

**PROCÈS-VERBAL
DU COMITÉ TECHNIQUE MINISTÉRIEL
DU 25 MARS 2016**

Sont présents au titre de l'administration :

- Mme Audrey AZOULAY
- M. Christopher MILES
- M. Frédéric LENICA
- M. Roland HUSSON
- Mme Irène BASILIS
- Mme Karine DUQUESNOY
- M. Martin AJDARI
- M. Thibaut LOUSTE
- M. Vincent BERJOT
- M. Kevin THIERY
- Mme Régine HATCHONDO
- M. Pascal PERRAULT
- Mme Claire CHERIE
- Mme Isabelle GADREY
- M. Sébastien CLAUSENER
- Mme Anne-Claire RICHARD
- Mme Valérie PETILLON-BOISSELIER
- M. Antoine AUSTRUIT
- M. Roland BRETON
- M. Jean-Christophe BONNISSENT

Sont présents au titre des représentants du personnel :

Au titre de la FSU :

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

Au titre de SUD-Culture solidaires :

- Mme Sophie AGUIRRE
- M. Tahar BEN REDJEB
- Mme Caroline CLIQUET (suppléante)
- M. Thomas BOUQUIN (suppléant)

Au titre de la CGT-Culture :

- Mme Valérie RENAULT
- M. Franck GUILLAUMET
- Mme Emmanuelle PARENT
- M. Thomas PUCCI
- Mme Virginie SOYER
- M. Nicolas MONQUAUT (suppléant)
- Mme Dominique FOURNIER (suppléante)
- M. Frédéric JOSEPH (suppléant)
- M. Wladimir SUSANJ (suppléant)

Au titre de la liste commune CFTC / UNSA :

- M. Jean-Luc SARROLA

Experts au titre des organisations syndicales :

Au titre de la FSU :

- M. Philippe BRUNET (tous les points)

- Mme Lætitia GODFRIN (tous les points)

Au titre de SUD Culture solidaires :

- M. Patrick BOTTIER (points 2 à 7)
- Mme Elizabeth REDOLFI (points 2 à 6)
- Mme Nathalie SIMONNET (question diverse)
- Mme Laurence PICOULEAU (points 5 et 6)

Au titre de la CGT-Culture :

- Mme Margaret STERN (tous les points)
- M. Franck LENOBLE (tous les points)
- M. Jean-Paul LEONARDUZZI (tous les points)

Au titre de la liste commune CFTC / UNSA :

- M. Fabrice MAUNOURY (points 2 à 8)
- M. Jean CHAPPELLON (points 2 à 8)

Ordre du jour

Intervention de Madame Audrey AZOULAY, ministre de la Culture et de la communication, sur les grands enjeux sociaux et la politique du personnel du ministère

Point 1 : Approbation des PV des comités techniques ministériels du 13 octobre 2015 (première convocation) et du 10 novembre 2015

Point 3 : Présentation du projet de plan ministériel d'accompagnement RH dans le cadre de la réforme territoriale, évocation de la situation sociale et de l'évolution des organigrammes des DRAC, en écho au CT spécial DRAC du 8 mars 2016 (*pour information*) ;

Point 2 : Présentation de l'agenda social 2016 (pour information)

Point 4 : Note d'orientation pluriannuelle et plans de formation du ministère de la Culture et de la Communication (pour information)

Point 5 : Incidence sur la gestion des emplois des principales décisions à caractère budgétaire : présentation du budget et des mesures catégorielles 2016 (pour information)

Point 6 : La protection sociale complémentaire des personnels du ministère de la Culture et de la Communication : bilans et perspectives (pour information)

Point 7 : Présentation du guide de l'encadrement du Ministère de la Culture et de la Communication (pour information)

Point 8 : Information des OS sur le lancement de l'audit sur l'archivage des courriels (pour information)

Point 9 : Questions diverses

M. Christopher MILES indique que le quorum est atteint et déclare la séance ouverte.

M. Frédéric MAGUET (FSU) est nommé représentant de la séance.

Intervention de Madame Audrey AZOULAY, ministre de la Culture et de la communication, sur les grands enjeux sociaux et la politique du personnel du ministère

Mme Audrey AZOULAY, ministre de la Culture remercie l'assemblée. Elle affirme être très heureuse de présider ce Comité technique ministériel et de saisir cette première occasion pour dialoguer avec ses membres, écouter leurs préoccupations et analyser leurs méthodes de travail en groupe. Elle confirme par ailleurs avoir conscience de l'importance des situations personnelles de chacun à l'intérieur du Ministère, des moments parfois compliqués auxquels tous font face ensemble, et des sujets complexes à appréhender.

En dépit des inquiétudes que chaque agent partage, l'engagement de tous pour le service public de la culture ne fait pas de doute. **Mme Audrey AZOULAY** rappelle ainsi l'importance de leurs missions, notamment dans le monde actuel. Les actions en faveur de la culture sont primordiales, surtout au moment où l'Europe est attaquée, comme quelques jours auparavant à Bruxelles, ville symbole de la construction du projet européen. L'année dernière, Paris, ville de liberté, de musique, de jeunesse, en était la cible. Chacun est interpellé par cette violence. **Mme Audrey AZOULAY** perçoit la mission commune de favoriser l'omniprésence de la culture comme un ciment de la société, une chance offerte à chacun, une responsabilité particulière.

Mme Audrey AZOULAY rappelle ensuite sa parfaite connaissance du ministère de la Culture, de l'administration centrale et des services déconcentrés. Ce ministère spécifique est bâti sur des métiers variés qui doivent être préservés. La situation de la France est unique du fait de ce service public de la culture.

Elle confirme sa disponibilité d'écoute, ainsi que celle de tout son cabinet, en particulier de Monsieur Frédéric LENICA, directeur de cabinet, de Madame Irène BASILIS et de Monsieur Roland HUSSON, en tant que directeurs de cabinet adjoints, mais également de Madame Karine Duquesnoy, conseillère sociale et chargée de l'égalité entre les femmes et les hommes. Les agents continueront à être soutenus par tous les directeurs d'administration centrale ainsi que le secrétaire général.

Mme Audrey AZOULAY revient sur ses rencontres avec les équipes à Paris, lors de ses visites d'administrations centrales, mais aussi sur le terrain, à Amiens, à Clermont-Ferrand, ou encore à Figeac – ce qui explique par ailleurs son absence lors du dernier CTM. Les défis sont nombreux, mais les arbitrages du Premier Ministre et du Président de la République leur offrent des moyens tout aussi conséquents, grâce, notamment, à la budgétisation de la RAP.

Mme Audrey AZOULAY se félicite par ailleurs de la revalorisation du point indice pour l'ensemble des agents publics après des années de gel, durant lesquelles ils ont pourtant pleinement pris part à l'effort national de redressement des Finances publiques, bien que la mesure soit attaquée dans le débat politique. Les grands axes de travail sont les suivants :

- le soutien à la création et à la liberté de création affirmée dans la loi LCAP ;
- la liberté et l'indépendance des médias ainsi que le pluralisme de l'information, pour lequel un texte législatif est en cours ;

- la défense du régime spécifique d'emploi des artistes et techniciens du spectacle en tant que fondement de la vitalité de la création dans le domaine du spectacle vivant et enregistré en France ;
- la jeunesse et toutes les actions qui doivent être examinées par ce prisme. La responsabilité vis-à-vis de la jeunesse s'incarne aussi bien dans la lecture et le soutien aux librairies, l'éducation artistique, la formation et l'enseignement supérieur que dans la jeune création, le renouvellement des générations à la tête des institutions et la politique cinématographique et audiovisuelle ;
- la présence sur le territoire français et la disparition des zones blanches : il est primordial de déployer les actions hors les murs, dans l'espace public, dans tous les territoires, avec des artistes impliqués auprès des populations. De même, le travail doit porter sur l'importance du patrimoine comme outil de transmission (l'un des chantiers des « musées du 21ème siècle ») ainsi que sur la défense de l'attractivité des territoires et tout particulièrement de l'Outre-Mer.

Ces grands axes et leurs enjeux doivent être partagés avec les élus des villes, des départements, des régions et les acteurs des territoires. Le Ministère, les DRAC et les préfets doivent s'allier aux élus pour consolider les politiques culturelles à travers lesquelles est encouragée une compétence générale de la part des collectivités territoriales, tout en entamant une réorganisation importante des services déconcentrés. Clermont-Ferrand est le modèle parfait d'une ville dynamique portée par un maire infiniment engagé.

Sur la loi LCAP, **Mme Audrey AZOULAY** indique avoir assisté à la deuxième lecture du projet de Loi « Liberté de création architecture et patrimoine » devant l'Assemblée Nationale au cours de la semaine. Le texte, qui doit encore être discuté en deuxième lecture au Sénat dans le courant du mois de mai, avait été initié par les anciennes Ministres, Aurélie Filippetti et Fleur Pellerin. **Mme Audrey AZOULAY** confirme son implication et sa conviction dans ce projet de loi qu'elle juge nécessaire pour faciliter le dialogue, renforcer le rôle de la culture et des artistes et offrir une vision moderne de la société.

Mme Audrey AZOULAY rappelle ensuite les principes inscrits dans la loi LCAP :

Tout d'abord, il est nécessaire de protéger la liberté de création, de diffusion et de programmation. Ce principe a été épinglé à de nombreuses reprises comme étant purement incantatoire. Cette liberté n'est bien sûr pas absolue. Elle doit être conciliée avec d'autres principes fondamentaux, notamment le refus de l'incitation à la haine. Mais l'artiste, par nature, dérange, parce qu'il voit ce que l'on écarte, parce qu'il exprime ce qui est refoulé. Voilà pourquoi il faut protéger la liberté de création et de programmation. En outre, la défense de cette liberté va de pair avec la réaffirmation d'une politique de service public ambitieuse, notamment pour les théâtres nationaux et les établissements publics, à travers des réseaux de structures labellisées par l'État, portées conjointement par celui-ci et les collectivités territoriales. Enfin, l'architecture doit être remise au cœur du quotidien et du cadre de vie.

Le deuxième principe fondamental est de promouvoir la transparence et la concertation dans les industries culturelles. Il faut diminuer les rapports de force et soutenir en permanence l'auteur – le créateur – dans le domaine du livre et de la musique.

Enfin, le troisième principe est celui de la clarification, de la protection et de l'expertise. C'est tout l'objet du volet sur l'archéologie préventive sur lequel deux visions très opposées se sont

exprimées et sur lequel l'État apparaît comme le garant de la cohérence et de l'ensemble de la politique publique de l'archéologie préventive, quels que soient les opérateurs qui la portent.

En ce qui concerne le patrimoine, **Mme Audrey AZOULAY** confirme que le débat a porté sur le partage des rôles entre les collectivités territoriales et l'État, ainsi que sur leurs capacités respectives à en assurer la meilleure protection et la meilleure valorisation. Les textes ont d'ailleurs dû être ajustés pour obtenir une situation plus équilibrée et une politique plus moderne.

Mme Audrey AZOULAY évoque son engagement pour l'enseignement supérieur en matière d'art et de culture avec la création d'un CNESER artistique et culturel. Celui-ci inclut non seulement les écoles d'architecture mais aussi les écoles du spectacle vivant et des arts plastiques, du cinéma et de la communication audiovisuelle.

Bien que la loi ne soit pas encore votée, les conséquences pour les agents du ministère quant à la mise en œuvre des nouvelles dispositions et des nouvelles procédures en matière de patrimoine dans chacun des domaines seront importantes. **Mme Audrey AZOULAY** invite chacun à l'informer quant aux éventuelles difficultés rencontrées lors de l'application de cette loi. Un dispositif de suivi et d'évaluation de la mise en œuvre de la loi sera mis en place par ailleurs, avec l'appui de l'Inspection générale et l'aide des personnels et de leurs représentants.

A l'ordre du jour du CTM figure, d'une part, la mise en œuvre de l'Agenda social 2016. Ainsi, un programme cohérent et clair sera présenté. Son déroulement et l'avancée des chantiers retenus seront une priorité. D'autre part, le CTM abordera l'évolution des DRAC, avec la nouvelle organisation politique du territoire qui implique une réorganisation de l'Etat. Les politiques culturelles étant très partagées, il est primordial de se mettre en cohérence et de travailler avec les Elus. Les travaux déjà engagés à Amiens, Clermont-Ferrand, Figeac et parfois, avec plus de difficultés, à Orange, vont dans ce sens.

Dans le cadre de la réforme territoriale, le ministère a malgré tout réussi à préserver un échelon régional. Néanmoins, il est nécessaire de s'adapter aux organisations spécifiques de chaque région et de pallier à un éventuel manque de lisibilité de l'action et de l'organisation du ministère tout en canalisant les inquiétudes sur la place et en clarifiant le rôle de l'encadrement dans les DRAC.

Mme Audrey AZOULAY tient à rassurer les personnels des DRAC en rappelant que la cartographie des implantations actuelles – notamment les sites distants du siège de la DRAC – sera stabilisée. La mise en œuvre du plan d'accompagnement RH ministériel est un point de vigilance tout comme le résultat du dispositif d'évaluation des risques psychosociaux, qui sera examiné plus tard.

L'IGAC a été chargée d'une mission d'appui portant sur l'organisation des directions régionales des affaires culturelles. Les principes de cette mission sont les suivants : écouter, rendre compte, lister les dysfonctionnements, remonter les bonnes pratiques, et faire des préconisations pour permettre au Ministère d'en tirer des conséquences sur l'organisation des DRAC. Cette mission rendra ses premières conclusions avant l'été. Ces actions et concertations engagées jusqu'alors seront donc autant de vigies précieuses. Des points d'étape réguliers seront faits sur ces sujets afin d'en tirer rapidement les enseignements adéquats.

Le CTM abordera également le thème de l'emploi. Le déroulement des carrières est en effet un point d'attention fort. Le protocole « parcours professionnels, carrières et rémunérations » (PPCR) qui sera mis en œuvre entre 2016 et 2020 comporte ainsi plusieurs mesures structurelles pour améliorer la carrière et la rémunération des agents, ce qui est nécessaire au Ministère de la Culture. En particulier, la transformation de primes en points d'indice, qui répond à une demande portée de longue date par les organisations syndicales, sera mise en œuvre dès 2016, pour les catégories B. Le bénéfice de ce dispositif sera étendu en 2017 aux agents de catégories A et C.

Les crédits consacrés au financement des mesures catégorielles ont été importants en 2015 : le ministère de la Culture est l'un des seuls ministères à bénéficier d'une enveloppe de 10 M€ sur 3 ans. Pour l'année 2016, les négociations budgétaires ont permis le maintien d'une enveloppe de crédits catégoriels conséquente de 3,1 millions d'euros. Ces crédits permettront de poursuivre les efforts pour rattraper le décalage entre la situation des agents du ministère de la Culture et la moyenne des situations constatées dans les autres administrations, ce qui est illégitime et constitue un frein à la mobilité.

Concernant la valorisation des mobilités et des compétences, **Mme Audrey AZOULAY** évoque le rapport sur la mobilité des agents de « l'Institut national de recherches archéologiques préventives » qui vient de lui être remis par Philippe BARBAT. Ce projet a été évoqué devant les députés. Elle propose désormais de le transmettre à l'Intersyndicale archéologie afin que, dans quelques jours, Philippe BARBAT puisse lui-même présenter ses scénarii à l'Intersyndicale en présence du secrétariat général et de la direction générale du patrimoine.

Enfin, sur le volet social, la question de l'égalité entre les femmes et les hommes est un point d'attention très fort. Celle-ci sera étudiée pour l'ensemble des champs d'intervention du ministère et naturellement, dans les services centraux, déconcentrés et les établissements publics. Outre l'égalité de traitement et de carrière, tout ce qui pourrait aider les femmes à évoluer au sein du ministère dans les meilleures conditions possibles est primordial. En effet, le dernier Observatoire montre des indicateurs très préoccupants sur les fonctions de haut encadrement.

La promotion de la diversité est un autre enjeu qui irrigue toute la politique culturelle.

Mme Audrey AZOULAY souhaite que chacun s'engage dans une démarche volontaire d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, mais aussi de promotion de la diversité. Il s'agit d'un véritable enjeu de société, en pleine adéquation avec les valeurs au sein du ministère, ses missions et ses actions. La mobilisation permettra de déposer fin 2016 une candidature pour l'obtention du double label « Diversité-Egalité » délivrée par AFNOR Certification. Choisir de donner, à chacun, les mêmes opportunités et les mêmes règles qui s'imposent à tous, c'est garantir le caractère démocratique des voies d'accès à la fonction publique et l'égalité des droits entre les citoyens.

Le CTM reviendra également sur les questions de la formation et de la prévoyance. Pour la formation, une note d'orientation pluriannuelle sera présentée au cours du Comité. Elle constitue un instrument de pilotage stratégique pour la politique ministérielle de formation. L'offre de formation ministérielle a été considérablement renforcée financièrement, avec une augmentation de 16 % du budget attribué. Cette augmentation a permis de mettre en place de nouveaux stages collectifs pour tous les agents et d'élargir l'accès aux accompagnements

individuels, en particulier en direction des agents des DRAC. Par ailleurs, en 2015, un Bureau de la santé et de la sécurité au travail et de la prévention des risques professionnels (BSST) a été créé au sein du Service des Ressources Humaines. Il s'agit d'un outil de prévention essentiel.

En ce qui concerne la prévoyance, sujet auquel chacun peut être quotidiennement confronté, l'objectif est de négocier un accord offrant une couverture complète de prévoyance pour les agents du Ministère de la Culture. En juin 2017, le référencement de la MGEN prendra fin et cela créera une belle opportunité. Le ministère examine actuellement les possibilités qui lui seront offertes.

Sur le thème de l'immobilier, **Mme Audrey AZOULAY** confirme avoir eu vent des préoccupations diverses quant à l'avenir des archives nationales et aux implantations possibles du ministère. S'agissant des archives, **Mme Audrey AZOULAY** confirme son engagement. Prochainement, elle doit intervenir devant le Conseil supérieur des archives et son nouveau président, Monsieur Jean-Louis DEBRÉ, pour présenter la politique nationale des archives à travers l'ensemble de ses composantes : celle du ministère de la culture, le projet vitam et le rôle des autres collecteurs et conservateurs, publics et privés. De cette approche nationale découleront les choix immobiliers qu'il faudra faire concernant les sites d'implantation des services d'archives, afin de mettre toute politique immobilière en cohérence avec les choix du Ministère en la matière. Pour ce faire, la situation des agents sera évidemment prise en compte.

Sur le deuxième sujet, **Mme Audrey AZOULAY** entend défendre le maintien du Ministère dans Paris, en respectant la plus grande unité possible de regroupement. Ce scénario a été présenté par le secrétariat général devant le conseil immobilier de l'État. Bercy communiquera sa réponse, qui devrait être positive.

Le personnel doit être logé dans les meilleures conditions, dans des bâtiments qui font partis de l'histoire de la République française et de celle de ce ministère.

La direction des patrimoines et le secrétariat général ont travaillé avec l'OPPIC (Opérateur du patrimoine et des projets immobiliers de la culture) à une première étude de programmation qui démontre que tout cela est possible. Cette étude sera présentée dans les détails et chacun pourra en débattre en toute transparence, dans l'intérêt des personnels représentés par les différentes organisations syndicales.

Pour conclure, la culture apparaît au cœur des enjeux du monde d'aujourd'hui. Les possibilités d'action sont immenses. Tout comme la responsabilité du Ministère. Il faut donc se donner les moyens de mieux travailler et d'exercer une mission tout à fait unique, celle de la culture. **Mme Audrey AZOULAY** affirme être convaincue de l'engagement de chacun et en ce sens, comprend les revendications légitimement exprimées par les agents aujourd'hui représentés.

Mme Valérie RENAULT (CGT-Culture) donne lecture d'un discours rédigé par la CGT pour le Comité technique ministériel.

Elle rappelle qu'au printemps 2015, dans le contexte particulièrement dramatique et douloureux des attentats de janvier, la confédération CGT avait publié une déclaration

intitulée « La culture : une priorité pour notre société, une priorité pour la CGT ». Ce texte est important pour la CGT en tant qu'il s'inscrit pleinement dans le combat historique de l'organisation pour l'émancipation des travailleurs, pour la liberté, pour la transformation sociale et pour la construction d'un monde plus juste.

Depuis, d'autres attentats terribles ont frappé la France, et à son tour cette semaine le peuple belge. Il n'y a pas de mots pour dire l'ignominie des crimes commis presque chaque jour dans le monde au nom d'une idéologie fasciste, comme hélas, à Tunis, à Bamako ou à Abidjan. La CGT sait qu'il est parfois difficile, dans ces circonstances où dominent confusément la sidération, le chagrin, l'amertume et la colère, de rappeler que la vie, la culture et la fraternité doivent absolument l'emporter. Et pourtant, il est essentiel de s'accrocher sans faiblir à cet optimisme de la volonté qui a valeur d'espoir et d'humanité face à la barbarie et à son cortège d'horreurs.

Il est évident que ces criminels ne choisissent pas leurs cibles au hasard. Toucher au cœur une salle de rédaction, une salle de spectacle, la terrasse d'un café, un stade ou encore les moyens de transport, c'est s'en prendre évidemment au mode de vie, aux libertés fondamentales, à tout ce qui fait la culture et la société. Ce défi lancé à la démocratie doit être relevé avec toute la clairvoyance qui s'impose, avec courage, en regardant la vérité en face. Comment ne pas voir en effet que les crises multiples qui marquent les sociétés occidentales en profondeur et dans la durée sont le terreau fertile de replis mortifères, de choix sans issue et des extrémismes les plus violents ? Il n'est ainsi pas possible de taire plus longtemps le fait que le chômage de masse est un cancer meurtrier, et qu'abîmer le travail comme on le fait encore en 2016 avec constance et acharnement est une folie. Les inégalités et les fractures sociales, territoriales et culturelles qui se sont installées depuis plusieurs décennies et dont les pouvoirs successifs s'accommodent font également courir aux peuples le risque d'un séisme majeur.

La CGT affirme que le projet ambitieux, mais nécessaire et indispensable, d'une démocratie culturelle est plus que jamais à l'ordre du jour. Or, il faut au préalable impérativement prendre la décision de stopper immédiatement toutes les politiques qui participent peu ou prou au désengagement de l'Etat, à son érosion programmée et à l'affaiblissement du service public culturel sous toutes ses formes.

La CGT a porté cette revendication primordiale auprès d'Aurélie Filippetti à son arrivée puis auprès de Fleur Pellerin. Continuité et persévérance syndicale obligent, la CGT demande à Madame la Ministre de prendre le parti d'un service public renforcé, tourné vers l'avenir, conscient de ses responsabilités, de ses forces et de ses atouts.

La CGT est consciente de l'effronterie de son accueil qui consiste tout simplement à renvoyer Mme Audrey AZOULAY à ses responsabilités politiques, mais c'est surtout une manière de lui dire que le ministère de la Culture doit être défendu avec force et détermination non pas pour ce qu'il serait prétendument aujourd'hui, et sans changement, mais pour ce qu'il peut offrir à l'avenir à toutes les populations, et partout sur le territoire.

La CGT s'adresse ainsi directement à Madame la Ministre, en lui rappelant que le ministère dont elle vient de prendre les rênes à la suite de deux prédécesseures a d'abord besoin de stabilité, de sens et d'orientations durables. Mais ce ministère a aussi besoin de faire sa révolution pour raffermir son rôle et sa place dans la société et pour répondre sans tabou et efficacement aux attentes immenses des concitoyens et des usagers. Et tout cela en un temps

record, car compte tenu du Calendrier des échéances électorales, « le changement c'est tout de suite ».

Nonobstant les injonctions du chef du gouvernement, la CGT se permet de rappeler à Mme Audrey AZOULAY qu'elle n'a guère de temps pour apporter enfin des réponses de gauche à des questions posées de nombreuses fois par les représentants du personnel, depuis l'alternance de 2012, et pour beaucoup restées sans réponse.

La CGT s'interroge par ailleurs sur la nécessité de rajouter des politiques culturelles, compte tenu du programme chargé et de l'urgence absolue du contexte. De même pour l'agenda social. Les revendications portées depuis bientôt quatre ans ne peuvent être ignorées.

En ce qui concerne l'agenda social, les items sont très nombreux. L'ancienne ministre, Aurélie Filippetti, avait déclaré avoir trouvé un ministère « saigné à blanc », après les années RGPP, ce qu'un excellent rapport de l'IGAC est venu confirmer quelques mois plus tard.

Le ministère semble unanimement caractérisé par une absence de perspectives de carrières, par le nombre important de contractuels et en particulier de contractuels dits dérogatoires, par les inégalités femmes-hommes, par le tassement des grilles salariales, par la précarité rampante et par la faiblesse et l'inégalité des régimes indemnitaires.

Sur l'emploi, les coupes drastiques réalisées au Ministère le font souffrir dans l'exercice de ses missions.

Ainsi, depuis l'arrivée de François HOLLANDE au pouvoir, le ministère de la Culture a perdu près de 700 emplois, ce qui ne fait que s'ajouter aux décisions de Nicolas SARKOZY lors de son mandat : près de 2 000 emplois auront donc été supprimés au nom de l'édification d'une administration soi-disant proactive, sous l'ère de l'actuel président des Républicains et de ceux qui l'accompagnèrent dans cette aventure.

La CGT exige l'arrêt immédiat des suppressions d'emplois, essentiel pour stopper l'hémorragie, se donner de l'oxygène, s'autoriser à réfléchir aux missions, aux outils et process administratifs ainsi qu'au travail et à son organisation.

