette formation générale, ils devront assister à deux formations sur les douze formations proposées au titre du référentiel de compétences à acquérir. En d'autres termes, les personnes accédant aux fonctions de management acquerront toutes un bagage minimum. Ce travail pourra être présenté lors d'une réunion spécifique. Il sera ensuite discuté avec les représentants du personnel. L'on discutera notamment les questions suivantes : comment accompagner les managers tout au long de leur carrière ? Comment renouveler leur formation ? Comment suivre les effets de seuil ?

M. Frédéric MAGUET (SNAC-FSU) demande si ce projet concernera l'ensemble des managers, y compris les présidents d'établissements publics nommés par la Ministre ou nommés en Conseil des Ministres.

M. Christopher MILES répond que cela ne concernera pas les personnes nommées en Conseil des Ministres. Elles ne se trouvent pas dans le périmètre du CT, ni dans celui du CHS.

Mme Sophie MEREAU s'enquiert de la différence entre l'encadrement et les managers. L'usage de termes anglo-saxons est toujours gênant dans ces cas-là.

M. Christopher MILES précise que le terme de manager n'est pas anglo-saxon.

Mme Sophie MEREAU ajoute que la situation s'est dégradée concernant les risques psychosociaux. La Direction mobilise des moyens dans ce domaine, mais quels résultats vise-t-elle ? À quelle échéance ? Il est important de ne pas se limiter à des annonces théoriques écrites. Il conviendra de vérifier que les formations dispensées produisent de véritables effets, un « mieux-être » des personnes concernées et certains changements dans leur travail. L'administration centrale possède-t-elle un calendrier précis sur ces points ?

M. Christopher MILES répond que la mesure des résultats de cette politique pourra être discutée. Un recul de trois à cinq ans sera sans doute nécessaire afin d'apprécier les résultats des efforts mis en œuvre. Des indicateurs de suivi sont déjà prévus. Certains ont été présentés lors du CHS ministériel. Ils mesuraient notamment l'évolution du taux d'absentéisme et du taux d'arrêt maladie. Certains aspects qualitatifs peuvent être suivis. L'on peut également vérifier si le mode d'encadrement donne satisfaction. Les évaluations à 360 degrés ont vocation à faire évaluer le manager par l'ensemble de ses collaborateurs, par exemple. Des outils existent.

Le ministère souhaite également avancer dans l'égalité entre les femmes et les hommes. L'administration s'est engagée à présenter un rapport et une première analyse des actions

menées. Un plan d'action sera présenté aux représentants du personnel avant la fin de l'année. Les représentants du personnel ont pu formuler des observations pertinentes sur le sujet lors du précédent comité technique. Le label « diversité » a été évoqué par la Ministre. Un premier travail sur le sujet a été mené avec le cabinet Altidem. Il pourra être exploité dans le cadre des réflexions à venir. M. Christopher MILES conclut qu'il espère pouvoir avancer sur le sujet, afin d'obtenir une labellisation en 2016. Les représentants du personnel devront désigner les membres d'un groupe de travail dédié. Il devrait proposer assez vite des indicateurs concernant les recrutements, le suivi de carrière et la lutte contre les discriminations. Ces outils devront être rapidement mis en œuvre afin que le ministère soit capable d'obtenir le label souhaité. Aujourd'hui, il n'est en vigueur qu'au Ministère des Affaires Sociales, mais il devrait être généralisé à l'ensemble des ministères en 2016. C'est une obligation fixée par le Premier Ministre dans le plan du 6 mars sur la citoyenneté.

M. Tahar BEN REDJEB (SUD-Culture solidaires) s'enquiert des critères permettant de bénéficier du label de la diversité. Il faudrait éviter de procéder comme pour la charte Marianne. La lutte contre les discriminations fait partie des formations interministérielles. Or, les formations prévues en 2015 sur le sujet sont dérisoires. Dans certaines DRAC, elles sont d'une demi-journée par stagiaire. Si l'on ne parvient pas à dispenser des formations interministérielles avec un minimum de sérieux, il sera difficile de discuter de la diversité au sein du Ministère de la Culture. Il serait souhaitable que la commission de formation suive le sujet avec attention, et notamment les formations proposées dans les services déconcentrés.

M. Christopher MILES répond qu'il prend note de cette dernière suggestion. Il rappelle que le label repose sur une norme ISO et que ce n'est pas le ministère qui l'attribue. Il sera seulement évalué sur sa capacité à répondre à cette norme. Cela nécessitera la mise en place d'un certain nombre d'actions correctives. Elles seront importantes, tant au niveau de la Direction des Ressources Humaines qu'à celui des cellules de proximité. Il s'agit donc d'un travail de longue haleine. La conformité aux exigences établies par la norme ISO est régulièrement vérifiée par un organisme tiers.

Le thème suivant est « anticiper et accompagner les impacts RH de la réforme territoriale ». L'anticipation doit concerner tous les niveaux de l'encadrement : supérieur, intermédiaire, ainsi que les catégories B et C. Il conviendra de suivre avec les organisations syndicales les impacts de la réforme.

L'accès aux œuvres dans le cadre du « sept sur sept » et dans le respect des conditions de travail des agents est une négociation incontournable. Elle demeure une priorité définie par le Président de la République, sur laquelle l'administration adressera des propositions aux représentants du personnel, dans le cadre du rapport remis par l'IGAC.

Un autre objectif prioritaire est d'adapter et d'adopter le statut d'enseignant-chercheur dans les écoles nationales supérieures d'architecture. Un rapport IGAC a été produit sur le sujet. L'administration a d'ores et déjà commencé à travailler sur les supports d'emploi nécessaires. Il s'agit également de valoriser ces emplois afin de pouvoir les mettre en place durant les prochains exercices budgétaires. L'administration entend le souhait de voir mener un travail complémentaire sur la filière Recherche. Un travail d'inventaire et de bilan pourra être engagé dans le cadre de la GPEEC, mais il sera difficile d'engager une négociation sur ce sujet dans le courant de l'année 2015. M. Christopher MILES répète qu'il est nécessaire de limiter le nombre de sujets de discussion si l'on souhaite établir un agenda social clair. Des travaux de bilan seront engagés en 2015 et une éventuelle négociation en 2016.

Mme Emmanuelle PARENT (CGT-Culture) observe que le secrétariat général du ministère pourrait engager cette négociation si elle disposait des effectifs nécessaires.

