**PROCÈS-VERBAL**

**DU COMITÉ TECHNIQUE MINISTÉRIEL**

**DU 13 MARS 2018**

***Sont présents au titre de l’administration :***

- Mme Françoise NYSSEN

- M. Hervé BARBARET

- Mme Laurence TISON-VUILLAUME

- Mme Claire GUILLEMAIN

- Mme Ann-José ARLOT

- Mme Régine HATCHONDO

- M. Vincent BERJOT

- M. Martin AJDARI

- M. Arnaud ROFFIGNON

- M. Loïc DEPECKER

- Mme Claire CHERIE

- Mme Isabelle GADREY

- M. Sébastien CLAUSENER

- Mme Stéphanie RICATTI

- M. Stéphane MORTIER

- Mme Aurélie DIEMER

- M. Fabrice LEMESSIER

- M. Jean-Pascal LANUIT

- M. Thierry DAVIAU

- Mme Cécile PARISY

- M. Marc-Olivier BARUCH

- Mme Françoise BANAT-BERGER

- Mme Claire SIBILLE-DE GRIMOUARD

- M. Kevin RIFFAULT

- Mme Carole ETIENNE-BOISSEAU

- M. Jean-Pierre DEFRANCE

- M. Fabrice DE BATTISTA

- M. Pascal PERRAULT

- Mme Sophie FAURE-WHARTON

- Mme Isabelle CHARDONNIER

- Mme Agnès VINCE

- M. Christian-Lucien MARTIN

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

*Au titre de la CGT-Culture :*

- Mme Valérie RENAULT

- M. Franck GUILLAUMET

- Mme Virginie SOYER

- M. Vincent KRIER

- M. Jean-Paul LEONARDUZZI (suppléant)

- Mme Dominique FOURNIER (suppléant)

- M. Frédéric JOSEPH (suppléant)

- M. Wladimir SUSANJ (suppléant)

*Au titre de la CFDT-Culture :*

- Mme Michèle DUCRET

- Mme Cécilia RAPINE

- M. Nicolas PAYRAUD

- Mme Isabelle LAZZARINI (suppléante)

*Au titre de SUD-Culture Solidaires :*

- Mme Sophie AGUIRRE

- M. Tahar BENREDJEB

- Mme Élise MULLER

- Mme Caroline CLIQUET (suppléante)

- M. Thomas BOUQUIN (suppléant)

*Au titre du SNAC-FSU :*

- M. Frédéric MAGUET

- Mme Corinne CHARAMOND (suppléante)

*Au titre de la liste commune UNSA-CFTC :*

- M. Jean-Luc SARROLA

- Mme Chantal THOMAS (suppléante)

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

*Au titre de la CGT-Culture :*

- Mme Françoise PINSON (points 1 et 2)

- Mme Angéline BARTH (points 1 et 2)

- M. Dominique DEHAIS (points 1, 2 et 3)

- Mme Sylvie LAGARDE (points 1, 2 et 9)

- M. Emmanuel GEORGES (points 1 et 2)

- Mme Chloé GRIMAUX (points 1 et 2)

- M. Franck LENOBLE (points 1 et 2)

*Au titre de la CFDT-Culture :*

- Mme Guillemette MOREL-JOURNEL

*Au titre de SUD-Culture Solidaires :*

- Mme. Marianne VEILLEROT

- M. François NOWAKAZSKI

*Au titre de la liste commune UNSA-CFTC :*

- M. Jean CHAPELLON (tous les points)

- M. Jean-François BROSSIN (tous les points)

*Au titre du SNAC-FSU :*

- Mme Laetitia GODFRIN (points 1 à 5)

**Ordre du jour**

1. Intervention de Françoise NYSSEN, ministre de la Culture ;

 Rémunérations, parcours professionnels et carrières

1. Projets de textes relatifs aux écoles nationales supérieures d’architecture *(pour avis) (initialement point 3)* :
* Projet de décret fixant l’échelonnement indiciaire applicable au corps des professeurs et maîtres de conférence des écoles nationales supérieures d’architecture ;
* Projet d’arrêté fixant la liste des corps de fonctionnaires assimilés aux maîtres de conférences et aux professeurs des écoles nationales supérieures d’architecture ;
* Projet d’arrêté relatif à l’élection des membres titulaires et suppléants du Conseil national des enseignants-chercheurs des écoles nationales supérieures d’architecture ;
* Projet d’arrêté relatif aux disciplines et champs disciplinaires.