En ce qui concerne les engagements politiques, il est primordial d'apporter des réponses claires, de prendre des mesures décisives, concrètes et visibles dans l'immédiat. Pour commencer, il faut respecter les engagements politiques pris par les premiers dirigeants de ce pays et par les membres du gouvernement.

Par exemple, il faut impérativement, dans le cadre du retour à la règle, que soit menée à bien la levée de dérogation à l'emploi titulaire dans sept établissements publics dérogatoires du ministère, soit le Centre Georges Pompidou, la Cité nationale de l'histoire de l'immigration, le Centre des monuments nationaux, l'Opérateur du patrimoine et des projets immobiliers de la Culture, le musée du Quai Branly, le musée Rodin et le Château de Versailles. Il en va de même du repyramidage des filières métiers, à commencer, entre autres, par la filière administrative.

En ce qui concerne les personnels enseignants des écoles nationales supérieures d'architecture, la CGT salue les propos tenus par Madame la Ministre, lors de l'examen du projet de loi LCAP en 2^{ème} lecture à l'Assemblée nationale. Il faut défendre la mise en œuvre du statut

d'enseignant-chercheur, tant attendu par la collectivité de l'enseignement de l'architecture, sans toutefois ignorer la précarité de plusieurs centaines d'enseignants qui comblent les besoins permanents de la pédagogie, en lieu et place d'enseignants titulaires qu'ils ont vocation à devenir. Aussi, avant le nouvel examen du projet de loi LCAP par le Sénat, il est urgent d'ouvrir, au niveau du cabinet ministériel, les négociations promises par les Ministres prédécesseurs concernant un plan pluriannuel d'intégration de ces enseignants. La CGT-Culture est prête à agir au plus vite.

L'agenda social évoque d'autres dossiers extrêmement sensibles tels que la réduction des inégalités femmes-hommes, les enjeux de la diversité et de la lutte effective contre les discriminations, les recrutements en qualité de travailleur handicapé, la protection sociale complémentaire ou encore les logements de fonction.

La réforme territoriale et ses conséquences sur les DRAC constituent par ailleurs un enjeu ministériel majeur. Leurs missions, essentielles au service des territoires et pour l'accès de tous à la culture, ne doivent pas être oubliées. Il faut également considérer avec la plus forte attention la situation des personnels des services déconcentrés touchés par cette restructuration et dont le traitement social ne doit souffrir d'aucune approximation ni d'aucune légèreté.

La loi LCAP et ses modalités concrètes d'application sont un autre enjeu. Cette loi, qui a retrouvé ses principes d'origine en deuxième lecture à l'Assemblée nationale après avoir survécu à l'étude minutieuse du Sénat, reste une loi importante pour le ministère. Elle ne saurait pourtant répondre à la situation préoccupante de plusieurs grands réseaux de service public, comme l'archéologie mais aussi les archives nationales, les monuments nationaux, les musées, l'enseignement supérieur culture, et les bibliothèques.

En matière d'archéologie préventive, la loi LCAP ne s'attaque pas au problème de la mise en concurrence de l'INRAP, des collectivités et des entreprises privées. Ainsi, le choix de l'opérateur de fouilles est soumis principalement à des critères économiques car la maîtrise d'ouvrage est toujours confiée à l'aménageur. Ce point est déterminant et les propositions de la CGT sont restées jusqu'alors sans réponse. La course au moins-disant financier et scientifique qui en résulte met en péril toute la discipline.

Cette spirale déflationniste des prix initiée par certains opérateurs privés est à l'origine de la destruction de centaines d'emplois d'archéologues, publics comme privés, depuis deux ans. La CGT attend toujours la maîtrise d'ouvrage pour les particuliers construisant pour eux-mêmes, et la maîtrise d'ouvrage partagée entre l'Etat et les aménageurs pour les fouilles subventionnées par le FNAP, pour tenir compte des intérêts de chacun, mais surtout de l'intérêt général.

La CGT confirme son opinion sur le crédit impôt recherche et le fait qu'il permet aux entreprises de se nourrir sur le dos des salariés et de l'archéologie dans son ensemble. Elle jugeait la suppression de ce dispositif indispensable pour éviter toute distorsion de concurrence et regrette que le gouvernement et la Ministre n'aient pas suivi cette mesure. En outre, les parlementaires et le parti socialiste y ont été favorables.

Enfin, pour favoriser la mobilité et améliorer la carrière des personnels des institutions publiques d'archéologie, il est fondamental de lever la dérogation à l'emploi titulaire à

l'INRAP afin que les personnels de cet établissement puissent faire valoir leur droit à une seconde carrière. L'attente des personnels est grande.

S'agissant des archives nationales, la situation est plus que délicate. Contrairement aux engagements d'Aurélie Filippetti en 2012, le gouvernement s'est obstiné à refuser la communicabilité des données, alors que cela participe, de l'avis des plus grands experts, à une citoyenneté réelle et à une démocratie moderne capable d'appréhender son passé sans névrose ni aliénation. La CGT envoie ses pensées citoyennes aux irradiés de Polynésie française.

Le Président de la République a inauguré le centre des archives de Pierrefitte, ce qui est une belle réussite. Pour autant, la menace qui pèse sur les sites de Fontainebleau et de Paris est grande, tout comme l'inquiétude des agents quant à leur devenir. Ce dossier qui doit être abordé sous l'angle des missions, et non pas sous la coupe des fantasmes de France Domaine, nécessite l'ouverture d'une concertation plus large pour éclairer utilement les décisions qui seront prises.

Sur le sujet des monuments nationaux, les difficultés du dialogue social sont toujours omniprésentes. Il est regrettable que ces dysfonctionnements récurrents obèrent quasiment toute possibilité de réflexion sur le devenir des missions, la nature et la qualité des politiques publiques qui devraient être conduites par le CMN. Alors qu'un réseau d'une centaine de monuments existe sur l'ensemble du territoire, il est dommageable qu'à l'occasion de l'élaboration et de l'examen de la loi LCAP, le ministère n'ait pas porté plus d'ambition pour un patrimoine résolument inscrit lui aussi dans le 21^{ème} siècle et ses enjeux démocratiques.

Quant aux musées, après plus de 20 ans d'une mutation profonde, de nombreuses questions se posent. L'annonce réalisée lors du « 7 sur 7 » aura permis de faire apparaître la réalité de ce secteur : Etat en recul et résigné, course effrénée aux ressources propres, modèle économique et social à bout de souffle, démocratisation des publics sacrifiée sur l'autel de l'hyperfréquentation, marchandisation des collections, augmentation injustifiable des tarifs, crise de l'emploi et des conditions de travail, précarité des carrières font partie des préoccupations les plus inquiétantes du ministère.

La CGT interroge Mme Audrey AZOULAY sur son plan pour remettre les musées dans la force et la vitalité de tout leur réseau, au cœur de la Cité, et pour rouvrir des perspectives sociales.

Enfin, en ce qui concerne le réseau des conservatoires et écoles d'art, la CGT se bat pour que cet enseignement conserve sa spécificité et son originalité. C'est pourquoi le positionnement du gouvernement, qui a confirmé la création du conseil national de l'enseignement supérieur et de la recherche artistique et culturelle (CNESER-Culture) est rassurant. Pour autant, la réussite sera réelle seulement quand le ministère pourra exercer sa pleine tutelle sur les écoles et sur leur gouvernance, et qu'il prendra en considération les questions statutaires relatives aux assistants d'enseignement qui dirigent les ateliers des écoles, et celles des professeurs des écoles d'art qui connaissent eux aussi une forme de déclassement inacceptable.

Outre la Bibliothèque nationale de France – tête de pont essentielle dans le développement d'un réseau admirable avec les collectivités territoriales sur l'ensemble du territoire – un autre réseau mérite toute l'attention du Ministère de la Culture, celui des bibliothèques et des médiathèques. Les 128 suppressions d'emplois imputées à cet établissement entre 2012 et 2014, qui viennent s'ajouter à 144 suppressions sur les années antérieures, montrent que la BNF a été sacrifiée par le Ministère de la Culture et le Ministère de l'Enseignement Supérieur

et de la Recherche. Il est nécessaire de revenir sur ces orientations, toute la politique du livre et de la lecture en dépend.

Le Ministère de la Culture compte aujourd'hui 82 établissements publics. Cette organisation administrative originale nécessite que le ministère s'adapte et imagine de nouveaux outils pour assurer la cohérence de ses politiques culturelles, en garantissant l'égalité de traitement de ses personnels. C'est bien ce que signifie « l'exercice de la tutelle ».

Il existe un réel problème de gouvernance. Le ministère se heurte à des archaïsmes qu'il faut impérativement dépasser. L'introduction d'un surcroît de démocratie et de transparence dans le processus de nomination des responsables d'établissements est un combat quotidien pour la CGT. Ces derniers devraient en effet être en mesure de présenter, à l'appui de leur candidature, un projet de gestion et de développement culturel soumis à une commission créée auprès de chaque établissement ; commission en charge d'un classement objectif qui n'obérerait cependant en rien la décision ultime revenant au Président de la République, mais qui aurait l'avantage de mettre chacun devant ses responsabilités. Il est grand temps de passer d'un mode personnel à un mode projet. La démocratie sociale en sortirait sans doute grandie.

Quant à la question de l'administration centrale, de son organisation et de ses objectifs, elle reste béante depuis la RGPP. Il est impératif de mettre fin à la dérive gestionnaire qui entrave considérablement les missions vitales et fondamentales de l'administration ministérielle. Il faut redonner du sens en insistant sur la capacité des services à impulser, concevoir, mettre en œuvre. Sur leur capacité à soutenir, à expertiser et à évaluer. Et ceci prend une forme d'urgence toute singulière au moment de la réforme territoriale : il existe un besoin urgent pour une administration qui travaille en lien étroit et opérationnel avec les services déconcentrés, les collectivités territoriales et avec tous les établissements qui maillent le territoire.

Enfin, la CGT rappelle qu'elle se tient à disposition de Madame la Ministre pour participer à toute négociation susceptible d'améliorer la situation des agents et du ministère. La CGT a d'ailleurs signé un accord de méthode le 8 avril 2014 et ceci souligne bien le fait qu'il reste beaucoup à faire pour parvenir à une culture de négociation.

Quelques questions restent en suspens :

- les projets d'une réflexion sur « les musées du 21ème siècle » et des assises territoriales de la culture vont-ils être repris ?
- le suivi et l'application partout, sans exception, de la charte sociale ministérielle signée le 17 décembre 2015, seront-ils respectés ?
- comment sera mis en œuvre l'accord du 8 juillet 2015 relatif à la sécurisation des parcours professionnels des agents du ministère de la Culture ?
- quelle sera la politique conduite en matière de concours et quels moyens y seront consacrés ?
- le projet de délocalisation de l'administration centrale, qui reste, pour la CGT, emblématique de la technocratie des politiques immobilières de l'Etat et sous-tendu par des intérêts spéculatifs, sera-t-il maintenu ?

Dans la période incertaine et troublée que traverse le pays et à la veille de nouvelles échéances électorales, la CGT invite Madame la Ministre à consacrer toute son énergie à consolider le ministère, à le préparer à toute éventualité, et à protéger les personnels.

Le ministère de la Culture est le garant de l'exception et de la diversité culturelles dont la France peut se réclamer. Et tout cet édifice fragile repose de façon certaine sur l'engagement quotidien des agents et leur grand professionnalisme.

Pour conclure, **Mme Valérie RENAULT (CGT-Culture)**, souhaite, au nom de la CGT, force, courage et enthousiasme à Mme Audrey AZOULAY. »

M. Frédéric MAGUET (FSU) salue la présentation extensive des chantiers et des enjeux du ministère.

Pour sa part, le ministère lui apparaît aujourd'hui éclaté. A l'origine symbole d'une verticalité fructueuse dans la mise en œuvre des décisions par les services, il est menacé par le manque de clarté hiérarchique. Cette situation est notamment observée dans les DRAC, avec la montée en puissance de la tutelle préfectorale qui s'oppose immanquablement à la tutelle ministérielle. Se pose ainsi la question de l'autorité ministérielle sur des agents entraînés vers les préfets.

S'agissant des établissements publics, les présidents d'établissements publics lui semblent nommés de manière contestable, agissant en totale liberté sans contrôle du ministère. L'exemple du Président du Louvre illustre parfaitement cette situation. Une véritable tutelle doit désormais s'exercer, et la Ministre doit pouvoir intervenir dans la vie d'un établissement public. Les musées ne doivent pas aller vers la marchandisation, ni reposer sur leurs ressources propres. Le réseau des musées (RMN), tel qu'il fonctionnait dans le temps, semble désormais avoir disparu. Se pose la question de l'appartenance de ces établissements culturels à la notion d'« établissement public ». Les « musées du 21^{ème} siècle » sont un projet extrêmement exaltant, mais il est essentiel de repenser leur forme administrative et de revenir à la normalité d'un service public dans les établissements culturels.

Le retour à la règle est une notion essentielle et concerne aussi bien les établissements publics que la vie des personnels. L'accord du 8 juillet sur la déprécarisation n'est pas complètement mis en œuvre, il faut impérativement s'interroger sur les moyens à déployer pour le faire vivre. Les concours devraient notamment être multipliés pour offrir aux agents une possibilité de titularisation mais le SRH (service des Ressources Humaines) du ministère manque cruellement de moyens humains. En conséquence, les agents se retrouvent paralysés dans des situations précaires, comme celle du 6 quinquies. Bien que le SRH ait ouvert un certain nombre de concours, celui-ci est insuffisant. Les organisations syndicales doivent donc se réunir avec l'administration et échanger autour d'un calendrier des concours.

En ce qui concerne le statut et le contrat, les emplois publics doivent être avant tout occupés par des titulaires. Il est essentiel de défendre le statut général car ce dernier est attaqué, aussi bien par des adversaires politiques qu'à l'intérieur de la propre famille politique de la ministre. Le fait que les agents des établissements publics dérogatoires et des établissements dérogatoires sur fondements législatifs – tels que L'INRAP et le CNC – ne puissent pas bénéficier du statut général n'est pas fondé.

Pour autant, et bien qu'un groupe de travail ait étudié cette problématique, rien n'a été mis en place. Les Présidents des établissements publics n'ont d'ailleurs pas dressé la cartographie attendue, qui devait préciser, pour chaque emploi, la nécessité d'un statut dérogatoire. Cette posture attentiste donne l'impression que chacun temporise jusqu'en 2017, où le retour

possible de la Droite au pouvoir reposera alors la question du retour à la règle d'une tout autre manière. Il est donc essentiel d'agir dès maintenant.

Les Présidents doivent ainsi respecter leurs engagements et donner cette cartographie afin de permettre la titularisation des agents. Les situations contractuelles ou les détachements de fonctionnaires sur des contrats ne sont pas acceptables. Même la DGAFP semble ignorer cette pratique, qu'illustre parfaitement l'exemple du quai Branly, et ses fonctionnaires détachés.

Il en est de même pour les contrats de direction, souvent mis en place pour les avantages certains qu'ils offrent. D'autres moyens peuvent être imaginés pour rétribuer plus favorablement des fonctionnaires dirigeants, comme par exemple les NBI.

La problématique des logements de fonction doit également être inscrite à l'ordre du jour du prochain CTM. L'échéance du 1^{er} mai en fait un sujet urgent. Certains agents, en particulier de catégorie C, ont des difficultés de logement dues en partie à leurs contraintes de service. Ceci s'explique par la localisation des anciens domaines royaumes dans des banlieues très aisées et l'impossibilité pour ces agents de s'acquitter de loyers correspondant à ces marchés.

M. Jean-Pierre SARROLA (CFTC / UNSA) souhaite à son tour, à l'instar des interventions précédentes, revenir vers le ministère de la Culture au sujet de l'emploi, et notamment s'agissant de l'impossibilité d'avancement des agents de catégorie C administratif du fait du manque important de postes de catégorie B. Il affirme que, aussi bien par le biais de concours ou par la transformation de certains emplois, des perspectives doivent être offertes à ces agents de catégorie C.

Par ailleurs, il rappelle que les DRAC se retrouvent confrontées à des problèmes de gouvernance, de management et de promotion. Or, l'absence de contrôle ne permet pas de gérer ces problèmes de manière efficace. A l'intérieur du ministère, les écarts de primes entre l'administration centrale et les services déconcentrés ne se réduisent pas. L'écart interministériel est encore plus saisissant, avec par exemple une différence allant de 300 à 500 euros en moyenne entre un agent du ministère de la Culture et un agent des DIRECCTE, soit un avantage de 40 %.

En matière de prévention, il faut noter l'absence inquiétante de médecins dans tous les établissements. **M. Jean-Pierre SARROLA (CFTC / UNSA)** cite notamment un article issu d'un numéro de Séquence, lequel indique que « *en CHSCT, la médecine de prévention est obligatoirement présente* ». Cette règle, au demeurant difficilement applicable, marque une profonde incohérence avec la réalité. Les RPS, pour leur part, constituent un autre sujet très compliqué, qu'il est impossible d'aborder ici tant ils paraissent difficiles à traiter.

La question des enseignants chercheurs dans les écoles d'architecture, en suspens depuis des années, reste elle-même irrésolue.

L'augmentation du point d'indice ne comble pas, quant à elle, les lacunes du passé. La pension civile n'est d'ailleurs pas couverte par cette augmentation.

Enfin, ce qui concerne la loi LCAP, l'uniformisation des statuts entre professionnels et amateurs est impossible ; elle confirme simplement la volonté du ministère de supprimer le statut d'intermittent du spectacle.

Mme Audrey AZOULAY affirme la convergence des ambitions de l'administration et des organisations syndicales, pour aboutir à l'ambition forte de la culture. La prise de conscience quant aux responsabilités et l'envie de mettre en œuvre des mesures sont encourageantes.

En ce qui concerne l'organisation du ministère, les intervenants ont évoqué une balkanisation – ou encore une prise de pouvoir – des établissements publics par rapport à l'administration, en s'appuyant notamment sur l'exemple du Louvre, du CNC ou de l'INRAP. **Mme Audrey AZOULAY** indique ne pas partager ce sentiment. En effet, pour le Louvre par exemple, les missions de service public ont permis la mise en œuvre d'un véritable savoir-faire ; or, le lien hiérarchique est réel entre ces missions de service public définies par le gouvernement et l'administration du Louvre. Le service public s'adapte à différentes formes d'opérateurs.

Le projet de loi sur l'archéologie préventive a, quant à lui, eu justement pour but de réaffirmer l'autorité de l'Etat dans une politique globale, aussi bien sur le contrôle scientifique que sur la nomination des responsables de fouilles. La situation de monopole est uniquement réservée aux fouilles sous-marines.

Sur le sujet des archives et de la communicabilité des données, l'ouverture n'a pas été acceptée dans le projet de loi, contrairement à ce qui était souhaité par le ministère de la Culture. Cependant, la possibilité de dérogation existe et, bien qu'il s'agisse d'une solution partielle, elle peut être très utile comme le prouve le projet sur les archives nationales de la 2nde Guerre Mondiale.

Le Conseil des collectivités territoriales pour le développement de la Culture a été réuni dès l'arrivée au Ministère de **Mme Audrey AZOULAY**. Les collectivités souhaitent que l'Etat les accompagne et reste présent, y compris sur le terrain et malgré les divergences sur certains sujets. Le rôle de garant de l'Etat est essentiel, quelle que soit la part de financement dans les projets.

Par ailleurs, si les collectivités souhaitent effectivement qu'un dialogue soit mis en place, elles ne sont pas convaincues par la forme des assises territoriales. Un groupe de travail a été programmé avec le Secrétariat Général et l'idée de dialogues thématiques en région pourrait être retenue. Ces dialogues s'intéresseraient à des réflexions comme « les musées du 21^{ème} siècle » ou les politiques de labellisation et de soutien au spectacle vivant.

Le projet de réforme sur « les musées du 21^{ème} siècle » est, pour sa part, ambitieux. Quatre thèmes seront abordés à travers l'étude, et les collectivités territoriales participeront pleinement au projet. Tous les musées de France seront concernés.

Enfin, la problématique des logements de fonction pourra être abordée au prochain CTM, compte tenu de l'échéance. Le dialogue avec Bercy est difficile mais le ministère de la Culture est tout à fait compétent pour défendre ses intérêts, afin que les agents soient traités le mieux possible. Les échanges autour de ce thème en CTM sont tout à fait souhaitables pour faire remonter toutes les demandes sur le sujet. Les archives et l'immobilier seront, quant à eux, abordés dans un futur proche.

Mme Audrey AZOULAY affirme ensuite que le gouvernement ne souhaite absolument pas abandonner le statut de l'intermittence. Au contraire, il s'est pleinement engagé pour le bon déroulement des négociations. A travers la loi REBSAMEN, l'inscription des annexes 8 et 10 pour rendre valide l'accord national d'indemnisation sur le chômage, la prise en compte des

employeurs et des salariés du spectacle vivant et enregistré, ainsi que la prise en charge du différé sur le précédent accord, sont autant de mesures favorisant la création. En ce qui concerne la pratique « amateur », un projet a été présenté au Parlement qui permettra, d'une part, de sécuriser une pratique qui participe de la richesse culturelle du pays et concerne 12 millions de concitoyens, d'autre part de prévenir l'emploi illégal.

M. Christopher MILES revient sur le sujet du manque de concours. Le dialogue est permanent avec les organisations syndicales et le nombre de concours organisés par le ministère ainsi que le SRH n'a par ailleurs jamais été aussi important. Pourtant, des insuffisances existent, notamment sur les catégories B et les filières scientifiques. En effet, aucune évolution n'avait été engagée auparavant, compte tenu de la prévalence de la question relative à la réforme des statuts. Désormais, 45 procédures sont en cours pour l'année 2016, avec notamment trois recrutements complémentaires. Cet effort sera poursuivi jusqu'en 2017.

M. Wladimir SUSANJ (CGT-Culture) remercie Madame la Ministre mais regrette cependant que son intervention ait été trop générale. Il souligne le contexte particulier de l'histoire de la France. Par ailleurs, il rappelle que Mme Audrey AZOULAY est la troisième ministre de la culture et de la communication nommée en 45 mois. Une telle succession de ministres est inédite. Elle traduit l'instabilité de la situation ainsi que les difficultés auxquelles est confronté le gouvernement, s'agissant des politiques culturelles à mener. De plus, le pays se trouve en état de sidération depuis 2015, avec une actualité terrible et traumatisante pour chacun. A cela s'ajoutent des débats sans fin sur la déchéance de nationalité et sur l'état d'urgence. Le climat est donc agité, et la durée du mandat de Mme Audrey AZOULAY est tout aussi incertaine.

Sur le sujet de la loi LCAP, largement défendue par les ministres prédécesseurs et par Mme Audrey AZOULAY elle-même, il est incompréhensible que soit évincée la problématique de l'ouverture des archives nationales. Celles-ci ont été créées à la suite de la Révolution française ; leur accès est libre et gratuit et l'abaissement des délais de communicabilité n'a aucun lien avec les mesures dérogatoires d'ouverture générale de certains fonds. Le système de dérogation, au demeurant pratiqué depuis de nombreuses années de façon tout à fait aléatoire, n'est pas satisfaisant.

Le livre 2 de la loi LCAP ne comporte aucune modification à ce sujet, aboutissant à un naufrage intellectuel, scientifique et démocratique. Le ministère de la Culture ne doit pas se plier à la volonté du ministère de l'Intérieur et du ministère de la Défense, lesquels déplorent fortement l'abaissement des délais de communicabilité.

Par ailleurs, l'incommunicabilité totale d'un certain nombre de fonds d'archives reste de mise. A titre d'exemple, le régime actuel des archives empêche les concitoyens de Polynésie de faire valoir leur droit. Outre leur appartenance au patrimoine, toutes les archives nationales sont fondamentales pour l'ensemble des Français.

Le Conseil Supérieur des Archives, présidé par Aurélie Filippetti, s'est réuni pour la dernière fois au 4^{ème} trimestre de l'année 2012. Auparavant, le Conseil, présidé par Frédéric MITTERRAND, était bisannuel. Cette instance consultative a depuis été négligée. Aujourd'hui, elle ne doit pas se limiter à un simple moyen permettant de présenter une politique générale en faveur des archives. **M. Wladimir SUSANJ (CGT-Culture)** déplore que d'autres sujets aient été omis, comme le plan de renforcement initié par Jacques CHIRAC en 2004, les investissements de la puissance publique en faveur du réseau des archives

nationales ou encore leur remise en cause suite au projet immobilier. Le retour de Bercy sur les projets immobiliers, tant attendu par Mme Audrey AZOULAY, n'est pas jugé favorable par la CGT-Culture en ce qui concerne la question des archives nationales. Des réponses aux questions posées incessamment depuis quatre ans sont désormais attendues.

M. Patrick BOTTIER (SUD Culture solidaires), attend pour sa part une réponse sur le sujet de l'enseignement artistique et culturel, notamment sur la création de l'enseignement supérieur Culture. Des premières négociations ont été engagées pour l'architecture, le statut d'enseignant-chercheur, le statut des établissements, les écoles d'art et leurs professeurs. Cependant, la plupart des enseignants de ces établissements sont des contractuels vacataires qui subissent chaque année des non-reconductions de contrats. Un projet de titularisation pour les contractuels dans l'enseignement supérieur Culture a donc été initié et doit être poursuivi. Le sujet de l'enseignement supérieur Culture est également abordé avec les COMU (collectivités d'enseignement). Le soutien de la tutelle est donc primordial dans ce cadre, notamment dans l'autorité exercée auprès des établissements publics.