M. Christopher MILES répond que ce n'est pas seulement une question d'effectif. Le ministère est également soumis à des contraintes budgétaires.

Poursuivre les travaux d'amélioration de la carrière des agents est un travail déjà engagé. S'agissant des améliorations indemnitaires et statutaires, plusieurs questions ont déjà été évoquées : le repyramidage et l'amélioration de certaines situations indemnitaires. Un chantier spécifique sera finalisé en fonction des marges de manœuvre dont dispose le ministère, une fois calculé l'ensemble des coûts concernant les catégories B et C. La Direction examinera le crédit dont dispose le ministère au titre de l'année 2015. La stratégie immobilière permettant l'exercice des missions est le schéma prévisionnel de stratégie immobilière.

Mme Michèle DUCRET (CFDT-Culture) demande quand les représentants du personnel pourront obtenir le rapport relatif à l'enseignement supérieur.

Mme Clarisse MAZOYER répond que le rapport pourra être diffusé.

M. Christopher MILES ajoute qu'il sera mis en ligne dans les jours qui viennent. Un point complet sera présenté sur la stratégie immobilière lors du prochain Comité Technique. La réforme des conditions d'attribution des logements de fonction a été largement traitée en matinée. Un calendrier de travail sera rapidement mis en place. S'agissant de la charte de l'achat et de la sous-traitance responsable, la Direction s'est engagée à avancer la réunion prévue sur le sujet au début du mois de mai.

M. Christopher MILES conclut que l'agenda social demeure important pour l'année 2015. Il a fait l'objet d'une première concertation avec les représentants du personnel.

M. Emmanuel PIERREZ (CFDT-Culture) indique qu'il souhaite revenir sur la recherche. Le corps de recherche n'a parfois de recherche que le nom, étant donné que de nombreux agents ne font plus de recherche. Le ministère a un peu abandonné le champ de la recherche. Les personnes n'ont pas quitté leur emploi, mais elles assurent d'autres tâches. Il serait souhaitable qu'à la faveur de la GPEEC, l'on s'intéresse au devenir de ces « pseudo-chercheurs » : quelles missions assurent-ils aujourd'hui ? Comment améliorer leur évolution de carrière en fonction des responsabilités qu'ils ont accepté d'assumer. Il peut s'agir de responsabilités administratives ou techniques, de maîtrise d'ouvrage et de maîtrise d'œuvre. Elles sont en tout état de cause très variées et de ce point de vue, refuser de s'occuper des corps de recherche reviendrait à ne pas pouvoir gérer l'ensemble des métiers évoqués.

M. Tahar BEN REDJEB (SUD-Culture solidaires) ajoute qu'il est important de bien définir la place de la recherche dans le ministère. En effet, la part dévolue à la recherche dans chaque fonction concernée est de plus en plus réduite. En proportion, la part du travail administratif a augmenté. La recherche comprend à la fois la recherche fondamentale et le contrôle scientifique et technique. À partir du moment où l'on effectue ce type de contrôle, il est indispensable de bénéficier du statut de chercheur pour être crédible. Si l'on n'a pas suffisamment publié lors des contrôles scientifiques et techniques, l'on risque de passer pour

quelqu'un de peu sérieux. Les représentants du personnel demandent depuis longtemps qu'une réflexion soit engagée sur la recherche au sein du ministère.

M. Christopher MILES estime qu'il n'est pas indispensable d'avoir publié pour effectuer des contrôles scientifiques et techniques dans les DRAC. La Direction examinera comment établir une cartographie des fonctions du personnel de recherche. Néanmoins, il devient difficile de mener tous les chantiers de front. Un inventaire de l'existant sera dressé dans l'année, mais la négociation ne pourra pas démarrer en 2015.

M. Tahar BEN REDJEB (SUD-Culture solidaires) observe que si l'on attend 2016 pour envisager des solutions, une vingtaine de personnes seront peut-être déjà parties à la retraite.

M. Christopher MILES répond que s'il s'avère urgent d'organiser des concours, cela sera fait.

M. Franck GUILLAUMET (CGT-Culture) rappelle que lorsque la gauche est revenue au pouvoir en 2012, l'on a établi deux priorités. Premièrement, l'on devait discuter des « contenus », c'est-à-dire des politiques culturelles en œuvre au sein du ministère. Deuxièmement, l'on devait mettre en place un agenda social. De l'aveu même de la ministre de l'époque, le ministère était bien mal en point, c'est pourquoi certains ont appelé de leurs vœux un agenda social. Pour que la situation évolue en France, il est parfois souhaitable de déployer des rapports de force. Il est même nécessaire que les agents se mobilisent. Depuis le remaniement ministériel, un certain nombre de chantiers ont avancé. L'on ne peut donc pas dire que rien n'ait été fait depuis 2012. Pour autant, la CGT estime que les actions menées sont largement insuffisantes au regard de la situation du ministère et de bon nombre de ses personnels. Il s'agit d'agents de l'État, fonctionnaires ; d'autres sont des contractuels de droit privé. Enfin, il convient de prendre en compte les sous-traitants, dont les intérêts sont souvent mal défendus.

L'on ne peut pas déconnecter l'agenda social du contexte économique et social du pays. Les représentants du personnel alertent l'administration sur un certain nombre de sujets depuis longtemps. Les résultats électoraux récents confortent chacun dans l'idée qu'il faut accélérer le rythme des discussions et des négociations. Le ministère dispose par ailleurs d'un accord de méthode, qui est un atout pour la discussion et le partage. Trois organisations syndicales, la CGT, FSU et SUD, ont appelé les personnels à se mobiliser le 9 avril. Le sujet se situant au cœur de l'agenda social est celui des salaires et des carrières. L'urgence est manifeste dans ce domaine. La question de l'emploi et des métiers est intimement liée aux remarques formulées concernant la GPEEC. L'on pourrait ajouter le terme de « travail » à celui d'« emploi et métiers ». La Ministre a présenté des informations importantes concernant la réforme territoriale. Ce sujet est également d'actualité.

S'agissant du « sept sur sept », la formulation utilisée laisse penser que les décisions sont prises avant même que les représentants du personnel aient connaissance du rapport et de ses préconisations. Il convient de ne pas confondre vitesse et précipitation, même si l'on a besoin d'avancées concrètes et rapides pour le personnel. Lorsque l'on commande un rapport, il est bon d'en connaître en détails le contenu et de pouvoir en débattre. La pertinence des préconisations doit être examinée avant que la décision soit prise. **M. Franck GUILLAUMET (CGT-Culture)** souligne qu'il faut être deux pour mener une négociation. Si les propositions de l'administration sont aussi fermées qu'elles le semblent, la CGT ne participera pas à la négociation.