 Conditions de travail, bien-être au travail

1. Baromètre social *(pour information)* ;

 Formation et développement professionnel

1. Bilan de la formation ministérielle 2016 *(pour information)* ;

Organisation et fonctionnement de l’administration

1. Projet d’arrêté relatif à la création d’un référent-déontologue *(pour avis) ;*
2. Projet d’arrêté relatif aux élections du CNESERAC *(pour information) ;*
3. Approbation des procès-verbaux des CTM du 06 juillet 2017 et du 03 octobre 2017 *(pour avis) ;*
4. Tableau de suivi des engagements ;
5. Question(s) diverse(s) ;

*Le quorum étant atteint, la séance est ouverte. Mme Virginie SOYER (CGT-Culture)**est désignée secrétaire adjointe de séance.*

**Point 1)** Intervention de Françoise NYSSEN, ministre de la Culture.

**Mme Françoise NYSSEN** souligne que l’ensemble du CTM est réuni pour la première fois de l’année. Cette rencontre sera donc l’occasion de procéder à un point sur les divers projets en cours, les grandes orientations politiques et les échéances pour l’année 2018.

Les chantiers du ministère s’articulent essentiellement autour de la lutte contre la ségrégation culturelle. Les grands projets sont construits sur ce principe. Dans ce cadre, le rôle de madame la ministre est donc de lutter contre les barrières économiques, sociales ou géographiques, qui tiennent à distance certains citoyens de l’offre culturelle. Aujourd’hui, de trop nombreux citoyens ne parviennent toujours pas à accéder à l’offre culturelle publique, tandis que les pratiques artistiques demeurent encore trop inégalitaires.

Madame la ministre s’engage donc à agir pour défendre les droits culturels. Cet engagement constituera le cœur de la politique qu’elle souhaite mettre en place. Plusieurs chantiers en cours sont déjà très emblématiques de cet engagement. Le Pass culture est par exemple devenu l’une des grandes priorités du ministère.

Son développement sous forme d’application mobile permettra de l’adapter aux pratiques des jeunes populations et de proposer une offre plus dynamique. Une version bêta de l’application sera prête pour le deuxième trimestre de l’année. Celle-ci sera testée auprès des jeunes populations dans quatre territoires, la Seine–Saint-Denis, le Bas-Rhin, l’Hérault et la Guyane.

Le ministère est attaché à l’idée de créer un outil adapté aux réalités et aux usages de tous les jeunes, sur l’ensemble des territoires. En Guyane, l’accès à internet et la question du transport sont par exemple des enjeux déterminants. Les personnels du ministère travailleront donc à développer des solutions destinées aux personnes ne disposant pas de Smartphone, ou vivant dans des zones particulièrement isolées.

Enfin, les arbitrages sur les grandes orientations du Pass culture seront finalisés avant l’été, notamment pour le périmètre de l’offre. Un comité d’orientation a été lancé mardi dernier pour travailler sur ce sujet. Celui-ci rassemble notamment des artistes, des acteurs culturels, des associations, des élus et des jeunes. Le rôle de ce comité sera d’accompagner les prises de décisions.

Le développement de l’éducation artistique et culturelle sera l’un des autres grands chantiers du ministère permettant également de lutter contre la ségrégation culturelle. C’est pourquoi madame la ministre souhaite développer durablement ces deux formes d’éducation à l’intérieur de l’école, mais également en dehors.

Deux priorités ont donc été définies devant le Conseil des ministres. L’éducation artistique et culturelle s’articulera d’une part autour de la pratique artistique, et d’autre part autour de la lecture. Elle reposera sur trois grands leviers d’actions, qui seront les outils pédagogiques, la formation des formateurs et les partenariats avec les territoires.

Actuellement, ce projet progresse de manière significative. Le plan « chorale » a été lancé dans les écoles. Les DRAC travaillent pour que dès la rentrée scolaire, 50 % des écoles disposent d’une chorale. Cette pratique devra également être intégrée dans les collèges, tandis que l’ouverture aux autres formes d’arts (notamment le théâtre) constituera un second enjeu majeur. La dynamique engagée avec le concours des bibliothèques permettra également de progresser sur le volet lecture de ce projet.

Les bibliothèques feront également partie des grands enjeux du ministère pour l’année 2018. Au mois de février, M. Erik ORSENNA a remis son rapport sur ce sujet en présence du Président de la République. Un plan d’action a été construit sur la base des données compilées dans ce document.

Ce plan d’action inclut un certain nombre d’objectifs chiffrés et une méthode. Il a été présenté aux associations d’élus et aux professionnels. Le rapport de M. Erik ORSENNA indique notamment que l’adaptation des horaires et la mise en place de nouveaux services sont souhaitées par de nombreux citoyens. Les élus et les bibliothécaires sont également nombreux à réclamer le développement de ces deux priorités.