Mme Valérie RENAULT (CGT-Culture) évoque à nouveau la loi LCAP, pour l'application de laquelle il semble que les personnels pourraient être consultés. **Mme Valérie RENAULT (CGT-Culture)** se demande si cette hypothèse induit une consultation pour la confection des décrets d'application. Une discussion approfondie est nécessaire avant la deuxième lecture au Sénat. En tout état de cause, même si un ralentissement dans la consultation des représentants du personnel a été observé du fait de la prise de fonction de Madame la Ministre et de son cabinet, il est désormais nécessaire d'avancer. Les organisations syndicales devront donc être informées quant à une consultation éventuelle sur les décrets d'application.

Sur les questions de dérogation, des engagements antérieurs ont été pris en 2012 par Aurélie FILIPPETTI et ultérieurement par Fleur PELLERIN, notamment sur les levées de dérogation concernant 3 000 personnes au ministère de la Culture. L'administration a elle-même durement travaillé avec les organisations syndicales. En premier lieu, une option avait été étudiée pour favoriser une levée de la dérogation directement par « décret liste », mais ce processus n'a malheureusement pas abouti. En conséquence la levée de dérogation par la loi de déontologie a été envisagée. Cette loi passera devant la commission mixte paritaire du 29 mars. Le cas échéant, la levée doit inévitablement passer par un décret, ce qui rend le processus laborieux. Il est donc essentiel d'insister auprès de la DGAFP et du ministère de la Fonction Publique pour l'application du décret. Ce décret devra évidemment préciser les emplois concernés par la levée de dérogation pour permettre aux agents de se prévaloir de leur droit d'option et se présenter aux concours réservés, conformément à la loi Sauvadet. Ces engagements pris par les ministres prédécesseurs doivent être tenus par Mme Audrey AZOULAY.

Au sujet du plan pluriannuel de résorption de la précarité et du cas plus particulier des enseignants contractuels dans les écoles d'architecture, un engagement avait également été pris par l'ancien cabinet concernant l'ouverture d'une négociation. Un groupe de travail commun réunissant à la fois l'administration et les organisations syndicales doit être mis en place afin de perpétuer la volonté auparavant exprimée par Mme Audrey AZOULAY devant l'Assemblée nationale.

Mme Valérie RENAULT (CGT-Culture) ajoute que certains points ne seront pas réabordés ce jour, notamment le sujet de l'emploi dans les DRAC puisque la CGT-Culture a déposé un préavis de grève assez fourni sur le sujet. Par ailleurs, sur la situation de l'emploi, le journal

Culture au poing de la CGT-Culture reprend de nombreux éléments illustrant les problèmes de construction et de gestion dans la chaîne opératoire de l'emploi, ainsi que d'absence de gestion prévisionnelle des compétences. Mme Audrey AZOULAY soulignait en introduction la multitude de métiers caractérisant le ministère ; un examen complet de la situation sera nécessaire pour conserver cette diversité.

M. Frédéric JOSEPH (CGT-Culture) rappelle la volonté profonde de la CGT-Culture d'être consultée sur les décrets d'application dans le cadre de la loi LCAP. Il évoque des collaborations fructueuses et encourageantes dans le passé. La CGT-Culture souhaite un engagement ce jour sur ce point.

M. Frédéric JOSEPH (CGT-Culture) regrette par ailleurs l'évocation par Mme Audrey AZOULAY de visions opposées sur le sujet de l'archéologie lors de l'examen de la loi. Il lui semble en effet qu'il s'agit davantage d'une vision unique mais empreinte de nuances. Par ailleurs, cette loi devrait s'attaquer au problème de la maîtrise d'ouvrage des opérations d'archéologie préventive imputée aux particuliers construisant leurs maisons individuelles. La réintroduction de l'Etat est fondamentale, notamment pour le cas des particuliers et des opérations FNAP. En effet, celles-ci sont financées à hauteur d'au moins 50 % par l'Etat et favorisent une dépense fiscale par un tiers sans aucun contrôle de l'Etat. Le contrôle économique est donc fondamental pour empêcher les dérives. L'équilibre, visiblement cher à chacun à l'Assemblée nationale, réside dans l'association de l'Etat et des aménageurs quant au choix de l'opérateur afin de favoriser les intérêts de chacun. Pour l'Etat, ce processus participe à la sauvegarde du patrimoine archéologique et pour les aménageurs, à la libération du terrain par une opération d'archéologie et la finalisation d'un projet. Un engagement est nécessaire.

M. Frédéric JOSEPH (CGT-Culture) ajoute qu'à la suite de la mission de Philippe BARBAT, une réunion de présentation du rapport en présence de l'administration sera effectuée. Des échanges avec le cabinet devront alors être engagés. En effet, les agents de l'INRAP sont actuellement très déçus par le projet de loi. Au regard du rapport de la cour des comptes, il serait impensable de ne pas aller vers une titularisation de l'ensemble des personnels, au-delà des ingénieurs qui seront facilement appelés vers des missions d'expertise dans les services de l'Etat. Outre la mobilité, les perspectives de deuxième carrière suite à l'exercice d'un métier extrêmement pénible doivent être favorisées. L'intégration dans les services de l'Etat d'agents comptant 25 ans d'expérience dans le domaine des fouilles archéologiques préventives n'est en effet clairement pas suffisante. Une mesure globale pour l'ensemble des personnels doit être mise en place. Le dialogue entre le cabinet de Madame la Ministre et les organisations syndicales est fondamental.

Mme Audrey AZOULAY rappelle qu'il est difficile de présager des changements gouvernementaux. Pour sa part, sa mission s'inscrit dans le cadre des institutions de la 5^{ème} République. Il est donc sans doute préférable de se consacrer à l'avenir de ce ministère et d'éviter les commentaires inappropriés sur les différents scénarii politiques et institutionnels envisageables, qui dépassent le cadre du CTM. Même si ce travail n'aboutira sans doute que dans l'avenir, et serait alors mis au crédit d'autres personnes, il doit être mené.

Un projet de loi en cours d'examen prévoit, quant à lui, la sortie du « décret liste » pour les sept établissements évoqués dans la déclaration de la CGT. Par ailleurs, le ministère a réalisé un diagnostic sur l'ensemble des métiers et les différentes situations administratives. Les Directions Générales seront amenées à engager des discussions avec ces établissements afin

d'envisager, pour chaque métier, une conciliation entre la loi et les impératifs relatifs à une gestion opérationnelle. Un nouveau pacte de gestion sera alors mis en place entre l'administration centrale et ces établissements pour une gestion optimale de ces emplois.

Sur la loi LCAP, plusieurs niveaux d'association des personnels existent. Certains décrets concernent directement les enjeux des personnels et l'organisation du ministère, ils doivent ainsi être évoqués en CTM ou devant d'autres instances représentatives. Pour d'autres, une telle consultation n'est pas pertinente. Chaque cas est particulier, et l'association n'est pas constamment formelle ; il peut également s'agir d'une association plus logique, dans la mesure où les décrets se doivent d'être au plus proche de la réalité.

Pour les ENSA, un plan de stabilisation important a été amorcé et la question du statut des vacataires est effectivement fondamentale. Irène BASILIS ou Christopher MILES pourront apporter des éléments complémentaires sur cette question.

Mme Audrey AZOULAY confirme enfin sa perception de deux visions différentes en matière d'archéologie préventive. Suite au rapport de Philippe BARBAT, des discussions devront évidemment être engagées, en impliquant les collectivités territoriales, notamment sur la mise en place de la mobilité et la transmission de l'expertise.

Mme Dominique FOURNIER (CGT-Culture) évoque une réunion du 29 février 2016 réunissant l'ensemble des représentants du personnel dans laquelle ont été soulignés encore une fois les multiples problèmes rencontrés par les DRAC. L'absence de contrôle et de hiérarchie claire est à l'origine d'une panique sans précédent au sein des agents. Ce sentiment a été renforcé par la réforme qui a défini de nouveaux liens hiérarchiques. Les agents ne savent pas, ainsi, à qui s'adresser pour un renseignement ou pour tout ordre relatif à leur mission. Les risques psychosociaux sont démesurés, des tentatives de suicide se sont même produites. Au niveau des instances, les CT et CHSCT locaux font face à des problèmes dans leur organisation générale. Dans certaines régions, les préfets ont même la possibilité de présider les instances. La culture n'étant pas leur préoccupation majeure, cette prérogative est tout à fait déplorable.

Le rapport de l'IGAC est nécessaire mais la situation continue à se dégrader pendant ce temps. Aujourd'hui, lors des missions dans les DRAC, les inspecteurs consacrent trop peu de temps aux représentants du personnel. Ces contacts avec les personnels et leurs représentants doivent donc être multipliés car les directions ne sont pas toujours objectives ni impartiales dans la transmission des informations.

Il est par ailleurs inacceptable qu'aucun représentant du cabinet ne soit présent au CT Spécial DRAC. En outre, la dernière liste du cabinet de Madame la Ministre ne fait pas apparaître de conseiller de la réforme territoriale ou de la culture dans les territoires. Dès lors, le ministère semble abandonner les DRAC aux mains des préfets, lesquels mènent une gestion souvent désastreuse, d'autant qu'ils ne s'intéressent pas à la culture. La présence d'un représentant du cabinet de Madame la ministre au CT Spécial DRAC, ainsi que la nomination d'un conseiller dédié à la réforme territoriale, permettront de garantir l'intérêt du ministère à l'égard du DRAC et des services déconcentrés.

Mme Audrey AZOULAY affirme prendre le sujet très au sérieux. Au-delà des risques psychosociaux encourus par les agents en régions, le ministère lui-même perd tout pouvoir d'action sans ses services déconcentrés. La solidité des DRAC et de leur organisation est donc

fondamentale. Les agents doivent également être rassérénés quant à leurs missions et leurs liens hiérarchiques. Suite aux visites dans les régions, **Mme Audrey AZOULAY** a pu constater des disparités dans la situation de chaque DRAC.

L'IGAC est ainsi avant tout une mission d'accompagnement visant à établir des préconisations. Pour les préfets, la présence du cabinet du ministère sur le terrain est impérative. Enfin, Irène BASILIS, directrice adjointe, est chargée de l'action territoriale au niveau du ministère, ce qui prouve bien l'importance du sujet aux yeux de tous. Une chargée de mission l'assiste. **Mme Audrey AZOULAY** s'engage par ailleurs à ce que le cabinet soit désormais toujours représenté en CT Spécial DRAC.

M. Franck GUILLAUMET (CGT-Culture) aborde la question de la méthodologie de travail et des instances. Des espaces de dialogue doivent être ouverts ; de même, la culture du débat et de la négociation doit être encouragée. Enfin, des moyens de communication effectifs, réguliers, doivent être trouvés, au-delà d'une unique entrevue annuelle avec Madame la Ministre.

Mme Audrey AZOULAY confirme qu'il existe d'autres possibilités de dialogue et que la ministre n'est pas le seul interlocuteur au cabinet. Les directions générales sont ainsi elles aussi très impliquées. Elle confirme que le dialogue est ouvert et que les messages sont écoutés, qu'ils soient transmis par les directeurs généraux ou par le cabinet.

Mme Audrey AZOULAY quitte la séance.

M. Jean-Paul LEONARDUZZI (CGT-Culture) évoque le rapport de l'IGAC concernant la RGPP et notamment la déshérence de l'administration centrale, la multiplication des couches hiérarchiques, l'importance prise par les services transversaux au détriment des services métiers, et l'expérimentation des politiques publiques. Il souhaite des réponses du cabinet sur ces points.

M. Christopher MILES ne souhaite pas répondre sur les services transversaux, puisqu'il est visé directement. En ce qui concerne l'expérimentation de politique publique, il s'appuie sur l'exemple des médias de proximité. L'expérience a été initiée modestement lors du précédent quinquennat pour être reprise, développée et amplifiée avec la Direction générale des médias et des industries culturelles, le Secrétaire Général et les DRAC. Le projet est en train de se déployer, des textes et des moyens sont mis en place par la Direction générale des médias et des industries culturelles. Cet exemple est donc une réussite, s'agissant de la capacité d'expérimentation.

M. Jean-Paul LEONARDUZZI (CGT-Culture) revient sur les propos de Franck GUILLAUMET quant aux problèmes de communication au sein du ministère, et notamment entre le cabinet et l'administration centrale, au sein desquels les informations se perdent régulièrement. Peut-être du fait des couches hiérarchiques, certains représentants des organisations syndicales n'ont ainsi jamais de retour suite à l'envoi de leurs notes et apprennent qu'une décision a été prise par pure coïncidence. La communication doit donc s'améliorer.

Mme Irène BASILIS explique que le cabinet, tout comme la Ministre, se rend régulièrement dans les administrations centrales. Outre un travail régulier sur des sujets d'actualité ou des sujets de fond, une réunion hebdomadaire est organisée au cabinet avec les directions

générales. Le cabinet tente de répondre rapidement aux notes reçues. Celles-ci sont toutefois très nombreuses et certaines périodes de surcharge empêchent un traitement effectif. Une nouvelle méthode de circulation des notes et des courriers sera mise en place afin de favoriser des retours rapides vers les intéressés et d'informer au passage les directions générales concernées par les sujets. Le dialogue doit également se faire au quotidien et les réunions permettent justement le partage efficace des informations. Pour les questions urgentes, chaque direction est en mesure de faire parvenir certaines demandes prioritaires au cabinet.

M. Nicolas MONQUAUT (CGT-Culture) rappelle la mise en place de l'administration centrale suite à la RGPP, aux suppressions d'emplois et à l'évolution des missions. Le ministère de la Culture a été particulièrement affecté par cette révision générale et sa violence. Les organisations syndicales sont restées consensuelles dans le climat d'agitation provoqué par tous les changements. Cependant, le manque total d'évolutions suite à la prise de fonction du Président de la République, dont le programme annonçait clairement des engagements forts pour la Culture, est totalement insatisfaisant. Beaucoup de changements infimes peuvent cependant être engagés aisément ; ils sont d'ailleurs attendus par tous. Il serait donc judicieux d'y consacrer du temps dès à présent, même si l'action de chacun s'inscrit à plus long terme. Une réunion sur ces sujets doit être organisée, en présence d'Irène BASILIS, Frédéric LENICA ou Roland HUSSON.

M. Christopher MILES propose de faire une liste de ces sujets avant de se retourner vers le cabinet pour obtenir des réponses.

Mme Irène BASILIS rappelle que l'ordre du jour reprend un certain nombre de points qui pourraient être inclus dans cette liste.

M. Nicolas MONQUAUT (CGT-Culture) évoque ensuite un manque de clarté sur le sujet des ENSA. Bien que le diagnostic établi par la Ministre soit partagé par les organisations syndicales, les projets communs manquent cruellement.

M. Christopher MILES évoque les évolutions de la loi LCAP et les engagements antérieurs pris en matière d'ouverture d'une négociation. Dans un texte envoyé à M. Vincent KRIER, le cabinet a indiqué qu'il n'était pas opportun d'ouvrir une nouvelle négociation. Par ailleurs, un travail de diagnostic conséquent a été engagé et certains chantiers ont été initiés, comme la déprécarisation des vacataires ou les 90 emplois d'enseignants chercheurs créés.

Une négociation pourra bientôt être ouverte avec Vincent BERJOT et s'inscrira dans le calendrier budgétaire. Le basculement vers la titularisation sera pris en compte en considérant, outre les modalités techniques, le coût budgétaire.

Mme Irène BASILIS confirme qu'Audrey AZOULAY est intervenue dans ce sens devant l'Assemblée nationale en exigeant qu'un travail soit mis en place sur les questions de statut des contractuels et des titulaires, ainsi que sur l'étude des demandes émanant des écoles. Les conditions d'intervention des professionnels au sein des écoles doivent effectivement être précisées.

M. Nicolas MONQUAUD (CGT-Culture) demande qu'une réunion soit programmée avec le cabinet de la ministre, la conseillère sociale et la direction du Patrimoine afin de définir des objectifs communs. En effet, la CGT déplore les interprétations fausses de l'administration quant aux supposées revendications du syndicat. Pour autant, celui-ci n'est absolument pas

fermé à l'intervention de professionnels, lesquels pourraient d'ailleurs, dans le futur, recevoir le véhicule de ce qu'on appelle « le chargé d'enseignement ». Cependant, les conditions de cet exercice sont à définir de façon très précise. Toutefois, une proposition en ce sens a déjà été faite voilà trois ans, mais n'a jamais été concrétisée. L'honnêteté des prix et des termes est par ailleurs essentielle, puisque tous deux diffèrent selon qu'ils concernent un vacataire ou un chargé d'enseignement. Il est inacceptable de prétendre vouloir accéder aux standards de l'enseignement supérieur en intégrant des chargés d'enseignement tout en refusant que ceux-ci aient le statut de vacataire. Or le standard de l'enseignement supérieur est justement le chargé d'enseignement vacataire. Les propositions doivent donc être construites afin d'être correctement défendues. Les organisations syndicales déplorent toutefois un mauvais déroulement des discussions sur ces sujets du fait de l'absence de politiques. Les propos de la Ministre devant le parlement offrent néanmoins un espoir de changement.

Mme Irène BASILIS propose l'intégration de ce sujet dans la liste évoquée auparavant, ainsi qu'un travail commun avec l'administration pour une mise en œuvre rapide.

M. Franck GUILAUMET (CGT-Culture) revient sur l'évocation de la richesse des spécificités ministérielles lors de chaque CTM, que ce soit de la part de l'administration ou des organisations syndicales. Il rappelle que les politiques culturelles sont par ailleurs fondamentales et doivent évoluer selon les enjeux du monde actuel et de la globalisation. La France a un rôle majeur à jouer. Ainsi, ces spécificités du ministère de la Culture doivent être cultivées et des négociations engagées en ce sens. Deux accords ont déjà été signés lors du mandat de Fleur PELLERIN. Reste à les appliquer.

M. Thomas PUCCI (CGT-Culture) exprime sa déception quant aux discussions parlementaires sur le volet des monuments historiques, à l'intérieur du projet de loi. Un travail préalable avait été fait ; la CGT avait partagé ses analyses avec le cabinet de Madame la Ministre mais les points de vue n'ont pas été repris. Outre les points défendus par la CGT, notamment le rôle de l'établissement public et le renforcement du Centre des monuments nationaux, les amendements sur lesquels le ministère avait été alerté, tels que l'amendement Chambord, n'ont pas été contestés, ni en commission, ni en Assemblée. Par ailleurs, le gouvernement a introduit sans aucune contestation une disposition sur laquelle le ministère avait été mis en garde, concernant une limitation de l'inaliénabilité des monuments historiques classés en tant que domaine national. Le ministère a manqué l'occasion de renforcer son rôle et celui de ses opérateurs. Bien qu'une lecture supplémentaire au Sénat soit programmée, il est sans doute trop tard. Il faudra désormais se faire entendre sur les décrets d'application. La CGT-Culture attend des explications du cabinet quant à la non-prise en compte des points soulevés au préalable.

Mme Irène BASILIS rappelle que le cabinet est intervenu tard sur le sujet du fait du remaniement récent. Vincent BERJOT pourra donc peut-être apporter une réponse plus complète. Par ailleurs, s'agissant de l'amendement Chambord, la contestation ne paraissait pas nécessaire au regard du travail déjà engagé. Le ministère rappelle sa volonté de ne pas contester systématiquement, en deuxième lecture, à l'Assemblée nationale, ce qui a déjà été admis au Sénat, sauf en cas de désaccord majeur. En outre, 80 articles sont encore en discussion et le Sénat peut tout à fait revenir sur la rédaction des articles. Le cas échéant, l'accord sera remis en cause en commission mixte paritaire, et une nouvelle discussion engagée entre les sénateurs et les députés. Un jeu complexe d'équilibre est donc engagé afin de permettre un certain nombre de points d'accords en amont de la CMP. L'objectif est d'éviter qu'un texte totalement insatisfaisant soit finalement édité par la CMP.

M. Vincent BERJOT confirme l'importance des domaines nationaux dans le projet de loi, avec une nouvelle catégorie de monuments historiques totalement inaliénables lorsqu'ils appartiennent à l'Etat. Les établissements publics ne peuvent ainsi être cédés qu'à une autre personne publique, sachant que l'Etat conserve un droit de préemption dans le cas d'une cession par une collectivité territoriale. L'avancée est donc fondamentale. Une autre avancée majeure est celle des objets immobiliers et de la préservation des ensembles, avec dans certains cas la préservation *in situ* de ces objets.

L'amendement Chambord ouvre, quant à lui, une faculté sans notion de résultats afférents. Par ailleurs, le cadre est celui d'un opérateur public ayant une mission de valorisation du patrimoine. La préservation des monuments historiques est donc au cœur du projet de loi. Enfin, la référence communément souhaitée sur le fonctionnement en mode péréquation du CMN a été jugée comme non apparentée au niveau législatif et donc retirée du projet de loi. Cependant, dans le fonctionnement quotidien du CMN, le principe reste omniprésent.

Mme Valérie RENAULT (CGT-Culture) déplore qu'un certain nombre de petits monuments soient quasiment fermés, malgré ce prétendu principe fondamental et contrairement aux vitrines plus prestigieuses des 1^{er}, 2^{ème} et 8^{ème} arrondissements de Paris. La concentration des moyens dans ces standards est évidente. Le déséquilibre au sein des monuments nationaux existe et l'inscription de la question de la péréquation du projet de loi avait pour but d'informer le législateur. Celle-ci devrait être inscrite dans les missions relevant du CMN pour pallier les insuffisances actuelles.

Le contenu des politiques est également insatisfaisant. A part dans les collectivités, aucun monument n'est ainsi consacré à l'Outre-Mer, aux cultures amérindiennes ou à l'esclavage.

Le changement des régimes juridiques est, pour sa part, certes important, mais il est désormais temps de travailler sur le contenu. Le manque de capacités est criant, souligné notamment à travers le refus de la création d'un comité scientifique au CMN qui se retrouve pénalisé. De même, la loi LCAP porte essentiellement sur les régimes juridiques, ce qui est fortement déplorable.

En ce qui concerne les précédentes discussions autour du décret-liste, l'engagement sur l'étude de chaque emploi par les établissements publics n'a jamais été respecté depuis 2012. La même litanie est en outre reprise par chaque nouveau ministre alors que le travail a déjà été effectué par les organisations syndicales et l'administration centrale. Les Présidents ne doivent pas refaire ce travail. Ainsi, la CGT exige qu'à la suite de la CMP du 29 mars, le calendrier détaillé et l'articulation entre les ministères de la Culture et de la Fonction publique soient établis sur la mise en œuvre et la construction de ce décret à durée déterminée. Ce décret, tout comme le décret-liste pour lequel un certain nombre de dérogations avait été levé au préalable, devrait être agrémenté des propositions du ministère de la Culture et des organisations syndicales avant le passage en Conseil d'Etat. L'administration centrale et les organisations syndicales ont déjà travaillé sur ce décret, et, bien que des désaccords existent encore avec les établissements, notamment sur la question de l'appartenance à un corps de fonctionnaire, il est urgent d'avancer. Un communiqué sera fait sur le sujet par la CGT-Culture.

Mme Irène BASILIS confirme qu'un décret doit effectivement être mis en place dans les six mois suivant la promulgation de la loi. Le point sera donc fait avec le secrétariat général sur le

travail déjà effectué au sein du ministère et un calendrier sera établi avec Madame la Ministre avant de revenir vers les organisations syndicales. Ce processus sera évidemment conduit en lien étroit avec les réalisations de la CMP.

M. Christopher MILES rappelle qu'il existe bien un monument de commémoration de l'esclavage dans le parc du Luxembourg et qu'une cérémonie annuelle est tenue. S'agissant du décret-liste, le ministère est prêt à faire ses propositions. Le périmètre des délégations de gestion accordée aux établissements doit désormais être discuté, en dehors du décret lui-même. Ceci ne remet pas en cause la saisine interministérielle qui partira au plus vite.

M. Nicolas MONQUAUT (CGT-Culture) dénonce l'aberration de la demande des établissements publics, comme le Louvre et la BnF, au sujet d'un droit à la délégation de gestion et d'emplois inscrits sur leurs propres budgets. En effet, plus que jamais, la fonction publique prône les vertus du statut général via la mobilité. Or, l'évolution souhaitée entraverait la mobilité et fossiliserait les implantations. Les Présidents d'établissements publics ne cessent pourtant de revendiquer ce droit à la délégation de gestion. Or, céder reviendrait à satisfaire leur volonté de pouvoir excessif. Tous les arguments de gestion plaident en défaveur de cette demande illégitime.

Mme Valérie RENAULT (CGT-Culture) évoque un rapport général de l'inspection culturelle de 2012 en défaveur de la délégation des actes de gestion. Malgré tout, cette problématique ne doit pas ralentir les avancées sur le décret-liste.

Mme Irène BASILIS confirme que M. Christopher MILES a pris des engagements, mais qu'une discussion avec Madame la Ministre est nécessaire sur le calendrier.

En ce qui concerne la question de la péréquation pour le CMN, et malgré les convictions du ministère de la Culture, la décision de ne pas l'inscrire dans la loi relève du gouvernement. En effet, la loi respecte avant tout un principe d'accords interministériels. Certains amendements ont donc été défendus et portés par Mme Audrey AZOULAY. D'autres, portés par le Gouvernement, visaient d'avantage au respect d'un équilibre entre les différentes politiques gouvernementales.