S'agissant de la « finalisation de la charte de l'achat et de la sous-traitance responsable », il serait souhaitable de scinder le propos. Souhaiter mettre en place une charte des achats est un projet positif. Néanmoins, les représentants du personnel souhaitent avant tout l'établissement d'une charte de la sous-traitance responsable, qui n'est pas nécessairement liée aux achats. Or, un certain nombre d'établissements publics n'ont pas saisi la situation avec clarté. Ils considèrent la RSE comme l'intégration.

Mme Valérie RENAULT (CGT-Culture) note que la FSU avait proposé la mise en place d'un groupe de travail concernant la priorité numéro un : « Affirmer notre démarche d'employeur responsable ». Elle avait également proposé un groupe de travail sur les dérogations législatives. La CGT s'y était associée.

S'agissant du management, il est important d'apprendre aux managers à travailler sur la situation réelle. Pour cela, il faut d'abord savoir écouter les agents. Jusqu'au niveau des responsables de bureau, les choses se passent convenablement. Au-delà, la situation se complique souvent : les politiques décidées « d'en-haut » sont parfois très difficiles à appliquer pour les agents. Il serait souhaitable que les représentants du personnel puissent examiner le contenu des formations.

Dans une récente déclaration, Marylise LEBRANCHU parle de construire un nouvel outil statutaire, qui serait un cadre commun à statut particulier concernant les filières administratives, techniques, les bibliothèques et le patrimoine. Cela pourrait concerner le Ministère de la Culture et il serait souhaitable de savoir quel regard porte le Cabinet sur ces problématiques.

Il est également question de l'entretien professionnel. Au Ministère de la Culture, il suscite de nombreuses difficultés, ne correspond pas au travail réel et met beaucoup d'agents en situation de stress. Marylise LEBRANCHU a également évoqué la relance de la fusion des corps. Ce point devrait aussi être discuté dans l'agenda social. Les représentants du personnel ne sont pas favorables à cette politique si elle doit être conduite de manière aveugle. La CGT et d'autres organisations syndicales ont déjà pris position en Comité Technique sur le sujet.

En ce qui concerne la déconcentration de la gestion du personnel, quelle est la position du ministère ? Quelles priorités a-t-il défendues au niveau interministériel ? Le Ministère de la Culture possède une expérience importante des recrutements sur concours. Par exemple, l'on n'a plus de visibilité ou de bilan sur le Pacte aujourd'hui. Ce sujet devrait être discuté.

Marylise LEBRANCHU propose aussi de reconstruire les parcours professionnels. Il serait intéressant de recevoir, à un moment ou à un autre, un retour des négociations PPCR susceptibles de concerner le Ministère de la Culture.

Enfin, un certain nombre d'agents partent en retraite avec une situation misérable. L'ensemble des organisations syndicales considère ce sujet comme une véritable urgence sociale. Par exemple, le verrou statutaire de cinq ans d'ancienneté dans chaque grade pour les personnes de catégorie C est extrêmement préjudiciable. Les personnes qui partent en retraite se trouvent dans la misère et des dispositions doivent être prises sans délai à ce sujet. Les représentants du personnel demandent que ce projet soit inscrit dans l'agenda social, afin que les personnes concernées ne partent pas avec le minimum de la fonction publique. L'on parle de moins de 900 euros par mois.

M. Franck GUILLAUMET (CGT-Culture) note que la part des primes dans les rémunérations peut entraîner de lourdes conséquences au moment de faire valoir ses droits à la retraite. Au Louvre, par exemple, les agents sont préoccupés par le « sept sur sept ». Ils se demandent ce que font les organisations syndicales pour défendre leurs salaires et leur carrière. Ils ont compris qu'afin d'accroître leur revenu, ils devraient rendre leur travail plus pénible, mais ce n'est pas normal. Ils ne devraient pas faire la course à la prime pour s'en sortir. Le mécontentement est très vif sur le sujet. Les agents sont soit en colère, soit désespérés.

Mme Valérie RENAULT (CGT-Culture) note que les mesures catégorielles ont été réduites de moitié sur l'ensemble des budgets de l'État. La situation n'est pas brillante non plus pour les catégories A ou B. Par exemple, une personne de catégorie B peut partir avec une pension de retraite inférieure au SMIC si elle n'atteint pas l'indice 416. La CGT demande une mesure d'urgence au Ministère de la Culture, où les personnes de catégorie C sont particulièrement nombreuses. Dans la filière, AASM, 75 % des agents sont en échelon 3 et 4, ce qui ne se retrouve dans aucune autre administration. Cette situation doit être examinée au niveau du gouvernement. Il n'y a pas de raison que le Ministère de la Culture soit plus pénalisé que les autres ministères. Enfin, s'agissant de la stratégie immobilière, la CGT demande que l'on travaille à la mise en place d'une politique ministérielle.

M. Christopher MILES indique que l'INRAP n'est pas un sujet de l'agenda social. L'on ne peut traiter tous les sujets INRAP en Comité Technique. Le sujet des dérogations législatives ne sera pas ouvert en 2015. Les dérogations réglementaires seront traitées en priorité.

S'agissant de la charte des achats et de la sous-traitance, il est possible de parler de « sous-traitance responsable ». Le problème est que la sous-traitance est bien souvent associée à une prestation d'achat. Or, si la concurrence est trop vive sur les prix et que les personnels sont recrutés dans des conditions de travail dégradées, il peut être souhaitable d'insérer des clauses d'achat socialement responsables dans les marchés. La formulation pourra être précisée.

S'agissant du « sept sur sept », comme l'a indiqué le Ministre, un rapport sera remis, présenté au cabinet et aux organisations syndicales. Aucune expérimentation ne sera lancée sans une concertation avec les organisations syndicales. Quoi qu'il en soit, l'on souhaite avancer sur le sujet, sans pénaliser les agents ou perturber le fonctionnement des établissements. Les fragilités spécifiques de chaque établissement seront traitées au cas par cas.

En ce qui concerne l'encadrement, les représentants du personnel pourront assister à des formations s'ils le souhaitent. Une discussion se tiendra sur le socle des valeurs du management.