Pendant un mois, un travail de fond sera mené sur ce nouveau partenariat entre l’État et les collectivités territoriales, partenariat établi au profit de la lecture publique. Le 9 avril prochain, une journée de concertation et de synthèse des travaux sera organisée. L’objectif sera de disposer de plans de transformation avant l’été, dans toutes les bibliothèques ayant été identifiées par les DRAC.

Le ministère apportera un soutien financier et accompagnera ces établissements en ingénierie. Les DRAC seront particulièrement mobilisées autour de cette politique. Elles occuperont le centre de ce travail de concertation avec les élus et les professionnels. Elles endosseront un rôle déterminant de mobilisation, de coordination et d’accompagnement.

En outre, le ministère travaillera sur la mise en œuvre de sa stratégie pour le patrimoine. Ce projet avait été présenté au mois de novembre, devant l’ensemble des personnels. Il inclut plusieurs volets, et notamment le fonds de soutien aux petites communes, le lancement du « Loto patrimoine » ou le plan de revitalisation des centres anciens. Ce travail remarquable est actuellement mené par l’ensemble des équipes, que madame la ministre souhaite saluer tout particulièrement. Un bilan d’étape sera organisé au cours des prochaines semaines.

L’année 2018 sera également une année de transformation. Devant un paysage culturel et institutionnel en évolution constante, le ministère doit parvenir à s’adapter. Plusieurs transformations profondes doivent être conduites sur le fonctionnement, la politique de RH et le mode d’action du ministère. Certaines de ces transformations relèveront de la démarche « Action publique 2022 ». D’autres ne s’inscriront pas dans ce dispositif, ce qui ne modifiera pas les ambitions du ministère par rapport à ce projet.

Madame la ministre est déterminée à mener toutes ces transformations jusqu’à leur terme, afin de mieux servir l’ensemble des citoyens et les agents du ministère. Une première étape visera à transformer le mode de fonctionnement. Les agents devront disposer d’espaces de liberté plus conséquents. La logique de contrôle devra s’effacer au profit d’une logique de confiance, à tous les échelons. Cette modification des approches s’appuiera sur deux grands principes, qui sont la responsabilisation et la simplification.

Le Secrétariat général et les Directions générales travaillent actuellement pour repositionner l’administration centrale sur son cœur de mission. Celle-ci devra se concentrer davantage sur la conception et l’évaluation des politiques, l’identification de leviers de grande fluidité et la clarification des rôles entre les services. Des réunions seront organisées avec les représentants du personnel, afin de partager un ensemble de constats et de proposer des solutions. Dans le même temps, la mise en œuvre d’un service public plus proche des citoyens sera renforcée, au travers du rôle des DRAC et des opérateurs.

Concernant les DRAC, le principe de subsidiarité sera pleinement appliqué. Madame la ministre a confié aux DRAC la mise en œuvre des actions prioritaires du ministère (plan chorales, plan bibliothèques, itinérance, soutien aux actions dans les quartiers politiques de la ville).

Par ailleurs, le levier « soutien d’action » sera renforcé dès cette année, au travers d’une augmentation des crédits déconcentrés. Les DRAC seront conduites à simplifier leurs procédures et à se transformer numériquement. Le ministère a également amorcé la rénovation du cadre de contractualisation avec les collectivités territoriales, qui constituent les principaux partenaires institutionnels pour fluidifier les relations.

Par ailleurs, madame la ministre a lancé un rapport auprès de plusieurs corps d’inspection, afin de réviser l’ensemble de leurs missions, leur organisation et leurs moyens. Cette action vise à identifier les points d’amélioration et le rapport sera remis d’ici quelques jours. Par conséquent, un délai de restitution avec les DRAC et avec les représentants du personnel sera organisé.

Le travail des opérateurs devra être valorisé. Il conviendra de les associer davantage à la définition des grandes orientations stratégiques du ministère et à leur mise en œuvre. Cette responsabilité implique notamment que les opérateurs soient représentés au sein de la gouvernance, dans un comité de direction élargi se réunissant régulièrement. L’autonomie de gestion de leurs moyens sera également renforcée. À terme, cette transformation devrait permettre d’améliorer les conditions de travail pour toutes les équipes du ministère.

Depuis la tenue du dernier CTM, madame la ministre a recueilli les résultats issus du baromètre social. Conformément aux engagements qu’elle avait pris, cet outil a été mis en place à la fin de l’année 2017. Il sera désormais utilisé chaque année, afin d’identifier les grands enjeux et d’encourager le développement d’une dynamique forte. Cette année, la consultation a été lancée auprès de 6500 agents. Plus de 2000 retours ont été collectés. Les résultats témoignent notamment de l’attachement des agents aux missions du ministère.