M. Franck GUILLAUMET (CGT-Culture) évoque la réticence des Présidents d'établissements publics sur la question du décret-liste. Il faut désormais avancer. Se pose néanmoins la question de la méthodologie. Il ne devrait pas y avoir une séparation entre, d'une part les discussions avec l'administration, d'autre part celles avec le cabinet. Cependant, sur certains points, des arbitrages sont nécessaires. Les organisations syndicales n'ont aucune prétention à prendre les décisions à la place de l'autorité politique.

En outre, la consolidation des réseaux de services publics du ministère, tels que les réseaux archéologie, archives, livres et lecture, est tout à fait urgente et nécessaire. Ces réseaux sont extrêmement précieux, ils constituent la force incontestable du ministère, mais leur situation est critique dans une époque où leurs modèles culturel et économique sont interrogés. Le projet sur les musées va dans ce sens. La réflexion pourra d'ailleurs être dupliquée sur d'autres réseaux. La question de la péréquation du CMN est essentielle, notamment dans un paysage administratif qui évolue, tout autant que celle des rapports de force complexes entre l'Etat et les collectivités territoriales.

Mme Irène BASILIS évoque l'articulation entre le cabinet et les directions. Celles-ci doivent évidemment apporter leur expertise et aider aux décisions, mais certains choix doivent être incontestablement tranchés par le cabinet. Le cabinet a néanmoins besoin d'échanger avec l'administration et de prendre acte des orientations politiques souhaitées par Mme Audrey AZOULAY.

M. Roland HUSSON évoque le fait qu'Irène BASILIS et lui-même ont une expérience certaine du terrain. Pour sa part, son travail mené au CNC et à la DGMIC permet une grande fluidité dans les relations entre le cabinet et les services.

M. Thomas PUCCI (CGT-Culture) confirme que la levée de la dérogation ne sera aucunement marchandée contre la délégation des actes de gestion.

M. Christophe MILES indique devoir remettre ce jour un prix dans le cadre d'un projet organisé avec des jeunes en situation de milieux surveillés, intitulé « Du Ciné la Vie ». Le Comité technique sera donc suspendu à 13 heures reprendra à 14 h 15. Il se terminera à 18 h 45 pour respecter les obligations de chacun. Les points de l'ordre du jour qui ne pourront être traités ce jour seront reportés sur le prochain CTM, lors duquel sera abordée la question des logements de fonction. L'échéance de mai impose en effet un traitement urgent de cette question.

L'assemblée accepte d'inscrire ce nouveau point à l'ordre du jour du prochain CTM. Le cabinet sera également présent.

M. Christophe MILES passe à l'ordre du jour et propose d'inverser les points 2 et 3 de l'ordre du jour.

La demande est approuvée.

M. Christophe MILES rappelle les différents points à l'ordre du jour et confirme que les questions diverses en font partie. La FSU a notamment saisi le secrétaire général sur un point spécifique qui mérite d'être abordé. Il demande à l'assemblée si d'autres questions diverses doivent être inscrites à titre dérogatoire, même s'il n'en a pas été informé au préalable.

M. Tahar BEN REDJEB (SUD Culture solidaires-Culture) rappelle qu'une question a été adressée dans les délais réglementaires, qu'il propose cependant de traiter dans le cadre du projet d'accompagnement du plan ministériel.

M. Christopher MILES approuve ce changement.

Mme Valérie RENAULT (CGT-Culture) évoque deux questions diverses. Tout d'abord, la communication de la consommation des crédits dans les services déconcentrés à chaque comité technique ministérielle a été demandée. La ministre avait donné son accord sur la base d'une consommation au 1^{er} mars pour le CTM du 25 mars. **Mme Valérie RENAULT (CGT-Culture)** comprend que cette consommation n'est pas connue aujourd'hui mais souhaite qu'elle soit communiquée le 5 avril. Cette consommation s'entend pour tous les programmes et avec une comparaison entre le 1^{er} mai 2015 et le 1^{er} mars 2016. Ensuite, la CGT souhaite savoir quels programmes sont concernés par le dégel de crédits en 2016.

M. Christopher MILES confirme que les chiffres seront évidemment communiqués bien qu'ils soient peu significatifs sur les deux premiers mois de l'année, puisqu'ils correspondent au démarrage de la gestion. Une demande de dégel a par ailleurs été envoyée par la Ministre au Premier Ministre, une réponse est attendue.

Mme Irène BASILIS précise que Mme Audrey AZOULAY a évoqué cette demande avec le Premier Ministre lors de leur première rencontre officielle ; le Premier Ministre était tout à fait disposé à considérer la requête. Un plan de dégel a donc été envoyé par la suite. D'autres problématiques ont également été soulevées, notamment la lourdeur de la charge quant aux questions de sécurité et des surcoûts associés.

M. Christopher MILES invite l'assemblée à passer à l'ordre du jour.

Point 1 : Approbation des PV des comités techniques ministériels du 13 octobre 2015 (première convocation) et du 10 novembre 2015

le PV du CTM du 13 octobre 2015 (première convocation) :

M. Sébastien CLAUSENER indique que deux demandes de modification ont été transmises à l'administration, pour les pages 16 et 28. Ces demandes ne précisent toutefois pas quels propos doivent être corrigés.

Mme Dominique FOURNIER (CGT Culture) précise qu'il s'agit de modifications orthographiques et syntaxiques.

M. Christopher MILES propose donc que le procès-verbal soit adopté, sous réserve que ces modifications formelles

Résultat du vote :

Pour : 7 (CGT-Culture), 1 (FSU), 1 (UNSA-CFTC), 3 (CFDT-Culture), 3 (SUD-Culture Solidaires)

Contre : 0

Le procès-verbal du CTM du 13 octobre 2015 est approuvé à l'unanimité.

le PV du CTM du 10 novembre 2015 :

Le secrétaire adjoint de séance du CTM du 10 novembre dernier a sollicité un délai supplémentaire pour procéder à la relecture du document. L'approbation de ce document est reportée au CTM du 5 avril prochain.

Point 3 : Présentation du projet de plan ministériel d'accompagnement RH dans le cadre de la réforme territoriale, évocation de la situation sociale et de l'évolution des organigrammes des DRAC, en écho au CT spécial DRAC du 8 mars 2016 (pour information) ;

M. Christopher MILES remercie M. Vincent BERJOT pour sa présence, étant donné sa forte implication dans cette réforme. Il rappelle aussi l'importance des chaînes de gouvernance hiérarchique et financière dans le domaine des patrimoines. Ces sujets seront notamment

traités durant les prochaines semaines, en particulier dans le cadre de commission administrative paritaire concernant les personnes affectées.

M. Christopher MILES rappelle que le Ministère a su conserver toutes les DRAC et leur positionnement. De plus, la charte de déconcentration consacre l'échelon régional comme le niveau de mise en œuvre des politiques culturelles. La ministre a aussi rappelé que les fusions avaient respecté l'organisation territoriale actuelle, avec le déploiement de conseillers culturels aux échelles départementales ou interdépartementales. En outre, la revue des missions et le dialogue avec les collectivités ont conforté les DRAC dans leurs missions, qui, à quelques exceptions près, n'évolueront donc pas, ce qui peut d'ailleurs amener à s'interroger sur leur capacité à toutes les assumer.

Le premier enjeu pour les 7 DRAC consiste à mettre en place la nouvelle gouvernance, à stabiliser les équipes de Direction et à harmoniser les procédures budgétaires, financières et comptables. Les organigrammes cibles évolueront notamment en 2016, 2017 et 2018. Des représentants du personnel ont notamment posé une question sur les fiches de postes. A la demande de M. Christopher MILES, les services ont donc transmis la plupart des fiches de postes, en exceptant les fiches fortement impactées par la réorganisation. La confidentialité des fiches doit évidemment être respectée.

M. Christopher MILES souligne que les missions opérationnelles des DRAC commencent à être assurées. Selon les DRAC, toutefois la phase d'adaptation est plus ou moins bien vécue. Ce sujet pourra d'ailleurs être discuté. Le temps nécessaire à l'harmonisation des procédures provoque parfois un sentiment de désorganisation, de perte de sens et d'autonomie. Les agents se demandent notamment qui réalise telle activité ou qui prend telle décision. Des efforts concernent cependant les procédures et les structurations, y compris au sujet des délégations de signatures. Il revient aux managers, et aux DRAC en tant que managers, de travailler afin que se mettent des méthodes de travail nouvelles, plus collégiales qu'auparavant, en innovant au sujet sur le travail en site distant.

M. Christopher MILES constate en outre l'indisponibilité ou l'absence de mise en place de certains outils de communication et de déplacement, bien qu'il ait déjà souligné la nécessité d'anticiper leur arrivée. Il observe aussi l'inquiétude d'agents de sites distants, c'est-à-dire de sites qui ne correspondent pas à la nouvelle capitale régionale, au sujet de leur avenir. Ces agents éprouvent parfois un sentiment de déclassement et d'abandon, amplifié quand les équipes de direction antérieures sont parties. L'administration peut ainsi comprendre que les sites de Poitou-Charentes, de Rouen ou de Clermont-Ferrand se trouvent dans une situation plus difficile que les sites ayant conservé leur responsable hiérarchique, par exemple celui de Metz, qui a gardé le responsable du pôle Communication artistique et culturelle, ou celui de Châlons-en-Champagne, qui a conservé son responsable du pôle Patrimoine.

M. Christopher MILES rappelle en l'occurrence qu'une mission d'appui de l'IGAC, évoquée par la ministre, se déplacera dans l'ensemble du territoire, en priorisant les DRAC dont la situation est la plus difficile. Cette mission réalisera rapidement des diagnostics et formulera des préconisations. L'administration en rendra compte régulièrement aux représentants du personnel et demandera à l'IGAC de se présenter plusieurs fois par an devant le CT-DRAC et le CTM.

M. Christopher MILES en vient au plan d'accompagnement ministériel, élaboré collégialement à l'attention des personnels concernés par la réforme, en concertation avec les

organisations syndicales dans un groupe de travail issu du CHSCTM. La réunion de cette instance, prévue le 21 mars, a toutefois été reportée au 8 avril, ce qui a empêché le CHSCT ministériel de débattre du plan d'accompagnement avant la présente réunion.

Ce plan présente un certain nombre d'outils opérationnels, dans la perspective d'une réforme concrète, en prenant en compte les situations. Il s'accompagne d'un questionnaire sur les risques psychosociaux, qui sera débattu et approfondi en CHSCT ministériel. Cet outil, qui permettra de suivre ces risques, sera associé à des indicateurs sur le climat social et l'organisation du travail dans les DRAC. Ces indicateurs porteront par exemple sur les jours d'absence du personnel, les arrêts du travail, les déplacements et le nombre de kilomètres parcourus par les agents.

M. Christopher MILES souligne en outre que le mouvement de réformes n'est pas achevé. Le gouvernement a notamment souhaité que les Préfets s'occupent de la mutualisation des crédits des services déconcentrés. Une mission a été diligentée, sous l'autorité de deux inspecteurs du travail, qui se sont rendus dans plusieurs DRAC et ont rencontré l'administration centrale. Le Ministère de la Culture considère qu'il existe plusieurs lignes rouges en matière de mutualisation. Il reconnaît par exemple qu'une mutualisation du parc automobile ne semble pas absurde pour l'achat de véhicules, mais a attiré l'attention des inspecteurs sur le fait que l'achat d'essence et les frais de mission ou de déplacement pouvaient difficilement être l'objet d'une mutualisation, les DRAC étant des services régionaux et interdépartementaux.

Le Ministère a aussi rappelé son expérience mitigée concernant des mutualisations antérieures, par exemple pour la mutualisation des crédits des programmes 333 et 309 sur la gestion et l'entretien du patrimoine immobilier. Si près de 5 millions de crédits avaient été mutualisés, les préfetures n'ont pas consacré un seul euro au patrimoine des DRAC. Le ministère a donc dû employer ses moyens propres pour entretenir son patrimoine, au détriment du financement d'actions culturelles ou de la restauration de DRAC classées parmi les monuments historiques.

Mme Emmanuelle PARENT (CGT Culture) remercie le secrétaire général et annonce qu'elle s'adressera simultanément à Mme Irène BASILIS, puisque les représentants du personnel disposeront enfin, avec celle-ci, d'une interlocutrice. Mme Emmanuelle PARENT constate que l'administration s'efforce de réparer un TGV en marche. Les diagnostics, la mission d'appui de l'IGAC et les préconisations annoncées par M. Christopher MILES ont été anticipés depuis longtemps par les agents et les organisations syndicales. L'administration n'a en revanche pas su anticiper, depuis 2014, la situation actuelle.

Mme Emmanuelle PARENT (CGT Culture) souligne l'urgence actuelle. Depuis trois mois, des dégâts considérables sont observés, notamment sur la santé de certains collègues. Les médecins de prévention des DRAC réalisent des rapports alarmants, en particulier pour neuf agents de Rhône-Alpes-Auvergne et cinq agents d'Aquitaine-Poitou-Charentes-Limousin. Mme Valérie RENAULT a d'ailleurs remis à l'administration une alerte générale concernant l'ensemble des DRAC. Concernant le plan d'accompagnement RH, une divergence existait dès le départ sur la mission dévolue au groupe de travail réunissant, en administration centrale, les représentants du personnel et l'administration. Alors que l'administration leur demandait de fournir un plan à la DGAFP, les représentants du personnel estimaient quant à eux que le groupe de travail devait construire en urgence une équipe centrale, appuyée par les organisations syndicales, pour agir au plus vite. Au contraire, les inspecteurs de santé et de

sécurité au travail n'ont même pas été saisis sur les plans de prévention des risques routiers. Certaines parties du plan d'accompagnement ont donc été écrites sans eux.

Mme Emmanuelle PARENT (CGT Culture) rappelle en outre que les représentants du personnel ont soumis de nombreux témoignages de mise en danger d'agents, sans qu'aucune réponse n'ait à ce jour été adressée à ces derniers. De plus, des dossiers sont bloqués, faute d'avoir résolu la question des délégations de signatures. L'administration explique en l'occurrence que les DRAC attendent des nominations. Les agents ne peuvent toutefois pas attendre, car des parapheurs s'accumulent.

Dans ces conditions, le Ministère ne peut pas agir pour la culture, puisqu'il doit résoudre des problèmes de parapheurs, de clés de voiture et d'agendas, qui auraient dû être anticipés. Mme Emmanuelle PARENT (CGT Culture) ne comprend donc pas comment la ministre peut rêver des projets évoqués, étant donné le niveau d'empêchement du travail. Une rencontre doit notamment, pour ces raisons, être rapidement organisée sur les subdélégations. De plus, les dates des CAP ne sont toujours pas fixées. Certains agents occupent donc des postes auxquels ils n'ont pas été nommés, en faisant « office de », sans disposer d'aucune lettre, ce qui implique de nombreux conflits. D'autres agents, nommés, ne disposent pas de leur arrêté de nomination et ne peuvent donc pas posséder une subdélégation de signature. Ces problèmes impliquent notamment que des entreprises ne seront pas payées, faute des signatures nécessaires. Néanmoins, une gestion budgétaire à huit mois est annoncée. Il faudra donc agir très vite. En outre, des arrêtés partent sans signature, pour que les préconisations concernées puissent au moins être diffusées, quoique cela hypothèque la validité des documents. Des avis tacites sont aussi envoyés pour des autorisations de travaux. Des commissions de travaux attendent aussi de se réunir, notamment en région Aquitaine-Poitou-Charentes-Limousin. De nouveaux agents attendent en outre des formations.

Mme Emmanuelle PARENT (CGT Culture) constate dans l'ensemble que tout le fonctionnement des DRAC est bloqué. Elle demande qu'une rencontre soit très rapidement organisée, afin de trouver de véritables réponses sur les subdélégations.

M. Christopher MILES propose que Mme Valérie PETILLON-BOISSELIER donne une réponse sur les subdélégations et les dates des CAP.

M. Tahar BEN REDJEB (SUD Cultures Solidaires) regrette préalablement que la ministre ait quitté la séance et ne puisse donc pas écouter les propos des représentants du personnel sur la situation des DRAC. Il regrette aussi que seul le DGP ait participé aux discussions sur ce sujet, sachant que les DRAC ne concernent pas seulement le patrimoine, mais également de nombreuses autres missions. De plus, la nouvelle responsable du DAT aurait dû participer à la présente séance.

M. Christopher MILES objecte que celle-ci ne sera nommée que le 1^{er} mai, après un stage en DRAC.

M. Tahar BEN REDJEB (SUD Cultures Solidaires) estime que ce stage l'aidera à connaître les DRAC, quoique cela ne lui suffira pas pour connaître globalement la situation. SUD Cultures partage d'ailleurs le constat de Mme Emmanuelle PARENT. Les DRAC se trouvent en effet dans une situation qu'elles n'ont jamais connue. Jamais autant d'agents ne se sont trouvés au bord de la dépression, en pleurs dans les bureaux, ou qui craquent, faute de savoir où ils en sont. La hiérarchie travaille « hors-sol » et la communication entre les sites s'avère

impossible, notamment pour les sites distants, où un véritable sentiment d'abandon existe. Les directeurs de pôles ne semblent servir qu'à se rendre à des réunions et à discuter par courriel avec leurs chefs de service. Le moindre dossier exige désormais vingt échanges de courriels entre l'agent chargé du dossier et le coordinateur administratif. L'utilisateur est en droit de se demander ce que sont devenues les DRAC, qui relèvent désormais d'une bureaucratie à l'ancienne, digne des pays de l'Est. Une opacité totale existe ainsi, notamment pour les activités culturelles. Des missions disparaissent ainsi des sites distants, faute de budget.

M. Tahar BEN REDJEB (SUD Cultures Solidaires) évoque en outre la question des subdélégations. Toute la chaîne opératoire est affectée par l'absence des actions nécessaires. Certains DRAC refusent notamment de déléguer une seule parcelle de leur pouvoir. Par ailleurs, certaines fiches de poste sont aberrantes ou infantilisent, en quatre pages, les agents. S'agissant des missions substantiellement modifiées, une prime était prévue. Or aucun supérieur hiérarchique n'a jamais indiqué à aucun agent qu'il y avait droit. Les représentants du personnel ne parviennent même pas à savoir qui précisément y a droit parmi les agents. Ils avaient demandé le retrait du plan d'accompagnement RH du chapitre concernant ce sujet, puisqu'ils jugeaient nécessaire une étude approfondie dans chaque DRAC, afin de bien identifier les bénéficiaires. Si une prime de 500 euros peut sembler faible, elle a néanmoins de l'importance. Cependant, le plan d'accompagnement a été renvoyé aux représentants du personnel sans avoir été modifié, malgré la discussion dans le cadre du CT consacré aux DRAC.

M. Tahar BEN REDJEB (SUD Cultures Solidaires) déplore aussi que des méthodes de travail aient été imposées sans concertation dans certains sites distants par des DRAC. Ceux-ci constituent un aréopage de personnes qui refusent de prendre en compte les méthodes de travail adoptées dans certains sites, et infantilisent donc un grand nombre d'agents. Par ailleurs, les agents ignorent désormais quels sont les choix culturels des DRAC.

M. Tahar BEN REDJEB (SUD Cultures Solidaires) souligne ensuite que les usagers ne savent plus à qui s'adresser. Cette situation s'avère grave quand des délais doivent être respectés, par exemple en archéologie, ce dont pâtissent les agents. Dans l'ensemble, SUD Cultures constate qu'une véritable souffrance au travail se développe. Le plan d'accompagnement prévoit cependant des actions, qui doivent évidemment s'appliquer avant juin, car après il sera trop tard.

M. Philippe BRUNET (FSU) rappelle que le malaise des agents des DRAC ne constitue pas un phénomène récent. Les DRAC fonctionnaient mal avant les changements récents. La précédente RGPP avait notamment diminué les moyens. Les agents et les usagers s'interrogeaient donc depuis plusieurs années sur la responsabilité de l'Etat. Ils attendent depuis longtemps qu'une politique territoriale soit affirmée. Les agents doivent savoir à quel niveau d'une politique raisonnée leurs actions s'inscrivent, sachant que les moyens nécessaires doivent être disponibles. La mauvaise évaluation des moyens humains exigés par l'accomplissement des missions dure depuis trop longtemps, bien qu'une GPEC soit annoncée depuis très longtemps.

M. Philippe BRUNET (FSU) constate aussi que les inspections prévues sur le terrain remonteront des données factuelles précises. Il demande que l'administration et les politiques prennent ensuite en compte ces données et les analyses antérieures, notamment le rapport sur les conséquences de la RGPP, afin de mieux définir les politiques publiques culturelles de l'Etat. Celui-ci tend en effet à confondre les compétences partagées et les compétences

déléguées ou abandonnées aux collectivités locales, auxquelles de nombreux moyens d'accompagnement sont d'ailleurs retirés. Des moyens humains supplémentaires et un meilleur partage des tâches sont notamment nécessaires, sachant que les tâches actuelles sont trop importantes, au regard des capacités existantes. Toutes ces problématiques dépassent d'ailleurs le Ministère, puisqu'il travaille avec d'autres ministères et les préfetures, dans le cadre de partenariats institutionnels qui sont également perturbés. Dans l'ensemble, il est donc urgent de travailler sur l'adéquation entre les moyens et les missions, tout en soutenant les agents grâce à une politique plus claire qu'actuellement.

Mme Emmanuelle PARENT (CGT Culture) évoque la problématique des effectifs. Certaines DRAC commencent seulement à donner des informations des emplois supprimés, transférés, modifiés et créés, ainsi que sur les postes vacants et les départs à la retraite. La situation se révèle catastrophique. De plus, les effectifs indiqués au comité technique spécial des DRAC sont inférieurs aux effectifs annoncés fin 2015. Les représentants du personnel doivent donc d'urgence savoir quels postes ont été supprimés et comment les charges afférentes ont été réparties. En outre, certains DRAC s'endorment pendant des réunions, en raison de leur épuisement, tandis que des directeurs de pôles ne disposent pas du temps nécessaire pour organiser les évaluations des agents.

Mme Emmanuelle PARENT (CGT Culture) estime dans l'ensemble qu'il faut cesser de décrire la situation en des termes psychologiques, en employant par exemple l'expression « deuil des organisations », car le problème est strictement politique. La réforme actuelle, qui ne figurait pas dans les engagements du Président de la République, n'a pas de sens. Il s'avère désormais urgent de réparer la situation.

Par ailleurs, toutes les enveloppes concernant les frais de déplacement ont suivi le pouvoir des DRAC dans le nouveau chef-lieu de région. Tous les agents qui effectuent des déplacements s'attendent donc désormais à une interdiction complète de se déplacer, faute d'argent.

S'agissant de l'immobilier, des déménagements internes de bureaux se réalisent déjà, ce qui provoque des problèmes de densité. De multiples petites lames de fond se produisent ainsi, parallèlement à la grande réforme. Les représentants du personnel s'étonnent en l'occurrence qu'aucun travail n'ait été réalisé préalablement, sachant qu'ils avaient évoqué ce risque dès 2014. Ils doivent savoir ce qui s'est passé.

M. Christopher MILES reconnaît le caractère essentiel du sujet de la délégation et de la subdélégation de signatures, abordé notamment par Mme Emmanuelle PARENT (CGT Culture). Des représentants du personnel ont aussi évoqué l'état de démotivation de certains agents, la gestion des frais de déplacement et la mise en place de l'organisation.

Mme Irène BASILIS reconnaît que des difficultés sont rencontrées dans la mise en place de la nouvelle organisation. L'administration devra évidemment se montrer assez réactive par rapport aux propos des représentants du personnel, sachant aussi que la mission d'accompagnement pourra formuler des éclairages et des préconisations. Une instruction claire sera donc transmise aux DRAC sur les questions de subdélégation, de circulation de l'information et d'identification des chaînes de décision et de hiérarchie. Dans certaines DRAC, la situation s'avère toutefois meilleure, grâce à la faculté de délégation de certains directeurs, qui ont aussi une vision nouvelle de leur territoire. L'administration devra aussi s'adresser à chaque DRAC, afin de faire le point sur les difficultés qu'eux-mêmes ou les agents rencontrent. Dans cette perspective, il faudra revenir sur les différents points évoqués

par M. Christopher MILES, pour les placer au centre de l'instruction qui sera envoyée et pour qu'ils servent de cadre aux discussions individuelles avec chaque directeur, voire avec les DRAC-adjoints.

M. Christopher MILES signale qu'il a déjà prévu de se déplacer dans cinq DRAC d'ici le mois de juin, afin de connaître leur situation.

Mme Dominique FOURNIER (CGT Culture) attire l'attention de l'administration sur la nécessité de porter également leur attention sur les DRAC qui ne fusionnent pas et qui, pour d'autres motifs, se trouvent exactement dans les mêmes conditions, dans la mesure où elles mettent en place des schémas d'organisation équivalents. Une forte attention devra aussi concerner les UDAP, d'ailleurs peu nombreux, qui sont fortement délaissés par les directeurs régionaux. Des problèmes de rapprochement avec les directions départementales se posent notamment à eux. De plus, des agents ont appris que la DRAC de Rhône-Alpes changeait tout son parc de véhicule, en transférant au STAP les véhicules ainsi remplacés.

Mme Irène BASILIS souligne que la mission de l'IGAC concernera toutes les DRAC, y compris celles dont les contours ne changent pas. Elle estime aussi qu'un repositionnement général doit d'abord s'effectuer, avant d'étudier chaque cas particulier. M. Christopher MILES et son équipe devront ainsi travailler avec les DRAC et leurs adjoints, en fonction des difficultés que ceux-ci signalent et de celles que les agents font remonter à l'administration.