De manière générale, du retard a été pris dans le traitement d'un certain nombre de points. Pour autant, il n'est pas possible d'intégrer au calendrier social du ministère des dossiers dont on n'a pas la maîtrise. M. Christopher MILES précise qu'il n'a pas la maîtrise de la « grande urgence sociale » évoquée par Madame RENAULT. Le Ministère de la Culture sera naturellement attentif aux propositions formulées par le gouvernement sur la retraite des agents en situation de bas salaire. Néanmoins, il ne peut entamer une négociation sur le sujet à son niveau. Il ne disposerait pas des outils budgétaires et catégoriels permettant de traiter le problème.

Les représentants du personnel demandent une discussion sur de nombreux autres sujets : l'entretien professionnel, la fusion des corps, le recrutement sans concours et les parcours professionnels. Le Secrétaire général est favorable à une discussion ouverte, mais à la condition de s'engager à respecter l'agenda social en premier lieu. Si l'on ajoute dix items nouveaux à l'agenda, aucun item ne sera traité jusqu'au bout de manière satisfaisante.

Mme Valérie RENAULT (CGT-Culture) note que la demande d'un groupe de travail dédié aux dérogations législatives répond à un souci d'anticipation. Le Secrétaire général prendra ses responsabilités si la dérogation législative saute au Parlement.

Le Secrétaire général n'est apparemment pas opposée à la reprise d'éléments structurants de l'ancien agenda social. Si le ministère de la Culture adopte une position précise concernant les PPCR sans en avoir discuté avec les représentants du personnel, cela posera un problème. Plusieurs chantiers qui s'engagent au niveau interministériel concernent le Ministère de la Culture au plan statutaire. Ils doivent être discutés.

Mme Clarisse MAZOYER indique que l'administration est favorable à intégrer à l'agenda un axe de veille sur l'ensemble des chantiers interministériels, afin d'en assurer la préparation.

M. Frédéric MAGUET (SNAC-FSU) observe que le dérogatoire législatif concerne d'abord l'INRAP. Néanmoins, il est souhaitable de commencer dès à présent à identifier les problèmes techniques qui pourraient se poser, de façon à pouvoir porter l'opération sur le plan politique en 2016. Si l'on n'anticipe pas, on prendra le risque de voir le chantier avancer trop rapidement sur le plan politique, sans préparation technique suffisante.

M. Christopher MILES répond que les organisations syndicales ont tout moyen de demander ce travail de préparation technique dans les instances compétentes au sein de l'INRAP. Par ailleurs, présenter un bilan de la situation des agents de l'INRAP dans la perspective de les intégrer dans la fonction publique n'est pas une priorité pour 2015. Si le Parlement délivre une injonction en ce sens, le Ministère de la Culture s'adaptera. Quoiqu'il en soit, le Parlement ne peut enjoindre le Ministère de la Culture à mettre en place une mesure avec un coût budgétaire dissimulé.

L'administration a conscience que Marylise LEBRANCHU a annoncé un agenda social portant sur l'ensemble de la fonction publique d'État. Il revient effectivement à l'administration de savoir comment sera positionné le Ministère de la Culture sur un certain nombre de sujets structurants pour lui. Il peut s'agir de la situation de retraite des agents des petites catégories, des fusions de corps, des parcours professionnels et autres. Le Secrétaire général entend la demande des organisations syndicales de les associer à la discussion sur ces grands sujets. Un point de suivi des négociations interministérielles pourra être ajouté à l'agenda social.

M. Franck GUILLAUMET (CGT-Culture) souligne que les organisations syndicales ont besoin d'être informées de l'évolution des sujets interministériels importants, tels que la GPEEC, les parcours professionnels et la formation continue. Il ne s'agit pas d'alourdir l'agenda pour le plaisir ; les représentants du personnel ont réellement besoin de recevoir ces informations.

S'agissant de l'urgence sociale, M. Franck GUILLAUMET (CGT-Culture) rappelle que la CGT avait appelé à faire battre le candidat président Nicolas Sarkozy. Néanmoins, la

déception ou la colère sont très importantes dans le pays. Dans ce climat tendu, les organisations syndicales souhaitent rappeler au Secrétaire général qu'il est encore temps de répondre à certaines revendications importantes.

Mme Valérie RENAULT (CGT-Culture) ajoute que le Ministère de la Culture se trouve dans une situation démographique et sociale particulière par rapport aux autres ministères. Les organisations syndicales ont clairement demandé d'intégrer l'urgence sociale à l'agenda social. Au lieu de cela, l'administration propose le « sept sur sept ».

Mme Clarisse MAZOYER répond que les choses ne se sont pas déroulées de cette façon. Les organisations syndicales ont soulevé des questions dépassant largement les compétences d'un agenda social du Ministère de la Culture. Les commentaires des organisations syndicales seront transmis à la Ministre et à Madame Lebranchu. Néanmoins, la bonne réponse aux alertes émises n'est pas l'inscription de ce sujet dans l'agenda social du Ministère de la Culture. Il va de soi que les spécificités du Ministère de la Culture devront être prises en compte dans le traitement de l'urgence sociale. Ce sujet est bien entendu de première importance, à la fois pour le cabinet de la Ministre et pour la Ministre elle-même. Néanmoins, la solution n'est pas de l'inscrire dans le cadre du présent exercice.

Mme Valérie RENAULT (CGT-Culture) demande que l'alerte soit dûment transmise à la Ministre. L'urgence sociale dépasse le cadre du Ministère de la Culture, mais elle concerne directement les personnes. Si le cabinet tient à maintenir le « sept sur sept », la CGT examinera l'opportunité de demeurer dans le processus. Si le cabinet proposait simplement un accès plus large aux œuvres dans le respect des conditions de travail des agents, cela conviendrait ; mais réduire l'accès aux œuvres au « sept sur sept », cela n'a pas de sens. Cette approche n'est pas la bonne et l'agenda social doit être un exercice davantage consensuel.

Mme Clarisse MAZOYER estime que cette question soulève aussi un enjeu de transparence. Le Secrétaire général travaille avec les représentants du personnel et l'IGAC sur d'éventuelles modifications de l'organisation du travail dans les établissements concernés et pour leur personnel. Ce travail est intimement lié à des réflexions sur les conséquences possibles de l'ouverture sept jours sur sept au public dans lesdits établissements. L'on doit examiner à la fois les conséquences éventuelles et les possibilités d'organisation du travail dans les établissements. Certes, l'amélioration de l'accès au patrimoine ne concerne pas seulement la mesure du sept jours sur sept, mais le dossier doit néanmoins être discuté avec les organisations syndicales.

M. Franck GUILLAUMET (CGT-Culture) rappelle que toutes les filières, tous les métiers et toutes les catégories de personnel seront concernés par le « sept sur sept ». La CGT a donc souhaité discuter de ce point avec tout le monde, y compris avec les conservateurs du patrimoine. Or, durant les assemblées générales, tous les personnels souhaitent connaître le fonctionnement du « sept sur sept » et les conséquences qu'il entraînera. L'inquiétude est naturellement plus vive encore parmi les catégories C. D'une part, le personnel s'inquiète des modifications possibles de ses conditions de travail ; d'autre part, leur situation présente est déjà très délicate, à la fois en termes de rémunération et de perspective de carrière. Les personnels entendent depuis des années les organisations syndicales leur expliquer qu'elles réfléchissent à des projets d'évolution de leurs métiers, et qu'ils devraient être davantage valorisés. Pour autant, les organisations syndicales n'ont pas beaucoup de bonnes nouvelles à leur annoncer. S'agissant des salaires, la situation est très difficile. Le Secrétaire général ne doit pas oublier qu'il s'adresse aussi à ces personnels en grande difficulté quand il entend

proposer le « sept sur sept ». Pour les organisations syndicales, les priorités ne sont pas le « sept sur sept », même si le sujet peut être discuté.

M. Christopher MILES note que l'ensemble des points d'un agenda social doit être discuté ; cela inclut les points qui n'intéressent pas les organisations syndicales. De son côté, l'administration s'attache à discuter et à apporter des réponses sur l'ensemble des points portés à l'ordre du jour. M. Christopher MILES précise qu'il a pour instruction d'aboutir sur la question du « sept sur sept ». Elle est donc portée à l'agenda social.

Mme Clarisse MAZOYER rappelle que la Ministre a indiqué qu'un travail était engagé sur le sujet, et qu'il ne serait pas traité dans la précipitation.

M. Franck GUILLAUMET (CGT-Culture) souhaite que la Ministre puisse demander au gouvernement et à l'ensemble des concepteurs de la mesure du « sept sur sept » de repenser cette mesure. Le paysage muséal français a connu des bouleversements importants au cours des quinze dernières années. Durant la période, les agents ont consenti des efforts, voire des sacrifices importants afin que les musées se modernisent. Désormais, il est temps d'examiner la situation des métiers, des carrières et des salaires, avant de planifier une nouvelle révolution. La priorité n'est certainement pas d'ajouter cette réforme pour les musées, qui en ont déjà traversé un certain nombre.

Point 8 : Point d'actualité sur la réforme territoriale (*pour information*)

M. Christopher MILES indique qu'une réunion s'est déroulée la semaine précédente sur la réforme territoriale. Le Secrétaire général a bien perçu la situation de vive inquiétude des agents, qui pourrait se traduire par une dégradation de l'ambiance de travail dans les directions régionales. Il a également perçu que cette inquiétude se manifeste à tous les niveaux, y compris dans l'encadrement supérieur. Durant la semaine, la Ministre adressera au préfet pilotant la mission de préfiguration une proposition de liste de chefs de service préfigureurs. La liste des préfets préfigureurs devrait être diffusée au plus tard la semaine du 13 avril. Elle sera accompagnée de la liste des chefs de service préfigureurs et des sept directeurs de projet préfigureurs qui accompagneront les préfets. Ensuite, à partir des diagnostics territoriaux aujourd'hui en cours de finalisation, une phase de travail intensif de préfiguration débutera, qui devrait durer environ deux mois et demi. Les diagnostics territoriaux sont effectués dans l'ensemble des régions du territoire, aussi bien celles qui doivent être fusionnées que les autres. Puis, à la fin du mois de juin, une proposition d'organisation devrait être adressée à Matignon et au Ministère de la Culture par les préfets préfigureurs. Cela laissera l'été au Ministère de la Culture pour la concertation. L'arbitrage du Premier Ministre sera rendu début septembre, ce qui permettra d'engager un cycle de consultation formelle avec les organisations syndicales. L'objectif est de finaliser la fusion en janvier 2016. Une étape intermédiaire sera la désignation des capitales de région provisoires, qui interviendra au mois de juin, de manière à pouvoir organiser les élections régionales.

S'agissant de la fusion et de la mutualisation des fonctions supports, l'on demeure aujourd'hui dans l'incertitude. Or, des agents de catégories B et C se demandent ce qui va se passer pour eux au 1^{er} janvier 2016. Le Secrétaire général n'a pas de réponse à cette question aujourd'hui, aucune décision n'ayant encore été prise sur les mutualisations de fonctions supports. Dans le cadre de l'expérimentation Franche-Comté Bourgogne, les expérimentateurs ont dressé une liste des fonctions susceptibles d'être mutualisées. Ces discussions montrent qu'il serait plus

simple d'aller plus loin dans le domaine de l'immobilier. Quoi qu'il en soit, il n'existe pas d'instruction interministérielle sur le sujet. Le groupe de travail dédié aux fonctions supports n'a jusqu'à présent émis que des réflexions très générales sur ce point.

Si l'on examine la fusion « à plat » des fonctions support des DRAC, sans examiner l'hypothèse d'une mutualisation au-delà de la DRAC, les conséquences ne seraient pas très importantes en termes d'effectifs pour le Ministère de la Culture. Si l'on parvient à économiser 2 à 3 % des fonctions supports des DRAC, cela représenterait très peu d'emplois sur le territoire. Néanmoins, les fonctions supports peuvent être plus nombreuses dans certaines DRAC que dans d'autres.

La charte de la déconcentration a été soumise au Conseil d'État le 1^{er} avril. Le dossier sera proposé lors de la réunion du 10 avril. La Direction espère pouvoir communiquer des informations présentées dans le rapport des trois inspections interministérielles. Ce rapport évoque notamment la modularité, la volonté de donner du sens à la réforme pour les agents, l'aménagement de phases de transition aussi longues que possible, l'accompagnement des agents, la négociation avec les organisations syndicales et la prise en compte de la proximité. Ces points seront traités de manière approfondie le 10 avril.