M. Frédéric MAGUET (FSU) souligne la diversité des directeurs. La réorganisation de certains territoires s'effectue sans continuité, parce qu'elles sont poursuivies par d'autres directeurs que ceux qui les ont lancées. De plus, elles sont parfois jugées arbitraires, car certaines mesures s'appliquent ou non, selon les régions. Dans certaines DRAC, il est par exemple indiqué que les chefs de pôles sont censés posséder une autorité hiérarchique, ce qui n'est pas le cas dans d'autres DRAC. Le Ministère devrait donc assurer son rôle de coordination des politiques des DRAC. En particulier, des agents sont amenés à « se débrouiller » pour accomplir leurs missions, faute d'encadrement.

M. Christopher MILES prend note de la nécessité d'évoquer, dans les instructions qui seront données aux DRAC, l'importance de fournir des précisions sur la chaîne hiérarchique et la chaîne de gouvernance. Les chefs de pôle doivent notamment savoir comment les compétences s'articulent, par exemple pour les conservateurs régionaux des monuments historiques ou les conseillers en spectacle vivant, en création, en industrie culturelle ou en charge des politiques territoriales.

De plus, des principes doivent s'appliquer à l'échelle nationale, afin d'éviter que les agents des différents territoires se trouvent dans des situations hiérarchiques distinctes. Une chaîne de délégation et de subdélégation de signatures doit donc s'établir. Elle part du principe que la fusion des DRAC n'a pas consisté à créer des postes de « super-DRAC », qui risqueraient en effet l'épuisement, mais à constituer des équipes de direction comprenant un DRAC généraliste, un DRAC-adjoint généraliste, des directeurs de pôle sur le patrimoine, l'industrie culturelle, la démocratisation culturelle, le spectacle vivant et la création.

Une autre question portait sur les moyens matériels. Les responsabilités et les devoirs de l'administration centrale doivent être en l'occurrence précisés. Ces devoirs concernent les mises à disposition de moyens.

M. Christopher MILES répond ensuite à Mme Dominique FOURNIER (CGT Culture) qu'une attention particulière sera portée à la chaîne hiérarchique et à l'organisation des STAP-UDAP, et les problèmes afférents, avec la nécessité de disposer, à l'échelle nationale, d'une bonne visibilité des situations. M. Christopher MILES reconnaît d'ailleurs qu'il n'en dispose pas présentement, et le regrette. Il a donc demandé à ses services de la sous-direction en charge des affaires immobilières en lien avec les DRAC et la DG d'établir un inventaire précis de la situation immobilière des STAP-UDAP. Ce travail permettra de distinguer ceux qui sont déjà implantés dans les DRAC, et pour lesquels aucune difficulté particulière n'existe, ceux qui sont installés dans des cités administratives ou regroupés avec des DDT, ceux qui sont implantés dans des bâtiments historiques qu'ils ne sont pas destinés à quitter, et ceux pour lesquels des décisions seront prises dans les six ou douze prochains mois. Ces décisions consisteront à infirmer ou à confirmer des propositions de regroupement émises dans les lettres de mission des préfets. Lors d'un CT-DRAC, d'un CTM ou des deux, l'administration présentera l'inventaire des opérations immobilières.

Mme Dominique FOURNIER (CGT Culture) indique que les représentants du personnel doivent connaître, pour chaque DRAC, les postes vacants et les départs en retraite, ainsi que des éléments sur les contractuels. Elle s'étonne aussi que la BIEP ne voie actuellement passer que des postes de catégorie A, bien que les services et les DRAC aient un besoin primordial d'agents de catégories B et C. Elle constate en outre que les décisions portent principalement sur les DRAC, au détriment des autres services. Une très forte inquiétude concerne donc les perspectives de la délégation de compétences. Les agents craignent que les DRAC ne conservent guère que le patrimoine. L'avenir même des DRAC devient un sujet de crainte. Or, en l'absence de DRAC, la raison d'être d'un ministère de la culture peut poser question.

Mme Irène BASILIS souligne que M. Vincent BERJOT et la DGP ont déjà travaillé sur les questions relatives au patrimoine qui se posent dans les régions. Dans l'ensemble, l'objectif reste cependant que les DRAC conservent toutes leurs compétences, en développant une vision transversale des missions dans leur territoire. Cette perspective nécessite évidemment des délégations de signatures et une organisation intelligente et réactive.

M. Christopher MILES remercie ensuite très vivement la Direction générale des patrimoines pour le travail mené conjointement. Le secrétariat général étant, par l'intermédiaire du DAT, l'autorité d'emploi des DRAC, il peut mettre à la disposition des différentes directions générales les informations nécessaires à l'évolution des moyens et des compétences dévolus à leurs actions déconcentrées. M. Christopher MILES rappelle aussi que l'action de l'Etat est par nature déconcentrée. La DGP s'est engagée dans cette voie et la Direction générale des médias et industries culturelles a aussi lancé une importante réflexion, tandis que la Direction générale de la création artistique profitera de l'année 2016 pour mieux mettre en valeur certaines actions déconcentrées dans les domaines de la création et du spectacle vivant.

M. Christopher MILES cède ensuite la parole à Mme Isabelle GADREY pour la présentation du plan d'accompagnement RH.

Mme Isabelle GADREY précise qu'elle ne reviendra pas sur le contexte, déjà évoqué dans la matinée, de la rédaction du plan d'accompagnement, qui s'est en outre basé sur les études d'impact. Ce plan sera présenté au CHSCTM en avril. Il sera accompagné d'un certain nombre d'annexes et se décline selon les quatre axes suivants.

Le premier axe du plan d'accompagnement concerne les conditions de travail et la qualité de vie au travail, ce chapitre incluant notamment les nouvelles méthodes de travail et l'identification des risques au travail. Mme Isabelle GADREY souligne notamment que la réactivation du réseau de prévention s'effectue actuellement. Une première séance pourrait concerner les risques routiers.

Le deuxième axe porte sur le suivi des agents, et le troisième sur le plan de formation.

Enfin, le quatrième axe concerne le dialogue social et les instances de concertation. Ce volet a été transmis le 12 février aux DRAC, afin de répondre aux questionnements sur l'organisation des instances.

Mme Isabelle GADREY rappelle que le plan d'accompagnement a été élaboré avec le groupe de travail comprenant des membres du CHSCTM. Les premières séances ont été consacrées à l'évocation des réalités du terrain. Le groupe de travail a ensuite rédigé un questionnaire destiné au personnel des DRAC fusionnées, que le CHSCTM d'avril analysera, et qui comprend notamment des demandes issues de deux questionnaires, l'un de la Fonction publique, l'autre produit par la DRAC des Pays de la Loire.

Mme Isabelle GADREY souligne que le groupe de travail s'est efforcé de traiter toutes les questions en y apportant les réponses les plus précises possible. Dans l'ensemble, le travail réalisé visait à créer des outils opérationnels. Des documents de rappels règlementaires sont ainsi disponibles. S'agissant de la médecine de prévention, le Ministère a obtenu des garanties sur la prolongation provisoire de la convention avec le Ministère des Finances, et travaille à des mutualisations renforcées. La pénurie des médecins de prévention affecte cependant l'ensemble des ministères et l'administration centrale.

M. Christopher MILES précise que la partie relative à la PARRE n'est pas définitive. Il qualifie par ailleurs de grave la situation de la médecine de prévention. Si les représentants du personnel demandent qu'un travail accru concerne les risques psychosociaux, l'épuisement professionnel et l'observation des conditions de travail, tous ces dispositifs requièrent la présence d'une médecine de prévention, tandis que le *numerus clausus* n'a pas permis de renouveler la génération qui part en retraite. Le Ministère attirera donc l'attention de la DGAFP sur cette situation, afin de déterminer ce qu'il est possible de faire. Des simplifications peuvent notamment être envisagées, en particulier pour les visites d'embauches ou de reprises, afin que les médecins puissent se concentrer sur la prévention ternaire, qui permet d'anticiper les risques.

M. Tahar BEN REDJEB (SUD Cultures Solidaires) regrette que l'instance n'ait pas été informée formellement de l'intégration dans le plan d'accompagnement RH de la partie concernant le télétravail.

Mme Isabelle GADREY explique que le groupe de travail a été informé de l'ajout de la date du décret sur le télétravail, qui n'était auparavant qu'un projet.

M. Tahar BEN REDJEB (SUD Cultures Solidaires) souligne que ce décret n'est pas encore applicable, puisque les arrêtés ne sont pas encore pris, sachant que certains agents auraient besoin de recourir au télétravail. Il craint par ailleurs que plusieurs aspects du plan d'accompagnement soient devenus obsolètes quand il s'appliquera. S'agissant de la PARRE, les indications numériques de chaque DRAC doivent être enfin retirées, conformément à

l'annonce de l'administration. Les représentants du personnel souhaitent une analyse pour chaque DRAC des agents éligibles.

S'agissant des instances, des difficultés sont en effet apparues. SUD Cultures considère en particulier que les CT de site ne possèdent aucune pertinence, contrairement aux CHSCT de site. Le document pourrait donc déjà être corrigé. Par exemple, il ne peut indiquer que les CT conjoints doivent reprendre les règlements intérieurs des CT de sites, car ils ne constituent pas une nouvelle instance, mais la réunion de deux instances.

Quant aux conseillers culturels, élément-clé de la réforme, SUD Cultures souhaiterait connaître l'avancement des recrutements. Une incompréhension concerne d'ailleurs ces conseillers, qui semblaient initialement rattachés aux départements ayant les plus grands besoins en matière d'action culturelle, mais recouvrent en fait de nombreuses missions, qui devraient être précisées. SUD Cultures demande d'ailleurs si une directive nationale concerne leurs missions et souhaite aussi savoir si des missions régionales peuvent être associées à des missions départementales pour le même conseiller. De plus, certaines fiches de postes demandent à un seul conseiller d'accomplir les missions d'un service entier.

Mme Valérie RENAULT (CGT Culture) rappelle que selon la ministre, les DRAC étaient « les colonnes vertébrales du Ministère ». Or les propos de l'administration donnent l'impression que les DRAC sont paraplégiques. La CGT avait déjà envoyé un courrier à Mme Fleur PELLERIN. Les élus CGT, FSU et SUD du CHSCTM ont aussi écrit à Mme Audrey AZOULAY à son arrivée. Ce dernier courrier devrait être inséré au procès-verbal, car il exprimait très clairement le mécontentement des élus face au dévoiement de la fonction du groupe de travail sur le plan d'accompagnement. Celui-ci ne comprend presque rien sur la protection de la santé, la prévention des risques professionnels et la prévention primaire.

Par ailleurs, le Premier ministre s'était montré très clair en déclarant que le plan d'accompagnement RH était l'un des seuls textes relatifs à la réforme territoriale qui soit voté en comité technique ministériel. Or le plan d'accompagnement n'est manifestement présenté que pour information, avant son évocation en CHSCTM. Mme Valérie RENAULT (CGT Culture) estime donc qu'il s'agit d'une bouffonnerie totale et inacceptable, alors même que la réforme territoriale pose d'énormes difficultés et qu'un préavis de grève est déposé par l'ensemble des organisations syndicales. Elle rappelle aussi qu'à la réception du courrier évoqué, M. Frédéric LENICA lui a répondu qu'il contacterait aussitôt l'administration et répondrait très vite. Or aucune réponse n'a été reçue. Cependant, M. Frédéric LENICA a diligenté une inspection, en demandant un rapport d'étape en juin et un bilan en fin d'année.

Mme Valérie RENAULT (CGT Culture) souligne que la constitution du groupe de travail avait été demandée par les organisations syndicales afin d'aider les directeurs et les personnels des DRAC à disposer d'outils méthodologiques, sachant que de grandes difficultés existent au niveau de l'administration centrale. La création d'un bureau de la santé avait aussi été demandée. Sa construction s'effectue, quoique lentement. Néanmoins, l'administration centrale reste mal équipée pour aider les DRAC. Les organisations syndicales avaient donc accepté de l'aider, en réfléchissant à la manière de reconstruire le réseau avec les médecins, les conseillers et les assistants de prévention. Un questionnaire sur les risques psychosociaux a été élaboré, afin d'être envoyé rapidement, ce qui devait permettre de disposer d'une vue d'ensemble. Or les organisations syndicales ont dû se fâcher lors de la plupart des réunions du groupe de travail pour ne pas avoir à travailler sur le pré-positionnement des agents.

Néanmoins, les membres du groupe ont continué à faire semblant, en se réunissant tous les jeudis matins, ce qu'ils ont fait pour le seul bien du personnel.

Mme Valérie RENAULT (CGT Culture) rappelle ensuite que le contingentement concernant les DATE donné au Ministère de la Culture ne couvrait pas toutes les fonctions. Les organisations syndicales ont souligné que cela pouvait poser des problèmes pour l'exercice des missions. Cette situation laisserait comprendre qu'il existerait désormais une hiérarchie dans les DRAC. Les élus ont alors demandé que la ministre rédige un courrier, afin d'éviter tout risque organisationnel. Or ils ne parviennent même pas à savoir si un courrier a été rédigé.

Mme Valérie RENAULT (CGT Culture) signale par ailleurs qu'un CHSCTM s'était consacré, en 2012, aux systèmes d'information. Son procès-verbal indique clairement les difficultés rencontrées par les agents pour mettre en place Chorus et le système d'information de la mission d'archéologie. Des experts avaient précisé que des préfectures utilisaient, pour l'urbanisme, d'autres systèmes d'information, ce qui créait des conflits et amenait des agents à saisir deux ou trois fois la même donnée. En outre, il était apparu que le parc informatique des DRAC n'était pas du périmètre du SDSI et ne possédait pas les capacités nécessaires pour supporter de nouveaux systèmes d'information. Néanmoins, aucun travail ne s'est avéré possible sur ces différents sujets, malgré les difficultés des agents. Les représentants du personnel ont aussi demandé en vain la communication du rapport concernant les systèmes d'information des DRAC. Des simplifications auraient pourtant été possibles, par exemple en instaurant un système de courriers et de signatures électroniques. Malheureusement, les questions financières priment systématiquement au Ministère de la Culture. Les agents travaillent donc dans la précipitation.

Mme Valérie RENAULT (CGT Culture) indique ensuite que la CGT demande à la ministre de donner une plus grande visibilité à la manière dont elle assure « la protection du personnel » qu'elle évoquait dans la matinée. La CGT réitère en outre sa demande d'ouverture de négociations sur le reclassement des 200 contractuels et des 1 300 titulaires dans les DRAC touchées par la fusion des régions, entre un instant t qui pourrait être fixé au 1^{er} janvier et la cible de 2019. La ministre précédente s'était engagée à ce qu'il n'y ait aucun licenciement et aucune mobilité forcée. Or des réorganisations sont effectuées d'autorité par certains préfets, auxquelles les services ne s'opposent pas. Aucune visibilité ne concerne donc la protection des personnels par rapport aux reclassements. La CGT souhaite évidemment que les compétences des personnes touchées soient conservées au sein du Ministère de la Culture, sachant que des formations pourraient aussi leur être proposées. Indépendamment des très nombreux emplois vacants dans les DRAC, les 1 500 personnes évoquées disposent d'une véritable visibilité sur la formation et l'accompagnement.

Par ailleurs, aucune explication n'a encore été donnée sur les tenants et les aboutissants du plan d'accompagnement RH. Seul un courrier du Premier ministre a stipulé que les contractuels avaient les mêmes droits que les fonctionnaires dans le cadre de la restructuration et de la réforme territoriale, quoique la loi ne le précise nulle part. L'ouverture de droits nécessite à présent l'ouverture de négociations, durant lesquelles il sera précisé que tous les personnels possèdent les mêmes droits, ce qui donnerait aussi de la visibilité à la politique de la ministre. La manière épouvantable dont la réforme est conduite par Matignon est évidemment en cause, avec notamment la spécialisation par métier des sites des DRAC, qui place désormais le Ministère dans les plus grandes difficultés.

Mme Valérie RENAULT (CGT Culture) rappelle par ailleurs que la CGT alerte depuis plusieurs mois l'administration centrale sur le fait que des difficultés concerneraient les délégations et les subdélégations de signatures. La CGT est donc énervée, car l'administration semble complètement paralysée.

M. Franck GUILLAUMET (CGT Culture) intervient hors micro.

M. Christopher MILES déclare avoir pris note que M. Franck GUILLAUMET (CGT Culture) demande l'application du Code du travail, dans son état actuel, à la Fonction publique. Il donne ensuite la parole à Mme Irène BASILIS.

Mme Irène BASILIS reconnaît la nécessité de dépasser les questions de parapheurs. Elle estime par ailleurs que le rapport concernant les systèmes d'information peut être transmis sans difficulté.

M. Christopher MILES souligne que ce rapport a déjà été transmis.

Mme Irène BASILIS rappelle ensuite qu'un système nommé GOIA a été mis en place pour les courriers électroniques, quoiqu'il ne fonctionne peut-être pas encore parfaitement. Des moyens technologiques un peu performants doivent évidemment être développés, afin d'éviter les problèmes de parapheurs et de faire passer le ministère à une autre époque. De nombreuses tâches peuvent en effet être dématérialisées. De plus, un travail peut être réalisé avec M. Christopher MILES, en prenant en compte les travaux déjà réalisés, pour essayer de mettre en place des solutions sur les emplois vacants et sur les dysfonctionnements existants. Il importe aussi d'amener les DRAC à fonctionner de manière homogène, quoique les Préfets aient tenu à avoir des schémas différenciés. Des schémas similaires sont en effet préférables, notamment en matière d'organisation hiérarchique et de définition de postes.

M. Christopher MILES indique que l'administration appliquera évidemment les instructions et les cadrages qu'elle vient de communiquer.

M. Nicolas MONQUAUT (CGT-Culture) rappelle que le contingentement des responsables de pôles amène certains d'entre eux à être DATE, et d'autres, non. Une circulaire ou une instruction interne peut néanmoins stipuler qu'ils se situent au même niveau.

Mme Irène BASILIS reconnaît l'intérêt de rédiger une circulaire interne, qui homogénéiserait les statuts des responsables de pôles.

M. Nicolas MONQUAUT (CGT-Culture) souligne en outre que les changements actuels s'effectuent dans un contexte tel que les compétences pourraient en venir à disparaître. L'opposition parlementaire envisage notamment de transférer aux régions, sinon toutes les activités, du moins la partie MH et le spectacle vivant. Guillaume CERUTTI l'a ainsi revendiqué dans la revue *Le Débat*. Sans ouvrir dès à présent ce débat, ces sujets devront un jour être discutés. Des éléments de doctrine politique devront surtout les concerner, afin d'éviter que des événements se produisent « au petit bonheur, la chance. »

M. Franck GUILLAUMET (CGT Culture) précise qu'il ne demande pas l'application stricte du Code du travail au ministère. Il indique cependant qu'il a connu des restructurations douloureuses dans un EPIC. Il estime surtout possible, quelquefois, de s'inspirer de l'esprit du législateur qui a conçu le Code du travail. Des négociations sont notamment possibles. Par

ailleurs, la ministre a distingué, dans son discours, les villes ayant une politique culturelle forte, des villes où la culture est délaissée. Cela se vérifie dans tous les endroits délaissés. Or les débats sur les DRAC devraient permettre d'évoquer ces sujets, car le pays a besoin d'elles. Malheureusement, les débats se concentrent depuis plusieurs mois sur des sujets administratifs. Les représentants du personnel souhaitent non seulement protéger les personnels, mais aussi discuter des politiques des DRAC.

M. Philippe BRUNET (FSU) rappelle que la majorité actuelle est responsable, de par la loi votée, de la situation actuelle. Il ne s'étonne pas que l'opposition reprenne les « bonnes » idées du parti socialiste, qui menacent l'avenir des missions des agents et donc les fonctionnaires du service public culturel en région.

M. Philippe BRUNET (FSU) souligne aussi la nécessité de savoir qui – du ministre, du DRAC, ou du Préfet – décide des délégations de compétences. S'agissant de l'adaptation des outils informatiques, il faut d'ailleurs rappeler que la plupart des parapheurs sont destinés à se rendre dans les préfetures. Les réflexions sur la dématérialisation des outils doivent donc prendre en compte la nécessité de disposer d'outils interministériels. Cela suppose toutefois de savoir qui prend les décisions dans les services territoriaux de l'Etat.

Des questionnements concernent par ailleurs la prolongation des compétences des CT des anciennes DRAC. Les textes prévoient la mise en place de CHSCT locaux. En revanche, le préfet ne peut faire fonctionner de CT qu'à condition que ceux-ci existent. Or les CT des anciennes DRAC ont disparu au 1^{er} janvier, de par la fusion des DRAC. La FSU souhaite désormais que la mise en place des comités techniques territoriaux s'effectue selon un schéma national signé par la ministre. Les décisions récentes concernant des CT semblent en tout cas peu sûres, sur le plan juridique.

M. Christopher MILES rappelle que l'administration a répété que la nouvelle organisation ne se mettrait pas en place le 1^{er} janvier 2016 par un coup de baguette magique. L'administration soulignait qu'un processus long et difficile s'engageait, destiné à se poursuivre en 2016, peut-être pendant une partie de l'année 2017 et, pour l'évolution des compétences, des moyens humains de certaines DRAC et des dispositifs de mutualisation, notamment pour certaines fonctions supports, jusqu'au 31 décembre 2018.

M. Christopher MILES reconnaît en revanche que des difficultés ont concerné la mise en cohérence de certains schémas d'organisation, comme l'ont relevé Mme Valérie RENAULT (CGT Culture) et M. Philippe BRUNET (FSU), ainsi que l'avait fait de manière percutante, au CT de la fin de l'année 2015, M. Nicolas MONQUAUT (CGT-Culture). A la suite d'une résolution, un groupe de travail avait été constitué pour cette raison et s'est réuni six fois, avec la présence du département de l'action territoriale, pour élaborer un plan d'accompagnement. Celui-ci doit bien sûr être constamment actualisé. Il semblait en outre souhaitable d'en discuter lors d'une séance du CHSCTM. M. Christopher MILES estime en l'occurrence qu'il n'est pas responsable des deux reports successifs de la séance du CHSCTM, demandés par des représentants du personnel, quoique M. Tahar BEN REDJEB (SUD Cultures Solidaires) ait déploré le caractère tardif du lancement du plan. M. Christopher MILES ne refuse toutefois pas de requérir l'avis de CTM.

M. Christopher MILES déclare en outre qu'il a bien entendu les propos de M. Tahar BEN REDJEB sur certaines dispositions du plan d'accompagnement. Il propose que les dispositions relatives au télétravail, dont l'application est délicate, soient mises en réserve,

afin qu'un avenant au plan puisse être ultérieurement ajouté pour éventuellement actualiser ces dispositions. S'agissant de l'articulation des CHSCT de sites et du CHSCT de DRAC, M. Christopher MILES souligne qu'il pourra difficilement imposer un plan national, car le Préfet est responsable de l'organisation du dialogue social au sein des services déconcentrés, quoique l'administration centrale puisse émettre des propositions. La ministre pourra en revanche adresser une circulaire aux Préfets, à l'attention des DRAC, sur un certain nombre de principes d'organisation, au sujet des chaînes hiérarchiques. Le statut ou l'absence de statut de DATE ne possède notamment aucune conséquence sur les responsabilités.

Par ailleurs, un certain nombre d'outils doivent être mis en place. M. Christopher MILES souligne cependant que le Ministère a évolué depuis 2012. Désormais, les outils informatiques des services déconcentrés sont entrés dans les compétences du Ministère, qui a en outre incorporé dans le nouveau plan de déploiement du schéma directeur informatique, nommé Condorcet, des dispositions concernant les DRAC et leurs systèmes d'information. De plus, un travail d'anticipation des besoins en matériel physique a été réalisé, quoiqu'il faille prendre en compte les décisions des préfetures en matière de systèmes d'information, afin d'éviter toute redondance. Les systèmes experts devront en outre être renouvelés durant les cinq prochaines années, en prenant en compte la circulation de l'information entre les DRAC, l'administration centrale et certains établissements extérieurs, par exemple l'INRAP pour l'archéologie. Des efforts concerneront aussi les outils plus courants, à l'instar des téléphones et des outils de téléconférence ou de la circulation virtuelle de parapheurs.

M. Christopher MILES en vient ensuite à la question de l'égalité de traitement des personnels. Il reconnaît à nouveau qu'une égalité doit concerner les fonctionnaires et les contractuels, notamment pour les modalités de suivi et de reclassement dans le cadre des mobilités. Le cabinet acceptera certainement de confirmer cet engagement.

M. Christopher MILES répond par ailleurs à M. Franck GUILLAUMET (CGT Culture). Il convient que le droit privé comprend des dispositions protectrices des salariés dépendant d'un contrat de travail. Cependant, l'administration se trouve dans une situation statutaire et réglementaire, qui entraîne des droits et des obligations. En contrepartie des protections conférées par le statut de la fonction public, le droit du travail ne s'applique pas de la même manière. L'administration se déclare cependant disposée à discuter avec les organisations syndicales.

Un représentant du personnel s'exprime hors micro.

Mme Valérie RENAULT (CGT-Culture) rappelle que le titulaire est propriétaire de son grade. Un cadre de discussions doit surtout être défini, afin que des droits puissent leur être ouverts.