Mme Clarisse MAZOYER précise que le travail des inter-inspections repose sur des principes de bon sens. L'inter-inspection a également pris en compte la complexité de l'équation dans le calendrier : désignation de chefs-lieux de région transitoires en 2015, puis en 2016, et organisation cible de l'État au 1^{er} janvier 2016. Il sera tenu compte de la mise en œuvre graduelle des organisations cibles et de la « modularité » entre chaque région fusionnée. L'on sera également attentif aux principes d'organisation qui ne sauraient être amendés au vu des réalités territoriales. Le travail prend en compte l'ensemble des enjeux de la réforme afin que celle-ci soit conduite le mieux possible.

M. Tahar BEN REDJEB (SUD-Culture solidaires) souligne que la réforme sera loin d'être simple. Premièrement, le calendrier a déjà pris du retard : le préfet préfigurateur, qui devait être nommé le 3 avril, ne le sera que le 15 avril. La nomination des DRAC sera par conséquent reculée d'autant. En revanche, le terme de la réflexion n'a pas été décalé. Les préfets préfigurateurs devront remettre les diagnostics territoriaux fin avril. Combien de diagnostics ont-ils été remis à l'administration centrale aujourd'hui ? Certains diagnostics territoriaux sont envoyés au préfet ou à la centrale pour avis, sans même avoir été présentés pour information aux CT locaux. Cela va à l'encontre de la circulaire du Premier Ministre, qui prévoit textuellement une discussion permanente avec les organisations syndicales ou les représentants du personnel. Le calendrier se réduit et l'on peut se demander comment le travail sera effectué.

Un certain nombre de DRAC appelées à fusionner ont d'ores et déjà commencé à discuter ; dans d'autres DRAC, les discussions n'ont pas commencé, au prétexte que les préfets s'y refusent ou n'ont pas donné d'indication à ce sujet. Par exemple, il est indispensable que des groupes de travail se mettent rapidement en place entre les DRAC Picardie et Nord-Pas-de-Calais. L'on ne voit pas comment la discussion pourra être conduite dans les délais. Tout cela devra s'effectuer en tenant compte d'autres lois, notamment MAPTAM et NOTRe. La charte de déconcentration, qui sera prochainement discutée au Conseil supérieur de la fonction publique, concerne aussi le Ministère de la Culture. L'article 10 indique en particulier que les préfets auront la main sur la réorganisation de leur service et pourront solliciter des ministères

portant les politiques publiques. Ce n'est pas acceptable. Un autre article prévoit les transferts de compétences rares d'une préfecture de région à l'autre.

Comme cela a été dit, le personnel s'interroge sur sa situation au 1^{er} janvier 2016. Un certain nombre de problèmes se posent. Par exemple, comment les instances s'organiseront-elles ? Comment les budgets seront-ils réalisés à compter de septembre dans les DRAC fusionnées ? L'on élabore des lois sans penser aux conséquences.

M. Christopher MILES indique que le nombre de contributions des DRAC apportées aux diagnostics territoriaux sera communiqué prochainement au Comité Technique. Certes, les organisations syndicales doivent être écoutées, associées et consultées, mais cela ne veut pas nécessairement dire que les diagnostics territoriaux doivent être soumis pour avis aux comités techniques locaux. Il est vrai que la nomination tardive des préfigureurs décalera le lancement des groupes de travail. Néanmoins, l'on est en train d'évoluer vers une situation plus homogène, où chacun commence à parler en région. L'on devra s'inscrire très rapidement dans une logique opérationnelle afin de répondre aux questions pratiques mentionnées : comment fait-on fonctionner les CHSCT et les CT à compter de janvier ? Quelles situations transitoires sont imaginées dans le dialogue social ? Un certain nombre de conséquences doivent être anticipées. Le Ministère de la Culture est en train d'en dresser la liste et l'on pourra commencer à discuter de ce point dès le 10 avril.

Mme Emmanuelle PARENT (CGT-Culture) s'enquiert du coût global de la préfiguration.

Mme Clarisse MAZOYER confirme que le coût de la réforme sera l'une des clés de son succès. Il convient en effet d'investir dans l'accompagnement du personnel, mais aussi dans les moyens de fonctionnement. Aujourd'hui, par exemple, les STAP n'ont pas le même réseau informatique que les DRAC. La nécessité de travailler ensemble soulèvera des questions d'investissement.

Mme Emmanuelle PARENT (CGT-Culture) note que des cabinets privés ont été sollicités pour aider à la préfiguration et à l'accompagnement. Combien cela coûtera-t-il à l'État ? Combien d'emplois cela représente-t-il ?

Mme Clarisse MAZOYER indique qu'elle n'a pas d'information à communiquer sur ce sujet.

M. Christopher MILES précise que les organisations syndicales peuvent solliciter sur ce point le comité *ad hoc* de concertation constitué par le Premier Ministre dans le cadre de la réforme.

Mme Emmanuelle PARENT (CGT-Culture) observe que la nouvelle administration n'a pas rompu avec la frénésie de changement imposée par Nicolas Sarkozy ; de sorte qu'il est impossible d'établir un calendrier stable. Entre le calendrier du gouvernement et des préfets, la pression exercée sur les agents est insupportable. Les agents voient les chefs de service se réunir, mais personne n'est capable de leur dire sur quoi porte le travail de chacun. Les représentants du personnel souhaiteraient obtenir des précisions sur ce point le 10 avril. Les agents sont maintenus éloignés de cette réalité. En tant que citoyens, usagers du service public et fonctionnaires, ils devraient savoir ce qui se passe et ce qui est en train de se décider. Il n'est pas normal qu'aucune information ne soit transmise sur les discussions en cours à propos de l'organisation cible.

La frénésie du changement dure depuis 2001 avec la LOLF. Compte tenu de tous les changements intervenus ou prévus, les agents ne se retrouvent ni dans les termes utilisés, ni dans la méthode, ni dans le calendrier. Cette opacité provoque non seulement des inquiétudes, mais aussi de la peur. Or, le Ministère de la Culture a des responsabilités en matière de santé. Le Comité Technique devra saisir le CHSCTM pour mener une étude d'impact sur ce point. Les incidences de la réforme sur les collectifs de travail et sur les conditions de travail sont probablement très importantes. Les DRAC sont épuisées. Les services supportent en permanence des situations de sous-effectif.

Par ailleurs, quels sont les enjeux de la réforme ? Par exemple, les enjeux RH évoqués par la Ministre pourraient-ils être précisés ? La mobilité doit être choisie et non forcée ; très bien, mais de quelle mobilité s'agit-il ? Les autres points à clarifier, le budget et les outils informatiques, le mode de travail, ont été mentionnés. La fusion entre DRAC et SDAP n'a jamais fonctionné en réalité. Des problèmes qui se posent depuis longtemps n'ont pas été résolus. Les agents se trouvent aujourd'hui dans une situation d'insécurité économique. Ils ont le droit de savoir ce que désigne la « mobilité choisie ». Enfin, l'avenir des contractuels dans la réforme devra être discuté. Mme Emmanuelle PARENT demande que le Comité Technique saisisse le CHSCTM pour mener une étude d'impact concernant la réforme.

M. Christopher MILES confirme que le comité peut saisir le CHSCTM s'il le souhaite.

M. Emmanuel PIERREZ (CFDT-Culture) indique que la DRAC Alsace avait bâti pour la période 2005-2008 un schéma directeur des systèmes d'information. Il était indiqué que deux fonctions étaient nécessaires au dispositif : l'assistance des utilisateurs pour la bureautique et la gestion des moyens numériques et la cartographie. Si trois régions sont fusionnées, l'on se retrouvera avec trois responsables informatiques. Ne pourrait-on pas en profiter pour organiser la mobilité des agents concernés dans le cadre d'une GPEEC ? Ils pourraient s'occuper de cartographie ou d'assistance aux utilisateurs. L'objectif serait d'améliorer le travail des DRAC à effectif constant. La fusion offre l'occasion d'élever ou de transférer les compétences des agents.

M. Christopher MILES estime que la suggestion formulée est pertinente. Le travail a commencé avec l'audit mené par la sous-direction de l'informatique sur les systèmes d'information des DRAC. Jean-Sébastien Dupuy présentera l'évolution de l'organisation et des systèmes d'information des DRAC. Les résultats de l'audit seront présentés au Comité Technique.

M. Tahar BEN REDJEB (SUD-Culture solidaires) demande si à compter du 1^{er} janvier, il n'y aura qu'un seul DRAC. Ne comptera-t-on plus qu'un seul conservateur régional des monuments historiques ? Ne comptera-t-on plus qu'un seul conservateur régional de l'archéologie ? Quelle sera la configuration du secrétariat général ? Les chefs de service estiment qu'ils pourraient rencontrer des problèmes à leur poste. Ils se demandent par exemple s'ils ont plus d'ancienneté que leurs collègues de la région voisine. Chacun commence à penser à la sauvegarde de son poste. L'on peut également penser aux centres de documentation et aux chargés de communication. Si l'on supprime des postes, des avis de vacance généralisée seront-ils émis pour les DRAC, les CRA, les CRMH, les secrétaires généraux et les DRAC-adjoints ? Qui pourra répondre à ces appels d'offre ?

M. Christopher MILES indique que l'administration tentera de présenter au Comité des scénarios d'évolution possible. Trois scénarios ont déjà été évoqués. Le premier est la DRAC « avec filiale » ou la DRAC « bi-site ». Le second scénario est le « bi-site fonctionnel », c'est-à-dire une DRAC répartie sur deux sites avec une spécialisation. Le troisième scénario est le « mono-site ».

M. Franck GUILLAUMET (CGT-Culture) observe que la mise en pratique d'une GPEEC pourrait permettre de valoriser et de reconnaître le travail réel des agents. Elle permettrait également de formaliser des objectifs et des projets de carrière. Les engagements énoncés sont « ni licenciement ni mobilité forcée ». L'administration a également évoqué la fusion des fonctions supports ; mais s'arrêtera-t-elle à ces fonctions ? Le ministère a vécu des fusions bien plus modestes que celle évoquée, et la situation était déjà fortement compliquée. Sur le terrain, il s'avérait très difficile de ne pas causer de dégâts, même lorsque l'administration était de bonne volonté. Les représentants du personnel souhaitent à nouveau souligner le danger que représente l'opération. Les engagements pris devront être rapidement confrontés à la réalité de la fusion.

Madame Emmanuelle PARENT (CGT-Culture) rappelle qu'un projet de fusion des fonctions supports avait été présenté en 2011 sous la présidence de Nicolas Sarkozy. Mais cette rupture ne fut pas conduite sous le précédent gouvernement. Par ailleurs, les premières propositions d'organisation seront soumises fin juin. Il est donc troublant de ne pas connaître, deux mois avant, la situation d'un CRMH ou d'un SG dans d'importantes régions qui s'appêtent à fusionner. Les préfets de région Limousin et Poitou-Charentes ne seront pas renouvelés fin 2015 : comment le travail sera-t-il alors effectué ? Pour l'ensemble des raisons évoquées, la réforme envisagée effraie les agents. Le manque d'information sur le projet est patent.

Mme Valérie RENAULT (CGT-Culture) estime que le ministère ne profite pas du tout de la marge de manœuvre dont elle dispose. Serait-il possible que l'administration transmette les projets de texte susceptibles d'être soumis pour avis dans les instances, locales ou ministérielles ? Par exemple, la charte de déconcentration doit être soumise pour information ou consultation en Comité Technique.

M. Christopher MILES répète que cette charte est un document interministériel, qui n'a pas à être soumis en Comité Technique.

Mme Valérie RENAULT (CGT-Culture) répond qu'elle entend cet argument, mais que le Conseil Supérieur de la Fonction Publique pourrait demander que le document soit présenté dans les Comités Techniques des ministères. D'autres textes sont structurants pour le Ministère de la Culture : quand le ministère compte-t-elle procéder à des consultations formelles ? De manière générale, les représentants du personnel souhaiteraient savoir quels types de textes requièrent l'avis des instances au ministère. Par ailleurs, les diagnostics territoriaux relèvent bien de l'avis du Comité Technique. Le Premier Ministre a bien évoqué la consultation des organisations syndicales.

Les représentants sont à même de déterminer si un diagnostic territorial relève de la compétence d'un comité technique. Les représentants locaux, en particulier, peuvent analyser les éventuelles incidences de ces travaux sur la santé du personnel. Mme Valérie RENAULT (CGT-Culture) demande que l'administration présente au moins un diagnostic territorial au Comité Technique, afin qu'il mène une expertise.

S'agissant des délégations de signature éventuellement induites par la fusion des régions, le DAT est censé transmettre les résultats d'une étude portant sur le sujet. En ce qui concerne les enjeux de ressources humaines et les mobilités, l'administration doit être parfaitement transparente avec les personnels et répondre à leurs questions.