M. Christopher MILES souhaite justement développer un dialogue transparent. Des fiches de postes et le plan des SI ont ainsi été communiqués au CHSCTM. M. Christopher MILES s'engage en outre à travailler sur un tableau précisant les emplois attribués à chaque DRAC, les mouvements, les vacances et les départs à la retraite. Une bonne visibilité des mouvements à venir existerait ainsi. Chaque DRAC avait d'ailleurs été invitée à dresser un état des lieux de la situation, une projection au 1^{er} janvier des premiers mouvements et une projection aux 31 décembre des années 2015, 2016 et 2017. L'administration sera ainsi en mesure de donner des éléments précis aux représentants du personnel, sous le gouvernement actuel ou sous un autre gouvernement. M. Christopher MILES rappelle en outre qu'une réduction d'emplois de

35 postes est prévue en 2017, ce qui rend difficile, dans le contexte actuel, le déploiement simultané de 28 postes de conseillers en action territoriale. Des arguments seront cependant présentés au Premier ministre.

M. Christopher MILES évoque ensuite le souhait d'une directive exprimé par des élus. Il la reprend à son compte, au nom de la ministre et du cabinet. Cette directive pourra aussi poser quelques principes sur les modalités d'action des conseillers, qui doivent être également communiqués aux préfets, afin d'éviter des discordances entre les territoires, tout en considérant toutefois que ces conseillers peuvent se déployer dans des territoires différents, où les relations avec les autorités territoriales sont différentes. En l'occurrence, une réunion avec leurs directeurs de pôles sera prochainement nécessaire, afin de travailler sur un certain nombre de territoires types, en distinguant par exemple les zones rurales et les zones périurbaines. En outre, l'administration a déjà indiqué que deux modes de déploiement étaient possibles, soit sur le siège de la DRAC ou du site distant, soit, à titre expérimental, au sein du STAP ou de l'UDAP, à la proximité des départements.

Mme Valérie PETILLON-BOISSELIER précise que les secrétaires généraux des DRAC se mobilisent fortement sur les paramétrages des solutions informatiques. S'agissant des conseillers culturels, un groupe de travail a réuni des représentants des DRAC et de la CAP, afin de préciser leurs missions, qui pourront donc être rappelées. De plus, les conseillers affectés au site de la DRAC pourront se faire confier une mission régionale de coordination.

M. Tahar BEN REDJEB (SUD Cultures Solidaires) souligne que les fiches de poste des conseillers sont souvent trop détaillées, et exigent trop d'activités.

M. Christopher MILES reconnaît que des fiches très détaillées peuvent donner l'impression de brider des agents.

M. Tahar BEN REDJEB (SUD Cultures Solidaires) constate cependant qu'une mission départementale sera ajoutée à presque tous les conseillers culturels. Ceux-ci perdront leurs missions spécifiques au profit d'autres missions, régionales, tout en se voyant indiquer qu'ils devront s'occuper du milieu rural d'un département donné ou de la politique culturelle d'un département urbain. Une attention devra donc être portée sur la charge représentée par la mission régionale et la mission de proximité. En effet, des agents « craquent », non seulement dans les catégories B et C, mais aussi dans la catégorie A, sans parler des emplois DATE. Ces situations résultent en effet du fait que « tout et n'importe quoi » leur est demandé.

M. Tahar BEN REDJEB (SUD Cultures Solidaires) souligne qu'il ne s'agit pas de situations isolées. Des fiches de postes indiquent par exemple ceci : « double spécialité, administrative et expertise en matière d'action culturelle dans ses différentes composantes, fonctions et missions s'inscrivant dans une importante et prenante transversalité ; nombreux déplacements, notamment en soirée, pour assurer des missions de repérage, de contact, de représentation (...) ; permis de conduire indispensable. » Les agents qui reçoivent une telle fiche mettent en doute leur capacité à intervenir, car ils estiment changer de métier.

M. Tahar BEN REDJEB (SUD Culture Solidaires) constate par ailleurs qu'aucune réponse ne lui a été donnée sur la PARRE. Il demande qu'en l'occurrence, le chiffrage indiqué soit supprimé et qu'une analyse DRAC par DRAC soit réalisée, en considérant qui est éligible, dans un délai assez rapide. L'administration centrale devra aussi indiquer si elle a prévu un

budget pour cela ou si la PARRE sera distribuée à partir de la faible enveloppe budgétaire existante.

M. Christopher MILES reconnaît la nécessité de cadrer les missions et les compétences des conseillers culturels, afin d'éviter que l'aspect généraliste du concept d'assistance culturelle territoriale soit dévoyé par les DRAC ou les Préfets de département, ceux-ci pouvant considérer ces conseillers comme des « mini-DRAC » mis à leur disposition. La circulaire devra donc comprendre des éléments sur ce sujet.

M. Christopher MILES accepte aussi que les éléments chiffrés concernant la PARRE soient retirés de la circulaire et qu'un travail soit réalisé, pour chaque DRAC, afin de préciser les enveloppes nécessaires à sa mise en œuvre. Il confirme aussi que l'administration centrale a provisionné une enveloppe pour servir les DRAC concernées.

Mme Dominique FOURNIER (CGT Culture) souligne que pour la CGT, il n'est pas question de demander à des agents, dans le cadre de la PARRE, de s'en aller à l'autre bout d'une région faisant la taille de l'Autriche, avec leurs conjoints qui devraient trouver un nouvel emploi et en obligeant leurs enfants à quitter leurs réseaux d'amis et leurs établissements scolaires. De plus, les sommes prévues sont imposables. Les agents ne gagneraient donc finalement rien, après avoir bouleversé leurs vies. A une époque où le chômage continue de grandir et où il reste très difficile de retrouver un travail, la CGT ne conçoit pas qu'il soit demandé à des familles entières de déménager et de quitter leur milieu et leur famille. La CGT refuse que ces agents restent sur leur site actuel en devant accomplir 200 kilomètres par jour. Certains agents pourraient bien sûr être prêts à déménager. Pour autant, les problèmes susceptibles d'être générés par un déplacement ne doivent pas être ignorés, y compris les problèmes financiers.

M. Christopher MILES remercie Mme Dominique FOURNIER pour son intervention. Il rappelle que certains agents ont déjà volontairement changé de lieu de travail, parfois – quand ils font partie de l'encadrement supérieur des DRAC – après une demande de l'administration centrale. Ces personnels étant tributaires de la PARRE, ils ont droit à cette prime dans les meilleures conditions possible.

M. Christopher MILES rappelle ensuite à Mme Dominique FOURNIER que la ministre actuelle et la ministre précédente ont répété qu'il n'y aurait aucune mobilité forcée. En revanche, des dispositifs d'accompagnement, notamment financiers, sont prévus pour les agents concernés par des mobilités, et les primes concernées doivent être versées au plus vite.

M. Tahar BEN REDJEB (SUD Cultures Solidaires) observe surtout que des agents sont déjà partis, contraints et forcés. Il songe désormais à la deuxième partie de la PARRE, relative aux mobilités fonctionnelles, qui impliquent souvent des déplacements de plus en plus fréquents, qui doivent être pris en compte lorsque l'on considère les conditions de vie des agents. Certains d'entre eux doivent en effet se rendre une à deux fois par semaine sur le site distant ou sur le site du siège, ce qui implique des risques psychosociaux, des risques routiers et un durcissement de leurs conditions de travail.

Mme Irène BASILIS revient sur le thème des délégations de compétences. Une volonté de dialoguer avec les collectivités existe. La loi prévoit d'ailleurs un CTAP pour la culture. Il importe en effet que les collectivités puissent aussi soumettre des propositions à l'Etat concernant l'organisation de leurs propres politiques culturelles. Pour autant, il ne s'agit pas

d'encourager ou d'accompagner des délégations de compétences. La région Bretagne, qui avait d'abord voulu prendre une délégation encore plus importante, en est d'ailleurs restée à un nombre donné de délégations et n'a plus de velléité d'en prendre d'autres, tandis que les autres régions n'en sont pas demandeuses.

Mme Irène BASILIS reconnaît évidemment qu'une vigilance s'impose. Cependant, de nombreux élus déclarent ainsi à la ministre qu'ils ont besoin de l'expertise et de la présence de l'Etat pour la mise en œuvre de politiques culturelles. Ils se montrent très attentifs à la manière dont l'Etat peut les accompagner ou les solliciter sur certaines politiques, et font montre d'une volonté de dialoguer avec l'Etat, sans vouloir l'exclure des politiques culturelles. La possibilité d'être constructif existe donc bien. Dès lors, il importe que les services soient opérationnels, afin de pouvoir mener les politiques que les collectivités attendent.

Quand, par exemple, la ministre s'est rendue à Clermont-Ferrand, le maire n'a jamais affirmé que ses nombreux projets culturels ne concernaient pas l'Etat. Au contraire, il a affirmé l'importance de coopérer au sujet de la scène nationale, de l'école d'art ou du festival du court-métrage. Les collectivités et l'Etat tiennent ainsi à travailler en bonne intelligence. De même, de récents jurys nommant des responsables de labels ont également montré que les collectivités attendaient que le ministère apporte une vision de son ambition artistique et culturelle.

M. Franck GUILLAUMET (CGT Culture) précise que la CGT n'a jamais affirmé que tout devait relever de l'Etat. Au contraire, la CGT répète, notamment depuis le retour de la gauche au pouvoir, qu'un bon fonctionnement nécessite une co-construction. Cependant, la principale question ne consiste pas à se demander qui dirigera les politiques culturelles, mais concerne l'importance de la culture, qui est l'angle mort des discours des candidats à l'échéance présidentielle. La CGT l'a rappelé ce jour même à la ministre, et ce sujet sera certainement à nouveau évoqué lors de futures rencontres. Dans cette perspective, la ministre possède la force nécessaire pour tenir une parole politique, avec tous les élus des territoires qui partagent ce discours. Bien sûr, certains élus locaux exercent une forme de censure déguisée, par exemple en coupant des subventions sans aucun débat démocratique, ce phénomène ne se limitant pas aux villes gérées par le Front National. D'autres élus ne considèrent pas la culture comme une priorité. En revanche, certains élus, à l'instar du Maire de Clermont-Ferrand, ont compris l'importance de la culture pour les citoyens, pour le développement – y compris économique – de leur ville et pour l'aménagement du territoire.

M. Tahar BEN REDJEB (SUD Cultures Solidaires) rappelle que des délégations sont possibles. Seule la Bretagne a sollicité une telle délégation. Les inquiétudes de SUD Cultures s'expliquent par la précipitation avec laquelle la ministre l'a acceptée. Cependant, aucune nouvelle demande n'a été formulée.

L'inquiétude actuelle de SUD Cultures porte donc surtout sur les baisses de dotation culturelle des collectivités locales. La situation s'avère catastrophique, en raison de leurs propres charges et de la responsabilité de l'Etat. Des collectivités diminuent de 10, 20 ou 40 % leur budget culturel. Si l'Etat reste spectateur de ce phénomène, il ne peut affirmer que des politiques culturelles doivent être mises en œuvre. Des musées risquent actuellement de fermer, à l'exemple du musée des tissus de Lyon, et des spectacles ne peuvent plus avoir lieu, parce que les collectivités ne les financent plus. L'Etat doit donc prendre ses responsabilités, en suppléant les collectivités défailtantes.

Mme Irène BASILIS souligne que la ministre a su réunir la Ville et la Région afin de chercher de nouveaux financements pour le musée des tissus, sachant que son délaissement a été d'abord l'œuvre de la CCI de Lyon. De plus, le Ministère est conscient des baisses budgétaires décidées par les collectivités en 2015 et en 2016. Les DRAC signalent en effet ces décisions au cabinet, qu'elles soient prises lors des votes des budgets par les collectivités ou lors des réunions des conseils d'administration des structures. Les Préfets se trouvent aussi en relation avec le cabinet. Le Ministère a donc toujours essayé d'agir et de réagir, par exemple pour les Chorégies d'Orange.

En revanche, l'Etat ne peut remplacer les collectivités qui diminuent leurs budgets culturels. En effet, chaque fois qu'une collectivité baisse sa dotation à une structure, les autres collectivités concernées s'interrogent sur leur propre participation et une réaction en chaîne se produit souvent. Or, si l'Etat laissait savoir qu'il suppléerait les collectivités, celles-ci se retireraient encore plus massivement. Il faut donc surtout qu'un dialogue ait lieu sur le budget des structures concernées, afin que les collectivités se remobilisent. Si ce dialogue n'aboutit pas toujours, il permet souvent de maintenir des financements qui commençaient à fléchir. En outre, le financement de l'Etat ne représente souvent qu'une minorité des budgets. Par exemple, les collectivités financent 60 à 75 % des scènes nationales. L'Etat ne peut donc imaginer les remplacer.

M. Philippe BRUNET (FSU) rappelle que l'Etat est le premier à s'être désengagé, en matière de politiques culturelles. Si l'Etat ne peut suppléer les collectivités, il ne peut donc pas non plus attendre que les collectivités prennent le relais de ses dotations. La majorité parlementaire actuelle a en outre commis l'erreur de supprimer les contrats de plans à long terme, sachant que les actions culturelles ne consistent pas seulement en des événements ponctuels, mais aussi en des projets structurants, qui dépendent parfois d'équipements lourds et de problématiques compliquées. La Maison de la Culture de Bourges se trouve ainsi délaissée depuis quelques années, en raison des difficultés des collectivités à faire vivre cette institution culturelle majeure.

Mme Irène BASILIS suppose que de très nombreux exemples pourraient être donnés. Elle souligne simplement que la région Rhône-Alpes-Auvergne a diminué de 12 % son budget culturel, malgré le contrat de plan Etat-Région. L'Etat n'est pas en faute, en l'occurrence, et Mme Irène BASILIS se demande plutôt comment ce contrat de plan pourra aller à son terme.

M. Franck GUILLAUMET (CGT Culture) s'exprime hors micro.

M. Christopher MILES reconnaît l'existence d'un double effet ciseaux. En particulier, certaines collectivités subissent la stabilisation voire la régression de la dotation globale de fonctionnement de l'Etat. De plus, la compétence culturelle, étant partagée, semble non obligatoire à certaines collectivités, qui se désengagent. La précédente ministre avait donc envisagé le dispositif des pactes culturels, qui ont permis d'éviter certains retraits de collectivités. Son extension aux départements voire aux régions avait d'ailleurs été envisagée. Cependant, la contractualisation poste-à-poste est moins évidente pour ces collectivités que pour les communes ou les intercommunalités. En outre, l'administration a conscience qu'un maillon très faible commence « à lâcher », du côté des départements. Pour autant, l'Etat a développé, principalement à Paris et en région parisienne, un important réseau d'opérateurs nationaux. Par un effet de noria, cependant, ces établissements, qui reposent avant tout sur les compétences de leurs agents ou d'intermittents du spectacle, connaissent une dérive de leurs

coûts. Dès lors, dans le contexte de problème budgétaire majeur que connaît le pays, un autre effet de ciseaux se produit. L'on s'interroge en effet sur la manière de parvenir à garantir le niveau d'excellence et d'accompagnement des établissements dans tous les domaines – enseignement supérieur, création, patrimoine, etc. – tout en maintenant un flux de crédits d'intervention permettant de continuer à contractualiser avec les collectivités. La prochaine majorité parlementaire sera confrontée à cette équation budgétaire, extrêmement difficile, dont M. Christopher MILES indique qu'il ne possède pas la réponse.

M. Franck GUILLAUMET (CGT Culture) reconnaît l'intérêt de ce débat.

Mme Irène BASILIS précise que la ministre, sans vouloir appliquer les pactes aux régions et aux départements, tient à montrer des exemples de politiques culturelles ambitieuses de certains départements, villes et régions. La ministre estime aussi nécessaire de développer des contractualisations, à travers des pactes ou des accords, sans toutefois calquer le pacte conclu dans certaines villes à d'autres échelles territoriales. Des élus lui demandent d'ailleurs que des pactes soient conclus, ou qu'une réflexion porte sur l'évolution du CCTDC vers une structure encore plus stratégique, afin de bien défendre la politique culturelle dans les territoires.

M. Christopher MILES souligne qu'après une année où un journal puis une salle de spectacles ont été attaqués, avant que la capitale de l'Union européenne le soit aussi, chacun s'interroge sur le rôle de la culture. Des discussions ont donc concerné les politiques culturelles, et la ministre est disposée à les poursuivre avec les personnels. Si elles ne peuvent se limiter à l'enceinte du CTM, elles doivent être poursuivies et amplifiées avec les agents. M. Christopher MILES annonce d'ailleurs que la ministre lui a demandé de formuler des propositions sur ce sujet, dont il fera part prochainement au CTM.

Point 2 : Présentation de l'agenda social 2016 (pour information)

M. Christopher MILES rappelle que l'agenda social 2016 a été préalablement présenté aux organisations syndicales, d'abord à l'occasion de rencontres bilatérales, puis lors de la réunion du 11 mars. Ce texte a donc été modifié afin de tenir compte des observations des représentants du personnel.

M. Christopher MILES présente les modifications apportées au texte.

S'agissant de l'axe 1, « Soutenir les politiques territoriales culturelles et favoriser leur accès », la notion de « musée du XXI^e siècle » a été mentionnée dans l'intitulé de la thématique de modernisation des politiques culturelles. En outre, une nouvelle priorité portant sur la sûreté et la sécurité des personnels et des publics a été ajoutée.

Concernant l'axe 2, « Définir et anticiper les besoins du ministère au regard de l'évolution de ses missions », il a été ajouté à la priorité portant sur les métiers de surveillance un complément sur la nécessité d'aboutir sur le chantier du mécénat dans le cours de l'année. S'agissant de la thématique « Favoriser l'ouverture des recrutements », une nouvelle priorité a été ajoutée, portant sur l'élaboration d'un guide d'accueil pour les emplois d'avenir et les apprentis.

Concernant l'axe 3, « Promotion de la qualité de la vie au travail et hors du travail », dans la thématique portant sur l'amélioration des conditions de travail des agents en développant une culture de prévention des risques, la notion d'invalidité a été remplacée par celle de maintien

dans l'emploi, pour la priorité portant sur le guide de prévention. En outre, il a été mis en évidence de façon plus prononcée l'impact de la réforme territoriale dans la priorité portant sur le plan d'accompagnement RH. Pour ce qui concerne la thématique de conciliation de la vie professionnelle et de la vie personnelle, la notion de réflexion a été remplacée par celle de négociation et la notion de prévoyance a été intégrée.

Concernant l'axe 4, « Optimiser la politique immobilière du ministère », une priorité portant sur les logements de fonction a été ajoutée. S'agissant de la professionnalisation de la fonction immobilière du ministère, il a été ajouté la notion de maintenance dans la priorité portant sur la valorisation des filières.

M. Christopher MILES souhaite que l'ensemble des thématiques présentées dans **Al'agenda** social puisse être abordé dans le cours des discussions avec les représentants du personnel, aussi bien au sein du CT Ministériel que dans le cadre de groupes de travail. Il rappelle que l'Agenda social est soumis pour consultation et s'insère dans le cadre du protocole annuel portant sur la négociation sociale du ministère.

M. Christopher MILES se tient à la disposition des représentants du personnel pour répondre à leurs éventuelles questions.

Mme Valérie RENAULT (CGT Culture) salue la qualité de l'agenda social. Elle observe néanmoins que même si des efforts importants ont été accomplis pour améliorer la lisibilité du texte, ce dernier reste en grande partie illisible. Elle suggère par ailleurs que soient précisées, pour chaque grand thème, les dates auxquelles l'administration s'estime prête à aborder les discussions avec les représentants du personnel. Cette disposition reviendrait à établir un macro-calendrier pour les grands axes et éventuellement un micro-calendrier pour chaque chantier. Mme Valérie RENAULT (CGT Culture) remercie les services qui ont eu la charge d'élaborer cet agenda social et espère que cet outil permettra de structurer le dialogue entre l'administration et les représentants du personnel au cours de l'année 2016.

M. Christopher MILES indique que chacune des rubriques de l'agenda social sera assortie d'une fiche et d'un calendrier.

Mme Caroline CLIQUET (SUD Culture Solidaires) fait part de l'inquiétude des agents concernant les décisions à venir sur les implantations immobilières de l'administration centrale. Différents scénarii patrimoniaux ont été étudiés, une réponse sur ce sujet était attendue en mars, mais aucune annonce n'a été faite à ce jour.

M. Christopher MILES rappelle que la ministre a eu l'occasion de revenir ce matin sur ce sujet. Elle a indiqué qu'elle était dans l'attente du retour du Conseil immobilier de l'Etat, lequel a d'ores et déjà rendu son avis auprès des services de Bercy. Elle a en outre garanti que les locaux parisiens occupés actuellement par les Archives nationales permettront d'accueillir et de conserver dans les meilleures conditions les archives antérieures à 1789 et le minutier des notaires. Enfin, la ministre a indiqué que dès qu'elle aura reçu l'avis du Conseil immobilier de l'Etat, une réunion sera organisée avec les représentants du personnel afin d'examiner le macro-zoning du site des Archives nationales.

M. Frédéric MAGUET (FSU) rappelle que depuis deux ans, les organisations demandent à être entendues sur la stratégie ministérielle en matière de recherche. Il est aujourd'hui appréciable que ce sujet soit mentionné dans l'agenda social. Toutefois, il serait également

souhaitable que l'administration communique un calendrier, de préférence rapproché, des discussions sur ce sujet.

Par ailleurs, M. Frédéric MAGUET (FSU) déplore que les discussions sur les droits et moyens des organisations syndicales se soient brusquement interrompues, alors que des questions telles que les locaux des organisations syndicales ou les moyens informatiques restent en suspens.

M. Christopher MILES déclare qu'il est volontiers disposé à fournir aux représentants du personnel un calendrier sur l'élaboration de la stratégie de recherche. Un bilan a d'ores et déjà été réalisé. Le ministère est en passe de renouveler très prochainement la convention avec le CNRS. Beaucoup d'éléments peuvent donc être rapidement communiqués aux organisations syndicales. M. Christopher MILES signale, à ce sujet, que la ministre a soutenu avec force la mise en place d'un conseil national de l'enseignement supérieur et de la recherche (CNESER) Culture. L'Assemblée nationale a d'ailleurs voté le principe de création de ce conseil et le Sénat l'a également confirmé. Cette instance a en outre été présentée par Mme LAPLACE devant le CNESER du ministère de l'Enseignement supérieur et de la Recherche, et il a été convenu qu'un représentant du CNESER Enseignement supérieur siègerait au CNESER Culture, et inversement.

S'agissant de la mise en œuvre des droits et moyens dévolus aux représentants du personnel, M. Christopher MILES indique que la prochaine réunion est fixée au 6 avril 2016.

Point 4 : Note d'orientation pluriannuelle et plans de formation du ministère de la Culture et de la Communication (pour information)

M. Christopher MILES rappelle qu'afin de revenir aux dispositions du décret de 2007 relatif à la formation professionnelle, de redonner tout son sens au dialogue social ministériel (autour d'orientations ministérielles de moyen terme) et de pouvoir présenter les plans de formation annuels plus tôt aux instances locales, il a été proposé aux représentants du personnel à la commission Formation du 18 décembre dernier :

- de présenter et discuter au niveau du CTM uniquement les orientations ministérielles pluriannuelles, à travers l'exercice d'élaboration de la note d'orientation pluriannuelle qui sera diffusée à l'ensemble du ministère en septembre/octobre de l'année N-1 et qui cadrera ainsi l'élaboration des plans annuels de chaque structure du MCC pour l'année suivante ;
- de discuter au niveau des instances locales (CT-AC pour le SG et les DG, CT Locaux pour les établissements et les DRAC) les plans de formations annuels des structures qui devront ainsi se conformer aux orientations ministérielles (ce qui sera évalué en CTM via le bilan ministériel annuel).

L'objet de ce point à l'ordre du jour du CTM est donc de présenter aux organisations syndicales ce dispositif plus conforme, dans sa lettre comme dans son esprit, à la réglementation et de leur proposer un calendrier de travail pour élaborer la note d'orientation pluriannuelle ministérielle 2017-2019.

Mme Isabelle GADREY indique qu'une note, ainsi que le compte rendu de la commission Formation du 18 décembre 2015 ont été remis aux représentants du personnel. L'objectif de la démarche est de donner toute sa valeur à la note d'orientation pluriannuelle et d'en faire un véritable instrument de pilotage stratégique de la politique ministérielle.

Mme Isabelle GADREY rappelle qu'au cours de l'année 2013, le Secrétariat général et les trois directions ont élaboré, avec les représentants du personnel, une note d'orientation qui couvre la période 2014-2016. Cette note a été soumise pour avis au CTM du 13 décembre 2013. Dans sa nouvelle version, la note d'orientation pluriannuelle couvre la période 2017-2019. L'administration propose aujourd'hui un calendrier d'élaboration de cette note, qui intégrera l'évaluation de la note 2014-2016. L'idée serait d'organiser au début du mois d'avril une réunion de travail avec les DG, le musée du Louvre, la Bibliothèque nationale de France, l'établissement Château de Versailles et deux DRAC, pour pouvoir présenter fin mai ou début juin le bilan de la note actuelle ainsi qu'une première version de la note d'orientation 2017-2019. L'objectif est de pouvoir présenter cette note d'orientation en CTM pour avis en septembre/octobre, et de pouvoir la diffuser à l'ensemble des structures du ministère en octobre/novembre, afin que les orientations soient intégrées dans l'ensemble des plans de formation.