La SDSI n'a jamais eu la main sur les outils informatiques dans les DRAC. Des dispositifs locaux étaient élaborés sur place. Le Ministère de la Culture aurait dû traiter ce problème, qui a été abordé jusqu'en juin 2012 en CHSCT ministériel. Ces bases de données locales « isolées » posaient souvent des problèmes aux personnels locaux. Lorsque les machines ne sont plus assez puissantes, il devient difficile de travailler. Néanmoins, les préfets ne se gêneront pas pour moderniser un certain nombre d'outils s'ils en ont l'opportunité. C'est exactement ce qui arrive en Champagne : la préfecture a développé un outil informatique qui se nomme Agresso. Or, au même moment, la sous-direction de l'archéologie au Ministère de la Culture souhaitait développer un autre système, Harp. Le personnel s'est retrouvé confronté à deux outils nouveaux. Le ministère a laissé les outils informatiques et les bases de données en situation de déshérence complète. Ces situations ne sont pas acceptables. C'est avec les outils informatiques que les personnels exercent leurs missions au quotidien. Par conséquent, il serait utile de saisir le CHSCTM à ce sujet. Les bases de données locales sont en lien avec la centrale. La problématique est sans doute similaire concernant les bases de données des musées.

S'agissant des fiches de poste, l'administration du ministère dispose d'une marge de manœuvre indéniable. Or, les fiches de postes sont très importantes. Elles permettent aux agents de travailler ensemble, aux chefs de service de savoir ce que fait chacun. Ces documents devraient être élaborés conjointement. Aujourd'hui, très peu d'agents dans les DRAC disposent de fiches de poste. Si le ministère souhaite réellement protéger les missions des agents, il pourrait adresser une note aux chefs de service, leur demandant d'établir les fiches de poste qui les concernent. Cela prendrait deux semaines. L'existence de fiches de postes constituerait une véritable garantie. Il est regrettable que le ministère n'agisse pas sur ce point. Il n'est pas défendable d'attendre le 1^{er} janvier 2016 pour traiter la question. Elle devrait par ailleurs figurer dans le diagnostic territorial.

Mme Valérie RENAULT (CGT-Culture) conclut qu'elle appuie, au titre de l'article 6 du règlement intérieur, la demande d'un vote en vue d'une saisine du CHSCTM pour mener une étude d'impacts de la réforme territoriale. L'expertise devra naturellement prendre en compte les systèmes d'information. La réforme territoriale comporte tout à la fois la revue des missions et la charte de déconcentration. Enfin, le mode de travail de l'administration centrale avec les services déconcentrés n'est pas assez évoqué. Les réseaux de métiers doivent travailler mieux qu'aujourd'hui.

M. Christopher MILES indique que l'ensemble des commentaires sont entendus. Nombre de suggestions formulées sont pertinentes, notamment en ce qui concerne les fiches de poste. M. Christopher MILES ajoute qu'il sera demandé aux DRAC de travailler à l'actualisation ou à la réalisation de l'ensemble de leurs fiches de poste dans le cadre du diagnostic territorial. Ce travail sera demandé en priorité aux DRAC qui seront amenées à fusionner. Cette démarche est indispensable.

Mme Emmanuelle PARENT (CGT-Culture) précise que l'étude d'impact demandée vise à examiner comment l'administration traite les questions posées. Le CHSCTM doit s'emparer de ce sujet et explorer l'ensemble des questions sociales, humaines et économiques. La

démarche s'étend au-delà des DRAC. Les modifications intervenant dans les DRAC affecteront l'administration centrale. L'étude doit donc demeurer dans le champ ministériel.

M. Christopher MILES rappelle l'article 6 du règlement intérieur : « *Le Comité d'Hygiène, de Sécurité et des Conditions de Travail peut être saisi d'une question relevant de sa compétence à la demande écrite du président ou de la moitié des représentants du personnel ayant voix délibérative au Comité Technique Ministériel* ». La Direction entend que les représentants du personnel demandent que le CHSCTM soit saisi pour mener une étude d'impact de la réforme territoriale de l'organisation des DRAC sur les conditions d'hygiène, de sécurité, d'emploi et de travail des agents.

Le CTM vote pour la demande de saisine du CHSCTM à l'unanimité.

M. Tahar BEN REDJEB (SUD-Culture solidaires) note qu'il serait souhaitable de prendre connaissance du rapport inter-inspection lors du Comité Technique spécial DRAC du 10 avril. Il doit de toute façon être communiqué lors de la réunion du 16 avril sur la revue des missions et la réforme territoriale.

M. Christopher MILES répond que le rapport sera envoyé aux représentants du personnel s'il parvient à l'administration avant le 10 avril.

M. Christopher MILES indique que le dernier point restant à traiter est l'incidence sur la gestion des principales décisions à caractère budgétaire. Compte tenu de l'heure avancée, ce point peut être reporté si le Comité le souhaite.

Le point numéro sept est reporté.

Mme Valérie RENAULT (CGT-Culture) demande que la Direction transmette aux représentants du personnel le double de ses réponses à l'enquête de la DGAFP.

Par ailleurs, des licenciements se multiplient, dans les écoles et les conservatoires. Ils sont apparemment liés à des suppressions de missions ou de programmes pédagogiques. Cela est préoccupant. En outre, il s'agit de personnes en CDI et non de contrats temporaires. Des suppressions sont notamment intervenues au Conservatoire National Supérieur de Musique et de Danse de Lyon. Il s'agit de licenciements économiques.

Mme Michèle DUCRET (CFDT-Culture) indique que la CFDT demande aussi les informations envoyées par la Direction en réponse à l'enquête CT. Il est important de vérifier que les chiffres de la DGAFP sont exacts. La CFDT demande également communication du rapport d'inspection sur l'organisation de l'enseignement supérieur. Enfin, elle souhaiterait obtenir le rapport d'inspection sur le CMN.

Mme Clarisse MAZOYER répond que le rapport relatif à l'enseignement supérieur n'a pas encore été restitué au Cabinet.

M. Christopher MILES conclut que l'administration transmettra au Comité Technique les informations quantitatives de l'enquête adressées à la DGAFP. En revanche, elle ne communiquera pas son appréciation subjective du dialogue social.

Mme Valérie RENAULT (CGT-Culture) déplore que l'administration garde ces informations pour elle.

La séance est levée.

Mme Marine THYSS	Mme Fleur PELLERIN	M. Jean-Luc SARROLA
------------------	--------------------	---------------------