Les propositions d'amélioration ainsi formulées devraient permettre, en définissant les différentes orientations au niveau ministériel, de travailler sur les plans dans un calendrier correct et de dégager des indicateurs (qui pourraient être définis dès fin juin, à l'occasion de la réunion avec les organisations syndicales). Les plans de formation du Secrétariat général et des trois directions générales pourraient ainsi être présentés en CT-AC et les plans de formation des établissements publics et des DRAC au sein des comités techniques locaux.

Conformément à l'engagement pris par l'administration en 2015, cette démarche permettrait de :

- présenter aux représentants du personnel au niveau ministériel dès le troisième trimestre de l'année N les orientations nationales de formation et de les diffuser ;
- renforcer le pilotage en associant les principaux acteurs à l'élaboration de la note d'orientation pluriannuelle ;
- assurer une présentation des plans de formation à chaque niveau d'instance ;
- résoudre les problématiques de calendrier et enrichir le débat au sein de la commission Formation ministérielle.

S'agissant des points d'attention, il est à noter que les plans de formation 2016 du musée du Louvre, de la BnF et de l'EPV n'avaient pas pu être présentés lors de la commission du 18 décembre dernier, compte tenu des contraintes de calendrier. Ils pourront être communiqués aux représentants du personnel dès qu'ils auront été présentés aux comités techniques locaux de ces établissements. Les plans de formation 2016 du Secrétariat général et des trois directions devraient être présentés au plus tôt en 2016 pour information en CT-AC. Plus globalement, la note d'orientation devra intégrer un mécanisme d'amendement annuel permettant, sans dénaturer son caractère permanent, de la faire évoluer en fonction des priorités et de l'évolution des besoins de formation.

Mme Corinne CHARAMOND (FSU) souhaiterait que l'INRAP soit convié aux réunions et associé à la réflexion autour de la note d'orientation. Elle constate en effet qu'à l'usage, il s'avère difficile pour les agents d'un établissement public extérieur de suivre des formations dispensées au niveau du ministère de la Culture. En outre, les agents en charge de la formation dans ces établissements sont conduits à utiliser des outils obsolètes et qui ne concordent pas avec ceux du ministère. Enfin, il serait utile de promouvoir des échanges et des retours d'expérience sur les formations dispensées dans les établissements, notamment en matière de formation CHSCT.

Mme Isabelle GADREY estime que la méthode de travail qui a été présentée, incluant une présentation du plan ministériel au CTM, permettra de prendre en compte l'ensemble des

établissements publics. Les bilans seront ainsi faits en intégrant des données pouvant concerner certains établissements.

Mme Corinne CHARAMOND (FSU) précise que sa demande portait sur l'invitation d'un nouveau partenaire, en l'occurrence l'INRAP, à la discussion non seulement sur les orientations, mais aussi sur la manière de préparer les plans de formation ainsi que sur l'accès des publics à la formation.

Mme Claire CHERIE retient la proposition de Mme CHARAMOND, mais fait remarquer que d'autres grands établissements pourraient, à l'instar de l'INRAP, demander à être associés aux discussions. L'administration réfléchira sur cette proposition et reviendra vers les représentants du personnel.

Mme Valérie RENAULT (CGT-Culture) explique être confrontée à un problème de cohérence des politiques de formation et un problème général de calendrier. S'agissant du calendrier, elle juge préférable que la note d'orientation pluriannuelle soit publiée en juillet de l'année N-1 et validée lors du premier CTM de rentrée (c'est-à-dire en septembre).

Par ailleurs, Mme Valérie RENAULT (CGT-Culture) rappelle que le CTM doit rester compétent sur les questions de formation. Ce sont d'ailleurs les représentants du personnel qui ont demandé que la note d'orientation pluriannuelle fasse l'objet d'un vote du CTM. Or, cette consultation n'est pas incompatible avec un vote sur le plan de formation ministériel, à savoir le plan de formation du Secrétariat général et des trois directions générales au sein du CTAC.

Mme Valérie RENAULT (CGT-Culture) souhaite qu'il soit précisé que les discussions avec les représentants du personnel au niveau ministériel seront menées au sein de la commission Formation.

Mme Valérie RENAULT (CGT-Culture) affirme que les représentants du personnel ne veulent pas donner un quitus à l'administration pour les trois prochaines années. En revanche, ils veulent bien tester pendant trois ans la méthodologie proposée, à savoir un travail en profondeur sur la note d'orientation pluriannuelle, sur la façon dont elle intègre la circulaire ministérielle en matière de formation, ainsi que sur la définition d'indicateurs pertinents. Ce test devra néanmoins conduire à la réalisation d'un bilan au terme de la troisième année. Mme Valérie RENAULT (CGT-Culture) n'est pas certaine que l'absence d'un examen détaillé du plan annuel ministériel de formation représente une avancée. Cet exercice permettait en effet aux représentants du personnel d'acquérir une plus grande visibilité sur l'état de la formation dans le réseau.

Concernant le contenu des formations, Mme Valérie RENAULT (CGT-Culture) juge fondamentales les formations post-recrutement, notamment pour les enseignants et les ICCEAAC. Elle souhaite que le ministère soit plus réactif dans ce domaine. S'agissant des formations pour concours et examens professionnels, elle rappelle que les représentants du personnel avaient demandé que le ministère garantisse l'égalité de traitement et établisse ainsi un référentiel de formation. Malheureusement, il semble que ce référentiel suscite encore de grandes réserves de la part des établissements.

Les représentants du personnel ont également insisté sur l'organisation de formations sur place. Ils ont en outre mis en avant la nécessité d'éviter toute suppression d'emplois et d'entretenir le réseau de la formation, ce réseau étant d'ores et déjà extrêmement fragile.

A titre d'exemple, les sept ou huit ETP qui assurent la gestion de la formation dans les écoles d'architecture sont des agents de catégorie C qui se consacrent par ailleurs à d'autres missions.

Mme Valérie RENAULT (CGT-Culture) souhaite en outre que la ministre exerce pleinement son rôle de tutelle vis-à-vis des établissements en matière de formation, comme le prévoit précisément la réglementation. Elle rappelle également l'importance d'une articulation interministérielle. Elle estime que les plans de formation devraient systématiquement comporter un volet sur les emplois d'avenir et un volet « réforme territoriale ».

Enfin, Mme Valérie RENAULT (CGT-Culture) regrette le manque d'offres de formation autour des politiques culturelles, de la démocratisation et du fonctionnement des institutions. Elle considère que les profondes transformations en cours au sein du ministère de la Culture devraient pouvoir être éclairées par la confrontation des regards extérieurs émanant par exemple de sociologues. S'il n'existe plus de formations sur les politiques culturelles et la démocratisation, il n'en existe pas davantage ou très peu sur le fonctionnement des collectivités territoriales, les institutions internationales (notamment la Commission européenne) ou encore sur le rôle des institutions culturelles internationales.

M. Thomas PUCCI (CGT-Culture) observe que nombre d'établissements publics de petite taille, par exemple l'école d'art de Cergy, ne mettent pas en place de plan de formation, non par mauvaise volonté, mais parce qu'ils ne disposent d'agents pour effectuer cette tâche. Il demande donc qu'une aide particulière soit apportée par le ministère à ces petites structures.

M. Christopher MILES affirme être pleinement conscient de la situation des établissements de petite taille et assure que le ministère entend travailler sur ce sujet. Il assure que l'objectif n'est pas d'éclipser ces établissements à la faveur d'une procédure qui combinerait la note d'orientation ministérielle avec des plans de formation que les petits établissements n'auraient pas les moyens d'élaborer.

M. Christopher MILES a bien noté le souhait exprimé par Mme RENAULT d'expérimenter la procédure proposée par l'administration. Il a également bien noté le souhait que le réseau de la formation soit maintenu, aussi bien en DRAC que dans les établissements publics, voire renforcé, ainsi que la nécessité d'une bonne articulation avec le volet interministériel. Il a aussi pris bonne note de la prise en compte du volet « emplois d'avenir ». Enfin, il assure que les lacunes recensées par les représentants du personnel en matière de formation seront bien évidemment prises en compte.

Mme Isabelle GADREY indique que la question du référentiel a été évoquée lors de la dernière commission Formation. L'administration souhaite effectivement travailler sur ce sujet, mais elle est consciente que le référentiel reste non seulement à construire mais aussi à faire vivre dans les établissements.

S'agissant du calendrier, Mme Isabelle GADREY a bien pris note de la demande exprimée par Mme RENAULT d'avancer d'un mois la date d'examen par le CTM de la note d'orientation pluriannuelle.

Point 5 : Incidence sur la gestion des emplois des principales décisions à caractère budgétaire : présentation du budget et des mesures catégorielles 2016 (pour information)

M. Christopher MILES précise que la présentation de ce point aux membres du CTM constitue une obligation réglementaire prévue par l'article 34 du décret n° 2011-184 du 15 février 2011 relatif aux comités techniques dans les administrations et les établissements publics de l'Etat relatif au fonctionnement des comités techniques. Il rappelle que le dossier communiqué aux membres de l'instance comporte un point sur l'exécution de l'enveloppe budgétaire des crédits catégoriels 2015 et une programmation indicative de l'enveloppe catégorielle 2016.

M. Antoine AUSTRUIT rappelle que le projet de loi de finances (PLF) a déjà été présenté au CTM en fin d'année 2015. Il se propose donc de ne présenter que les points sur lesquels la visibilité s'est accrue depuis la fin de l'année dernière.

Trois contraintes générales pèsent sur la gestion : le respect de la trajectoire de consommation des emplois (qui est le schéma d'emploi) ; le respect du plafond en emplois ; le respect du plafond en crédits.

En PLF, le schéma d'emploi 2015 s'élevait à + 15, se décomposant en 45 suppressions au titre de l'effort de maîtrise des effectifs et 60 au titre de la mise en place de l'ouverture sept jours sur sept des musées. Toutefois, seules 23 créations d'emplois ont été réalisées à ce titre, ce qui a un impact sur le schéma d'emploi 2016. En effet, ce dernier était prévu en PLF à - 30, se décomposant en 40 suppressions au titre de l'effort de maîtrise des effectifs, 5 emplois repris au titre de la requalification du projet d'ouverture des musées le septième jour, et 15 créations nettes d'enseignants-chercheurs – ces 15 créations étant de plus doublées par un transfert équivalent issu de l'enseignement supérieur. Sachant que seuls 23 postes ont été créés sur une dotation de 55 en 2015, le schéma d'emploi 2016 s'élève en définitive à + 7, compte tenu du report des 32 créations non réalisées au titre de l'ouverture le septième jour.

S'agissant du plafond d'emplois, aucun changement n'a été apporté. Le plafond du titre II est de 11 041 ETPT, en nette augmentation par rapport à l'année passée, du fait des transferts Sauvadet et des recrutements d'apprentis. Le plafond du titre III s'élève, après transferts, à 18 634 ETPT, en baisse par rapport à 2015, notamment par l'effet des transferts Sauvadet.

Concernant le plafond en masse salariale, au titre du financement des mesures PPCR, un amendement à la loi de finances acte le financement à 100 % de la première mesure du protocole prévue en 2016, à savoir la transformation de primes en points d'indice pour les agents de catégorie B. Ainsi, au titre du protocole Parcours professionnels, carrières et rémunérations (PPCR), le budget du ministère a été augmenté de 780 000 euros, portant le budget du titre II à 668,074 millions d'euros. Pour rappel, la transformation de primes en points s'effectue pour les catégories B en 2016, pour les catégories C en 2017, et pour les catégories A en 2017 et 2018. Par ailleurs, la mise en place de la revalorisation du point d'indice aura un impact à la hausse sur le niveau de consommation dans les six derniers mois de l'année 2016.

A ces mesures interministérielles en faveur des personnels s'ajoutent les mesures catégorielles (mesures indemnitaires et statutaires) mises en place au niveau ministériel. En 2015, l'enveloppe de 3,6 millions d'euros a été consommée en intégralité, principalement au titre de la revalorisation de la grille indiciaire de la catégorie C, de la prime de fin d'année versée aux personnels de catégories B et C, mais également pour la mise en place des mesures d'équité sociale, les parts R des corps en PFR (prime de fonctions et de résultats),

l'augmentation du ratio promus/promouvables, et toute une série de mesures d'un montant relativement limité (notamment la création du grade à accès fonctionnel (GRAF) pour les attachés ou architectes urbanistes de l'Etat). Au total, sur l'enveloppe de 3,6 millions d'euros, 27 % des crédits (soit 1 million d'euros) sont allés vers la catégorie A, 14 % (soit 500 000 euros) vers la catégorie B, et 59 % vers la catégorie C (soit 2,1 millions d'euros).

En 2016, l'enveloppe est un peu moins importante puisqu'elle s'élève à 3,1 millions d'euros. Toutefois, le ministère de la Culture reste l'un des rares ministères à disposer de crédits à ce titre. Cette enveloppe sera d'abord utilisée pour poursuivre des dépenses déjà engagées l'an passé : l'extension en année pleine de la mesure mise en place en octobre 2015 ; la revalorisation statutaire de la grille des ICCEAAC ; le GRAF des attachés et architectes urbanistes de l'Etat. Des enveloppes ont également été budgétées pour les grandes orientations politiques du ministère au titre du repyramidage de la filière administrative, du rattrapage des régimes indemnitaires des personnels (qu'ils soient A, B ou C) affectés en services déconcentrés, de la revalorisation indemnitaire des filières techniques métiers d'art et recherche (qui devra s'articuler avec le passage au RIFSEEP de ces corps qui interviendra dans le courant de l'année 2017), de la revalorisation indemnitaire des ICCEAAC, du nouvel espace statutaire des techniciens de recherche, de la revalorisation statutaire des assistants ingénieurs, et de l'accompagnement du dispositif RIFSEEP pour les corps administratifs. La budgétisation indicative figure dans le document remis aux représentants du personnel. Elle est conforme aux engagements ministériels, notamment en faveur de la catégorie C et selon une approche équilibrée par catégorie.

Mme Dominique FOURNIER (CGT-Culture) signale que les mesures d'équilibrage des primes des DRAC ne se sont pas concrétisées au sein de la DRAC Ile-de-France.

Mme Claire CHERIE assure qu'elles se sont bien matérialisées en Ile-de-France.

Mme Dominique FOURNIER (CGT-Culture) objecte que ce n'est pas le cas. Il semble que la DRAC Ile-de-France ait éprouvé des difficultés à transposer la prime médiane constatée en administration centrale. Mme Dominique FOURNIER (CGT-Culture) souhaiterait donc que soient communiquées les médianes de l'administration centrale et de la DRAC Ile-de-France afin que les représentants du personnel puissent vérifier par eux-mêmes que le rapprochement a bien été réalisé.

M. Christopher MILES affirme que ces éléments seront communiqués.

Mme Valérie RENAULT (CGT-Culture) souhaite savoir si un collectif budgétaire est prévu afin de mettre en œuvre le dégel du point d'indice. En outre, elle demande confirmation que la fonction publique a bien supprimé les bonifications en termes de mois d'ancienneté.

Par ailleurs, Mme Valérie RENAULT (CGT-Culture) souligne les difficultés rencontrées actuellement en matière de mobilités. Certains agents attendent plusieurs mois, voire une année, que leur mobilité soit validée. Mme Valérie RENAULT (CGT-Culture) souhaiterait connaître les raisons qui justifient ces retards.

Enfin, Mme Valérie RENAULT (CGT-Culture) observe que selon les calculs effectués par les représentants du personnel à partir des documents budgétaires, 681 emplois ont été supprimés entre 2012 et 2014. Elle demande à l'administration confirmation de ce chiffre.

M. Christopher MILES indique qu'à ce stade, l'administration a pris connaissance d'un calendrier relatif au dégel du point d'indice. La revalorisation du point d'indice se fera en deux temps, à hauteur de 0,6 % le 1^{er} juillet 2016 et de 0,6 % le 1^{er} février 2017. Aucune information n'a été donnée sur le financement de ces mesures. Seules des rumeurs de « surgel » circulent actuellement dans les ministères.

M. Christopher MILES indique que la suppression des bonifications d'ancienneté dans le cadre de la mise en place de l'accord PPCR est bien programmée, mais n'a pas été mise en place. En revanche, certaines mesures de l'accord PPCR sont bien mises en place et se traduisent pour les fonctionnaires par des pertes non négligeables. Elles concernent notamment les fonctionnaires présents avant 1997 au ministère et qui avaient bénéficié jusqu'à présent de dispositifs de compensation de l'assujettissement à la CSG de certaines primes. M. Christopher MILES précise que cette mesure est difficilement contestable dans la mesure où elle aligne les conditions de rémunération des agents du ministère sur celles d'autres fonctionnaires qui ne bénéficient pas de cette compensation.

M. Christopher MILES reconnaît qu'un frein à la mobilité est actuellement constaté. Il est lié au fait que pour exécuter son plafond et son schéma d'emploi, le ministère est amené à freiner les mobilités entrantes. Ce frein à la mobilité n'est pas sans entraîner des difficultés. Il peut même générer des situations kafkaïennes, en particulier pour certains établissements comme la BnF ou le Louvre, dans la mesure où l'on considère comme mobilité entrante le simple mouvement d'un agent d'un établissement public vers le ministère, du titre III vers le titre II.

M. Franck GUILLAUMET (CGT-Culture) s'étonne que l'administration laisse perdurer ces situations, alors qu'elle les décrit elle-même comme absurdes.

M. Christopher MILES explique qu'il est soumis à un contrôleur financier qui applique des règles parfois illogiques. Il espère qu'à l'occasion de la discussion qui s'ouvre actuellement sur le décret-liste, la règle voulant que tout mouvement du titre III vers le titre II soit considéré comme une mobilité entrante, sera assouplie.

Mme Valérie RENAULT (CGT-Culture) fait remarquer que cette règle n'est pas appliquée dans tous les ministères.

M. Christopher MILES assure que c'est le cas. La particularité du ministère de la Culture réside dans son fonctionnement quelque peu atypique sur les titres II et III. En 2016, le ministère dispose de 11 041 emplois au titre II et 18 634 emplois au titre III, dont une partie est en réalité du titre II portée sur du titre III. Le ministère essaye de partir de cette situation atypique pour construire une argumentation auprès de Bercy. Cette argumentation a déjà été présentée et le sera à nouveau lors des discussions interministérielles sur le décret-liste.

M. Nicolas MONQUAUT (CGT-Culture) en déduit que la sortie des dérogations servira à pourvoir les postes de titulaires d'établissement. Il constate que le ministère a reconnu le caractère ubuesque de la situation, mais se gardera bien d'aller à l'encontre des desiderata des présidents d'établissements publics. Au contraire, M. Nicolas MONQUAUT (CGT-Culture) considère que M. MILES tient en fait le même discours que les présidents d'établissement puisqu'il continue à poursuivre et à faire porter les suppressions d'emplois en administration centrale, en arguant que l'administration centrale n'aurait plus les moyens d'accueillir des volumes d'agents importants. En réalité, tout est fait pour que les emplois en administration centrale soient réduits. Pour mémoire, les établissements bénéficient déjà des deux tiers des

moyens humains et budgétaires. Si cette politique de destruction de l'administration centrale se poursuit, la notion même de ministère de la Culture est clairement menacée.

M. Christopher MILES souligne qu'entre 2009 et 2012, 746 emplois ont été supprimés sur le titre II et seulement un sur le titre III. De 2013 à 2016, les emplois sur le titre II ont augmenté de 46 alors que 471 emplois ont été supprimés sur le titre III. L'inversion de tendance est donc réelle. Quant à savoir si l'on fait porter à titre majoritaire les suppressions d'emplois sur les établissements publics (EP) et les services à compétence nationale (SCN) sur le titre II, la réponse est non s'agissant des SCN. L'administration s'efforce d'exonérer les SCN le plus possible de l'effort de réduction d'emplois. S'agissant des EP en titre II, il s'agit le plus souvent d'emplois de surveillance et de magasinage pour lesquels l'administration essaye de minimiser les suppressions. Les emplois de titre III sont souvent des emplois de gestion sur lesquels l'administration peut opérer des suppressions, et c'est précisément là que sont réalisées les suppressions.

M. Christopher MILES explique que le décret-liste distingue plusieurs types d'établissements. Certains comme le Centre Pompidou sont entièrement en titre III et il ne serait sans doute pas pertinent de les basculer vers une gestion mixte. En revanche, il serait utile d'introduire une vraie mobilité entre le Centre Pompidou et le reste des titres du ministère, ce qui suppose de mettre fin à la règle évoquée précédemment. Le ministère n'a pas nécessairement envie de reprendre progressivement, au fur et à mesure du départ des agents du titre III et de leur remplacement par des agents titulaires de l'Etat, la gestion en titre II de ces agents. Il préfère professionnaliser les agents de Pompidou et la DRH de cet établissement, et que Pompidou reste en mono-titre. En revanche, la situation est bien différente pour les établissements en bi-titre comme le Centre des Monuments Nationaux (CMN).

M. Thomas PUCCI (CGT-Culture) note que si l'on pousse le raisonnement de M. MILES jusqu'au bout, après la levée de la dérogation, les agents du CMN du titre II restent sur le titre II. En effet, s'ils sont transférés sur le titre III, l'établissement n'aura pas les moyens de gérer un tiers d'effectifs supplémentaires. Par contre, les agents sortis de la dérogation seront titularisés sur le titre III.

M. Christopher MILES indique à M. PUCCI qu'il ne lui fera pas dire ce qu'il n'a pas envie de dire. La ministre s'est engagée à mener une négociation sur le point soulevé par M. PUCCI concernant le CMN. M. Christopher MILES fait remarquer que le CMN se heurte aussi à des complexités de gestion, qui ne sont pas liées au fait qu'il soit en bi-titre mais à son caractère multi-sites. Cette complexité incite à réfléchir sur des mesures permettant d'assouplir le processus de recrutement, permettant dans certains cas et sur certaines catégories de personnel soit de rester en emploi contractuel, soit de travailler sur des recrutements plus aisés ou sans concours au niveau local. L'objectif doit être de travailler en partant des situations de travail pour aboutir aux situations de gestion, et non le contraire.

M. Thomas PUCCI (CGT-Culture) affirme que la CGT-Culture ne marchandera pas la levée de la dérogation contre la gestion directe. La CGT-Culture et le Syndicat national des monuments historiques revendiquent la titularisation des agents sur le titre II et considèrent que ce point n'est pas négociable. Quant aux recrutements locaux, M. Thomas PUCCI (CGT-Culture) entend déjà les arguments de l'administration selon lesquels il serait difficile de recruter ou d'affecter des agents dans certaines régions. C'est le même discours tenu par la

Direction du CMN, laquelle n'est même pas capable de gérer correctement ses propres personnels.

M. Frédéric MAGUET (FSU) relève que ce matin, il a évoqué la balkanisation du ministère et le problème des établissements publics sans que la ministre s'en émeuve le moins du monde. La ministre a répondu qu'elle exerçait sans problème sa tutelle sur les établissements publics. Quoi qu'il en soit, depuis plusieurs mois, des agents sont bloqués dans leur mobilité. M. Frédéric MAGUET (FSU) souhaite savoir quels moyens entend mettre en œuvre l'administration pour mettre fin à cette barrière absurde entre le titre III et le titre II. Il a été avancé l'organisation de conférences RH, mais il semble que le fonctionnement de ces dernières soit complètement grippé. M. Frédéric MAGUET (FSU) signale en outre que le titre III n'est pas homogène : des barrières existent pour passer d'un titre III d'un établissement public à un titre III d'un autre établissement public. De la même manière, on peut se demander si le titre II est homogène. M. Vincent BERJOT a adressé récemment une note au Secrétaire général, dans laquelle il demande un assouplissement du dispositif d'entrée à la direction générale des patrimoines. Cela étant, peut-on considérer que le titre II du Secrétariat général et celui de la direction générale des patrimoines sont les mêmes ? Des plafonds d'emploi ont-ils également été définis pour le Secrétariat général et la direction générale des patrimoines ? M. Frédéric MAGUET (FSU) constate qu'il est au final très difficile de s'y retrouver dans cet imbroglio.

M. Christopher MILES croit avoir déjà formulé quelle serait la solution. En l'occurrence, il s'agirait premièrement, pour ce qui concerne les personnes qui ont la qualité de fonctionnaire, de mettre fin (avec tout ce que cela implique en termes de rémunération) à la pratique du détachement pour les mobilités du titre II vers le titre III dans un établissement public et de passer à des solutions de position normale d'activité. Deuxièmement, il ne faudrait plus considérer que les mouvements opérés entre le titre II et le titre III impactent le plafond d'emploi du ministère de la Culture. En contrepartie, un bilan des mouvements financiers serait réalisé en fin d'année et des ajustements du titre III ou du titre II seraient opérés par un dispositif prévu dans la loi de finances, à savoir le décret de virement. Sous ces réserves, et à condition que Bercy accepte que le ministère de la Culture assure le suivi du titre II, il sera peut-être possible d'aboutir à une solution qui permettra de sortir de la situation kafkaïenne actuelle.

M. Christopher MILES confirme que M. BERJOT lui a écrit sur ce sujet. Il confirme également que chaque autorité d'emploi est responsabilisée sur son propre plafond d'emploi. L'administration s'efforce de mettre en place le maximum de souplesse de gestion. Ce n'est pas toujours évident, comme l'illustre le désaccord auquel a abouti le dernier comité ministériel des ressources humaines. Les parties se remettront autour de la table pour trouver une solution, notamment sur cette question des recrutements venant de l'extérieur.

M. Frédéric MAGUET (FSU) en déduit que les personnes qui devaient être affectées en avril ne le seront pas.

M. Christopher MILES répète que l'objectif est de trouver rapidement une solution. Il précise que l'arrivée en détachement d'un agent issu d'un autre ministère impacte directement le plafond d'emploi du ministère de la Culture, tout comme la réintégration d'un agent après que celui-ci ait mis fin à une position extérieure.

M. Christopher MILES déclare que depuis 2013, 425 suppressions d'emplois (sur titres II et III) ont été enregistrées au ministère de la Culture.

Mme Valérie RENAULT (CGT-Culture) objecte que selon les documents budgétaires, le nombre de suppressions d'emplois entre 2012 et 2014 est 681.

M. Antoine AUSTRUIT explique que le chiffre 425 correspond à la variation du plafond cumulé (T2 et T3) de 2013 à 2016. S'agissant des suppressions nettes d'emploi, elles s'établissent à 118 entre 2013 et 2016.

Mme Valérie RENAULT (CGT-Culture) convient que parmi les 681 suppressions recensées, certaines peuvent concerner des emplois vacants. Pour autant, il est indéniable que les capacités opérationnelles du ministère vont en se réduisant et se chiffrent atteint 681 entre l'exécuté 2012, l'exécuté 2013 et l'exécuté 2014.

M. Christopher MILES s'étonne tout de même de l'écart significatif entre les chiffres de l'administration et ceux des représentants du personnel.

Mme Valérie RENAULT (CGT-Culture) souligne que le chiffre de 681 suppressions d'emploi porte sur la période 2012-2014. Le choix de partir de l'année 2012 n'est pas anodin puisqu'il correspond à l'arrivée de la gauche au pouvoir. Celle-ci aurait pu dès 2012 initier un collectif budgétaire pour mettre fin aux suppressions d'emplois, ce qu'elle n'a malheureusement pas fait. La gauche est donc comptable des suppressions d'emplois de 2012.

M. Nicolas MONQUAUT (CGT-Culture) rappelle que la gestion directe de fonctionnaires titulaires par les établissements est une pratique qui est loin d'être nouvelle. L'administration avait d'ailleurs promis de faire un retour d'expérience sur ce sujet. Il est avéré que cette pratique a été négative sous de nombreux aspects, qu'elle a créé depuis quinze ans des difficultés majeures, aussi bien en termes de recrutement que d'indemnités. Pour autant, l'administration s'est évertuée à ne jamais la remettre en cause. M. Nicolas MONQUAUT (CGT-Culture) rappelle que les différences importantes de primes entre les établissements sont des freins à la mobilité. Il signale également que les agents concernés réclament l'intégralité de la chaîne du droit disciplinaire. Doit-on considérer qu'une autorité de proximité est la mieux placée pour exercer le droit disciplinaire ? La neutralité et la distance de l'administration centrale ne constituent-elles pas une garantie en la matière ? Alors que le ministère a fait l'effort de réduire le nombre de ses corps, elle est aujourd'hui en train de fabriquer des sous-corps éparpillés dans les établissements. M. Nicolas MONQUAUT (CGT-Culture) se demande si l'administration a fait un jour la démarche d'étudier le ratio coût/rendement. Il est absolument convaincu que la gestion par l'administration centrale d'un corps entier représenterait un coût bien moins important que la multiplication de structures RH dans les établissements. Il estime que la politique actuelle de gestion directe de fonctionnaires titulaires par les établissements ne répond en fait qu'à un désir de standing des présidents d'établissements publics. Ces derniers ne peuvent se faire à l'idée d'être privés de leurs emplois, de leur cabinet ou de leur voiture de fonction, car cela participe à la construction de leur gloire personnelle. M. Nicolas MONQUAUT (CGT-Culture) demande qu'il soit mis fin à ces petits potentats et à cette gestion totalement défailante des affaires de l'Etat et de l'avenir du ministère.

M. Christopher MILES indique qu'il s'abstiendra de faire des commentaires sur les considérations personnelles de M. MONQUAUT quant à la personnalité de tel ou tel

président d'établissement. Il se permettra simplement d'indiquer qu'il n'est pas plus dogmatique que ne l'est M. MONQUAUT. Par ailleurs, il confirme que le SRH a la capacité de reprendre rapidement et à peu de coûts la gestion de mille agents. Il l'a d'ailleurs déjà fait il y a trois ans avec les DRAC. Le SRH aura d'autant plus cette capacité dans l'avenir puisqu'il disposera d'un nouveau système d'information des ressources humaines, qui facilitera un certain nombre d'actes de gestion. Sur le principe, la reprise de la gestion de personnels est donc possible. Dans certains cas, lorsque la gestion est particulièrement balkanisée dans des établissements, cette reprise est susceptible d'améliorer la gestion des agents concernés et d'aboutir à une gestion plus juste et plus équitable de leur carrière et de leur rémunération. En revanche, elle peut être injuste et à l'origine de difficultés lorsque le basculement n'est que partiel. Ainsi lorsque le mitage se fait progressivement, au fur et à mesure du départ des agents et de la substitution du titre III par du titre II, se pose la question de la capacité du ministère à mettre en place une gestion bi-titre.

M. Philippe BRUNET (FSU) rappelle qu'un observatoire des rémunérations a été mis en place il y a quelques années. Sa dernière production date de 2013 et il serait souhaitable de réactiver cet outil fort utile pour éclairer les discussions sur les régimes indemnitaires.

Mme Claire CHERIE annonce que l'observatoire des rémunérations travaille actuellement sur les données de 2015.

Point 6 : La protection sociale complémentaire des personnels du ministère de la Culture et de la Communication : bilans et perspectives (pour information)

L'examen de ce point est reporté.

Point 7 : Présentation du guide de l'encadrement du Ministère de la Culture et de la Communication (pour information)

M. Jean-Christophe BONNISSENT indique que le guide de l'encadrement est la première étape d'une démarche générale d'élaboration d'outils concrets à destination des encadrants du ministère et s'inscrit dans la suite d'une circulaire du Premier ministre de juin 2015 sur la rénovation de l'action managériale.

Le guide de l'encadrement est composé de 27 fiches pratiques qui balaient une grande partie des fonctions managériales. Ces fiches traduisent également des valeurs communes, avec l'idée de restituer aux différents cadres du ministère (cadre dirigeant, cadre intermédiaire, cadre opérationnel) le pouvoir d'agir qui fait qu'une équipe s'inscrit dans un fonctionnement optimal. Ce guide de l'encadrement recherche des points de passage, des éléments de fixation d'idées pour permettre aux cadres d'agir.

M. Christopher MILES ajoute que le guide porte davantage sur les qualités et les capacités de management à développer. Il aura vocation à être complété par un certain nombre de fiches plus pratiques, portant sur l'engagement opérationnel du manager dans son environnement, avec des sujets tels que les instances représentatives du personnel, le CHSCT, les risques psychosociaux, etc. Le guide est également accompagné d'un programme de formation, qui consistera à faire en sorte qu'au minimum trois des compétences identifiées comme nécessaires lors du passage au statut d'encadrant soient acquises lors de la formation initiale, et que trois autres compétences puissent être acquises dans les deux ou trois années suivantes.

M. Nicolas MONQUAUT (CGT-Culture) note que l'administration élabore un guide de l'encadrement dans une période qui n'a jamais été aussi troublée et complexe pour comprendre les orientations et la politique menée par le ministère de la Culture. Depuis dix ans, le ministère est dans une tourmente, et fait face à des questions de sens terribles sur son action et son évolution. Or, si le sens de la mission publique n'est pas explicité, il ne sert à rien de produire un guide de l'encadrement. En d'autres termes, ce n'est pas la technique qui pourra pallier l'absence de fond.

Par ailleurs, les méthodes de management définies dans le guide sont extrêmement anxiogènes, dans un contexte où l'encadrement est lui-même en défaillance de temps, de moyens. Aujourd'hui, un cadre passe son temps à lutter pour que les postes soient pourvus, pour que des moyens lui soient accordés.

M. Nicolas MONQUAUT (CGT-Culture) relève que la première valeur commune mise en avant dans le guide est le service public. Or, il s'avère que la quasi-totalité des méthodes défendues dans le document sont issues de modèles de gestion de l'entreprise privée. Ces méthodes ne sont absolument pas des méthodes qui permettent de savoir où se situe l'intérêt général ou d'évaluer l'action publique. Ce sont par contre des méthodes et des outils de management qui permettent de savoir ce que l'on abandonne, ce que l'on priorise : autrement dit, ce sont des outils d'accompagnement de carences, de surcroît davantage tournés vers l'individualisation de la performance. Le guide est ainsi truffé de mots qui sont soit des mots-valises, vides de sens, ou des mots qui s'apparentent à des « véhicules de guerre » pour faire passer une autre conception du service public.

M. Nicolas MONQUAUT (CGT-Culture) observe que le texte comporte un certain nombre de notes de bas de page, plutôt pauvres, qui renvoient à certains outils de management dont l'utilité laisse à désirer. Comment imaginer qu'un cadre, confronté à une multitude de difficultés dans son quotidien, trouvera la solution dans l'application de la méthode SWOT ? Pour M. Nicolas MONQUAUT (CGT-Culture), il n'est pas sérieux de proposer comme solution un outil aussi éculé.

Claire CHERIE objecte que la méthode SWOT permet de réfléchir, de poser des diagnostics, de s'interroger dans le cadre d'un collectif de travail.

M. Nicolas MONQUAUT (CGT-Culture) affirme par expérience que la réalité humaine est très éloignée de ces sornettes. Il estime que certains outils mentionnés dans le guide de l'encadrement sont datés et connotés. Il invite également l'administration à préciser clairement les sources et références dans ce document. De la même manière, il souhaiterait que soit précisée l'origine des citations insérées dans chaque fiche action.

Enfin, M. Nicolas MONQUAUT (CGT-Culture) souhaite qu'un bilan, accompagné d'un retour d'expérience, soit dressé au terme d'une ou deux années de mise en place du guide de l'encadrement. Il craint en effet que ce guide ne devienne rapidement qu'un cale-meuble pour les cadres, ces derniers étant dans l'attente de solutions à leurs problèmes plutôt que de la mise à disposition de fiches action.

Mme Dominique FOURNIER (CGT-Culture) souhaite savoir à quel cabinet de consultants il a été fait appel pour élaborer ce guide de l'encadrement.

M. Christopher MILES précise que la démarche d'élaboration du guide a été lancée par son prédécesseur, Jean-François COLLIN.

M. Nicolas MONQUAUT (CGT-Culture) demande si le ministère a fait appel à un cabinet de conseil pour l'élaboration de ce document.

M. Christopher MILES indique que le guide a été réalisé en interne, avec l'aide d'un cabinet de conseil.

Mme Dominique FOURNIER (CGT-Culture) estime qu'il est inutile de donner ce guide aux encadrants, pour la simple et bonne raison qu'en toutes circonstances, l'encadrant a raison et l'agent a tort. Si l'encadrant a tort, la première mesure qui sera prise sera de déplacer l'agent et de laisser en place le chef de service. L'administration couvre systématiquement tous les supérieurs hiérarchiques, à quelque niveau que ce soit.

Mme Dominique FOURNIER (CGT-Culture) explique que sa principale crainte a trait aux mauvais encadrants, ceux qui sont nommés pour encadrer alors qu'ils n'en ont pas la capacité. Ces managers risquent de faire du guide de l'encadrant une bible, avec tous les dégâts que cela peut engendrer. Chaque jour, on voit les encadrants qui ont suivi des stages basés sur ce modèle se transformer en tyrans. On leur tient le discours qu'ils sont les meilleurs et qu'ils n'ont pas à se préoccuper des agents. Le résultat est que les problèmes couvent pendant des mois avant d'exploser et que la seule solution trouvée par l'administration est de blâmer les agents et de défendre coûte que coûte les encadrants.

M. Frédéric MAGUET (FSU) déplore que le SRH n'ait pas associé les organisations syndicales à l'élaboration du guide de l'encadrement. Il convient qu'il n'est pas aisé d'être encadrant au sein du ministère de la Culture, de surcroît dans la période actuelle marquée par des difficultés de moyens et des pressions incessantes. Pour autant, il est loin d'être persuadé que les fiches pratiques du guide soient de nature à résoudre les problèmes des encadrants. Cette démarche lui rappelle d'ailleurs le précédent du répertoire des métiers de la culture et de la communication (RMCC), qui a toujours été à ses yeux un outil de destruction du statut. Le guide de l'encadrement est composé de fiches pratiques qui se veulent relativement neutres, mais qui mettent au même niveau des actions qui ne sont pas du tout de même nature, comme « gérer son temps et ses priorités » et « conduire le changement ». Derrière une apparente neutralité se profile en fait une idéologie de la gestion. Face à des situations complexes qui appellent des réponses stratégiques, les cadres se voient proposer uniquement des algorithmes, des recettes de gestion. Ainsi, l'administration se donne l'illusion d'avoir produit un outil pour aider les agents, alors même que cet outil ne fera que déplacer le problème. M. Frédéric MAGUET (FSU) annonce qu'en tout état de cause, il soumettra ce guide à l'expertise de M. Christophe DEJOURS, afin notamment d'identifier ce que peut produire l'application d'un tel document en termes de risques psychosociaux.

M. Christopher MILES déclare qu'il est cadre au ministère de la Culture depuis 25 ans. Il a exercé les fonctions d'adjoint au chef de bureau, de chef de bureau, de responsable dans un établissement public, de sous-directeur, de chef de service, d'adjoint au directeur général et il est aujourd'hui secrétaire général. Il peut donc affirmer qu'il a vécu la question de l'encadrement à toutes les étapes et à tous les niveaux de sa carrière. Or s'il y a 25 ans, il avait trouvé le guide de l'encadrement sur sa table, il aurait peut-être appris un certain nombre de choses que seule l'expérience lui a permis d'acquérir. Cela lui aurait peut-être permis d'éviter certains matins d'avoir du mal à se lever, ou certains soirs de ne pas rentrer du bureau avec les larmes aux yeux. M. Christopher MILES précise que son propos n'est pas d'affirmer que le guide de l'encadrant est l'alpha et l'oméga de ce que l'encadrant peut et doit faire. Ce guide

est une première étape, il est perfectible. M. Christopher MILES est disposé à accueillir toutes les critiques des représentants du personnel. Il est disposé à dire qu'effectivement, on ne travaille qu'avec l'adhésion des femmes et des hommes. Il n'y a pas de fond sans sens. C'est précisément ce que M. Christopher MILES essaye de faire au sein du secrétariat général, en défendant une vision et en essayant de travailler avec l'ensemble des agents sur un projet de service et une feuille de route. Au cœur de cette feuille de route, il y a justement la question de la gestion de l'humain. Le guide de l'encadrant est une première base, fondée notamment sur des valeurs. Cette démarche commence aujourd'hui. Elle suppose une formation des encadrants. Elle suppose également de mieux situer le cadre dans son environnement. C'est ce que l'administration se propose de faire.

M. Christopher MILES demande enfin un peu de respect, de bienveillance et d'écoute vis-à-vis d'un service qui a travaillé d'arrache-pied sur le guide de l'encadrant et qui a pensé sincèrement pouvoir fournir aux cadres un certain nombre de règles de bases, certaines issues du secteur privé mais aussi de la sphère publique. Il affirme son intention de travailler avec les organisations syndicales pour améliorer ce premier outil que constitue le guide de l'encadrant.

Mme Dominique FOURNIER (CGT-Culture) indique que depuis quarante ans, elle travaille comme « petite main » au sein du ministère. Elle affirme que si elle et ses collègues avaient été encadrés selon les méthodes décrites dans le guide, elles seraient aujourd'hui toutes au cimetière. Elle répète par ailleurs qu'il est toujours donné raison à l'encadrant par rapport à l'agent, quelles que soient les circonstances.

M. Christopher MILES s'inscrit en faux contre les propos de Mme FOURNIER. L'administration ne donne pas toujours raison aux encadrants. M. Christopher MILES a d'ailleurs reçu dans son bureau des encadrants totalement démotivés, dépressifs ou en situation de stress aigu, parce que dans une situation de hiérarchie inversée, toutes les pressions s'exercent sur eux et ils sont sommés de tout faire, y compris le travail de leurs collaborateurs.

M. Nicolas MONQUAUT (CGT-Culture) estime que si l'on analysait les organisations du ministère sous le prisme du guide de l'encadrant, il faudrait probablement toutes les revoir. Tout semble avoir été fait pour paralyser l'administration au point qu'aujourd'hui, il faille deux mois et 28 décisions pour simplement bouger une chaise.

M. Nicolas MONQUAUT (CGT-Culture) pointe l'écart gigantesque entre les difficultés rencontrées par les encadrants sur le terrain et la solution proposée par l'administration, sous la forme d'un simple guide de l'encadrant. Il pense que les intitulés repris dans ce document sont certes pertinents, mais que le contenu n'est qu'une succession de copier-coller de recettes et de schémas. De plus, le document est finalement très impersonnel et pourrait très bien avoir été produit par un autre ministère. Or, le ministère de la Culture est une administration particulière dans sa mission, son organisation et dans l'engagement de ses agents.

M. Nicolas MONQUAUT (CGT-Culture) indique enfin que les représentants du personnel sont disposés à formuler des propositions et à travailler de concert avec l'administration pour améliorer ce document. Il souhaite en outre que l'encadrement soit associé à la rédaction du guide.

M. Christopher MILES explique que son ambition est bien d'initier une réflexion avec les agents de l'encadrement. Toutefois, la base de ce travail ne sera pas le guide de l'encadrant mais plutôt les valeurs et les spécificités du ministère de la Culture, qui seront ensuite

déclinées dans l'environnement managérial. M. Christopher MILES a bien pris note du souhait des représentants du personnel d'être associé à la réflexion et qu'un dialogue soit engagé sur ce que signifie être cadre au sein du ministère, dans un environnement qui soumet les encadrants à des situations de stress répétées tout au long de leur carrière. Il est important de mettre à disposition de ces encadrants quelques outils qui leur permettront d'apporter des explications à leurs agents, de comprendre leur environnement et de formuler avec eux des plans d'actions collectifs qui ne les laisseront pas totalement démunis.

Point 8 : Information des OS sur le lancement de l'audit sur l'archivage des courriels (pour information)

L'examen de ce point est reporté.

Point 9 : Questions diverses

- *« Etat des lieux des conseillers territoriaux pour le développement culturel : combien de postes ouverts et combien de postes déjà fournis dans chacune des DRAC ? Quelles seront leurs missions : missions définies au niveau régional (par les Drac...) ou missions définies au niveau national (pour une cohérence nationale) ? Est-il compatible que ces conseillers aient une mission spécifique régionale et cette mission de proximité ? » (SUD-Culture Solidaires)*

M. Christopher MILES précise qu'il a déjà répondu cette question. Les modalités de déploiement ont été rappelées et il a été indiqué que la circulaire fixerait des règles aux DRAC, notamment sur leurs conditions d'emplois et les missions qui leur sont confiées.

- *« Comment est-il possible qu'un agent en fonction dans un établissement puisse, dans le cadre d'un cumul d'activités, postuler sur un appel d'offres en concurrence avec son employeur ? Qui plus est, comment peut-il exercer dans le cadre de ce cumul d'activités, des fonctions identiques à celles pour lesquelles il est rétribué par son établissement public ? » (FSU)*

M. Sébastien CLAUSENER estime qu'il est quasiment impossible de répondre à cette question sur le plan théorique, si ce n'est à dresser un panorama de l'ensemble des règles de cumul. Celles-ci sont différentes selon le statut des agents. C'est pour cette raison que l'administration a demandé davantage de précisions sur la question pour pouvoir y répondre.

Mme Corinne CHARAMOND (FSU) évoque le cas d'un agent contractuel non titulaire de l'INRAP (à 80 %), qui avait demandé un cumul d'activités pour création d'œuvres de l'esprit, et qui a remporté un appel d'offres relatif à une étude d'archéologie du bâti. Il s'avère que son établissement avait également postulé sur cet appel d'offres et que cet agent effectuait au sein de cet établissement des missions d'étude d'archéologie du bâti. Les représentants du personnel ont alerté la direction générale de cet établissement sur cette irrégularité, sachant qu'il était prévu pour cette opération que l'agent soit en co-activité avec l'INRAP, ce dernier exerçant par ailleurs un diagnostic archéologique. Il est à noter également que les agents en charge du diagnostic ont découvert le jour où ils ont rencontré l'aménageur que la personne qui dirigeait l'étude du bâti était en CDI à l'INRAP et avait remporté le contrat contre l'Établissement. Devant cette situation ubuesque, les agents de cette interrégion sont en détresse éthique. Ils se disent qu'il suffit de bénéficier d'une mesure de cumul d'activités et d'aller chez un opérateur privé pour être finalement rétribué sous prétexte d'une étude

lambda. En outre, il est à noter que l'INRAP a perdu ce contrat en raison non pas de la qualité de son offre (l'INRAP avait obtenu la meilleure note sur ce critère) mais parce que son offre était la plus chère, ce qui est d'autant plus troublant. Mme Corinne CHARAMOND (FSU) rappelle que ce cumul d'activités avait été mis en place pour création d'œuvre de l'esprit. Or, il s'agit d'une activité scientifique puisqu'elle concerne une étude d'archéologie du bâti, pour laquelle l'agent est rétribué dans son établissement. Or, à l'article 3 du règlement intérieur de l'INRAP, il est stipulé que « *les agents peuvent en outre, sous les mêmes réserves que précédemment, être autorisés par l'INRAP à exercer en marge de leur activité principale l'une des activités suivantes, dès lors qu'elle ne porte pas atteinte au fonctionnement normal, à l'indépendance ou à la neutralité du service (...), et que cette activité présente un caractère accessoire.* » Mme Corinne CHARAMOND (FSU) précise que l'appel d'offres portait sur un montant de 98 000 euros.

M. Christopher MILES déclare que la situation évoquée par Mme CHARAMOND est préoccupante. Elle pose des questions de principe qui peuvent effectivement justifier une « détresse éthique » observée chez un certain nombre de salariés de l'Établissement. M. Christopher MILES juge donc utile de rappeler les règles liées à l'indépendance et à la neutralité aux salariés concernés. Il note également que ce type de situation n'est pas forcément nouveau puisque certains conservateurs, par exemple, sont amenés à mettre en place des cumuls d'activités pour participer à des commissariats à des expositions dont on pourrait considérer qu'elles peuvent être parfois en concurrence avec des expositions montées par la Réunion des musées nationaux ou certains grands musées. L'administration entend donc examiner de près cette question, de façon à pouvoir produire une réponse qui soit adaptable à l'ensemble des situations, tout en laissant aussi la liberté d'interprétation nécessaire au président pour rappeler, en tant que de besoin, aux salariés concernés leurs obligations déontologiques. Enfin, M. Christophe MILES signale que la précédente ministre de la Culture a demandé à la Haute autorité pour la transparence de la vie publique de travailler sur un projet de charte de déontologie des établissements publics.

Mme Corinne CHARAMOND (FSU) précise que le nouveau président de l'INRAP a apporté une réponse à une question qui avait été posée sur ce sujet par les représentants du personnel. Dans cette réponse, le président indique que l'agent concerné a averti son administration de son souhait de répondre à l'appel d'offres. Il explique également que dès lors qu'il ne s'agit pas d'archéologie préventive, le fait que cet agent ait postulé à l'appel d'offres n'est pas répréhensible. Dans le même temps, il considère que le fait que l'Établissement soit en concurrence sur cet appel d'offres montre que cette affaire relève de l'archéologie préventive. Mme Corinne CHARAMOND (FSU) souhaiterait par conséquent que la direction générale des patrimoines et la sous-direction de l'archéologie précisent à nouveau la position de l'archéologie du bâti dans la chaîne opératoire de l'archéologie et en matière de respect des règles.

M. Christopher MILES prend note de l'observation de Mme CHARAMOND.

M. Frédéric MAGUET (FSU) relève que dans sa réponse, le président de l'établissement d'une part atteste que la direction interrégionale n'a pas répondu à l'agent concerné et d'autre part précise qu'« *il sera formellement signifié à Mme X l'interdiction sous peine de sanction de se porter candidate à des opérations d'archéologie du bâti sans autorisation expresse de son employeur.* » M. Frédéric MAGUET (FSU) pense qu'il ne serait pas inutile de recadrer le président de l'INRAP sur ces questions.

M. Christopher MILES suppose que tous les agents savent que les autorisations de cumul d'activités sont soumises à l'avis express de l'employeur, aussi bien sur la nature du cumul que sur ce qu'il recouvre.

Mme Corinne CHARAMOND (FSU) souligne que les représentants du personnel se sont engagés, par loyauté envers leur établissement, à ne pas faire de publicité autour de cette problématique, car celle-ci pouvait apporter de l'eau au moulin à certains députés ainsi qu'à tous les opérateurs privés qui n'ont de cesse d'affirmer que la concurrence de l'INRAP est déloyale. Les représentants du personnel auraient néanmoins apprécié que, pour une fois, le droit soit totalement appliqué au sein de l'Etablissement. Ils souhaitent que dans les établissements publics, quel que soit leur type de présidence, un effort soit accompli pour que la tutelle s'exerce correctement, quitte à parfois rappeler aux directions des établissements leurs devoirs en matière de respect du droit.

M. Christopher MILES remercie les participants et clôt la séance.

Anne-Claire RICHARD	Audrey AZOULAY	Frédéric MAGUET (FSU)
Secrétaire de la séance	Présidente de la séance	Secrétaire adjoint de la séance