Ils soulignent également un besoin de reconnaissance accru, ce qui constitue un véritable sujet de préoccupation pour madame la ministre. Le travail des agents doit effectivement être mieux reconnu et plus valorisé. Madame la ministre souhaite donc que les données établies par le baromètre social servent de base de travail pour construire un plan d’action concret. Le baromètre social ne devra pas uniquement servir à dresser des constats. Il devra également servir de levier d’action et madame la ministre sera très attentive sur ce point.

Pour mieux valoriser le travail des agents, plusieurs leviers de reconnaissance pourront être mobilisés, notamment la rémunération. La rémunération n’est bien entendu pas le seul élément de reconnaissance du travail accompli, mais il est particulièrement décisif.

C’est pourquoi des engagements ont été pris pour un rattrapage des écarts de niveaux de salaire entre le ministère de la Culture et les autres ministères. Le ministère de la Culture s’est également engagé pour améliorer l’égalité entre les femmes et les hommes. La feuille de route présentée le 7 avril incluait plusieurs axes de travail sur ce sujet, dont :

* un engagement à hauteur de ½ millions d’euros pendant toute la durée du quinquennat, afin de résorber les inégalités de salaires entre les femmes et les hommes au sein du ministère ;
* la présence de 50 % de femmes à la tête des établissements publics nationaux d’ici 2022 ;
* la mise en place de quotas de progression de 5 % à 10 % dans les labels du champ de la création artistique (pour les nominations et les programmations) ;
* l’engagement des 90 écoles supérieures dans la lutte contre le harcèlement et les violences (avec la rédaction d’une charte sur l’égalité) ;
* la lutte contre les stéréotypes dans les médias.

Les organisations syndicales négocient depuis le printemps 2017 un protocole d’accord sur l’égalité professionnelle au sein du ministère. Madame la ministre est particulièrement attentive à ces travaux et informée régulièrement par le Secrétariat général. Les représentants du personnel ont conduit un travail conséquent de négociations.

Le champ d’application du texte vise à couvrir les 30 000 agents du ministère, ce qui représente un enjeu considérable. C’est pourquoi madame la ministre souhaite que la réunion du 28 mars aboutisse à un résultat positif.

La transformation devra également se concentrer sur les politiques publiques. Dans un paysage culturel et institutionnel qui évolue, il convient d’adapter et d’améliorer les services destinés à l’ensemble des citoyens. Cette transformation fait donc l’objet de plusieurs chantiers, qui seront accompagnés par les directrices et les directeurs généraux. La réforme de l’audiovisuel public a par exemple été lancée autour de 5 axes prioritaires, qui sont :

* la reconquête du jeune public ;
* les coopérations internationales ;
* l’offre de proximité ;
* les offres communes en ligne ;
* les synergies entre sociétés sur les ressources transverses.

Par ailleurs, la politique muséale visera à renforcer la relation entre les grands musées nationaux et la RMN-GP, et à soutenir l’évolution des musées sous statut de Services à Compétences Nationales (SCN). La politique des archives est également sujet essentiel, qui implique de mettre en œuvre un temps de réflexion. Le ministère souhaite donc ouvrir ce chantier par une phase de consultation des professionnels et des historiens.

La politique de création et du spectacle vivant fera l’objet d’une attention particulière. L’objectif sera d’identifier des voies pour une meilleure diffusion artistique, sans opposer diffusion et création. L’exposition des œuvres produites devra donc être améliorée, ce qui est essentiel à la fois pour les créateurs et pour parvenir à élargir le public.

Madame la ministre souhaite par exemple encourager la diffusion des œuvres en soutenant l’itinérance artistique. Cette politique permettra de capter les publics éloignés, et de résorber les inégalités d’accès entre les grandes villes et les zones isolées. Des annonces sur ce sujet sont notamment prévues pour la semaine prochaine.

En outre, il sera essentiel de parvenir à moderniser le système d’aides, en simplifiant les procédures. Actuellement, celles-ci sont bien trop complexes à mettre en œuvre pour les artistes et pour les équipes artistiques. Il conviendra donc de libérer de la place pour expérimenter et faire évoluer un système d’évaluation bien trop figé. Ce système devra désormais être envisagé selon une logique de partage direct avec les acteurs concernés. La transformation sera amorcée prochainement, en concertation avec les organisations syndicales.

Le système d’enseignement supérieur devra également faire l’objet d’un travail particulier. Pour entretenir le réseau d’excellence, il est nécessaire de l’interroger fréquemment et de le faire évoluer. Madame la ministre a donc lancé au mois de janvier une mission sur l’apport et l’insertion des établissements d’enseignements supérieurs dans les communautés d’universités d’établissements. Cette étude sans précédent sera essentielle pour mesurer les bénéfices de la logique de sites mise en œuvre pour les établissements supérieurs.

Enfin, une réflexion a été lancée sur la pédagogie au sein des écoles d’art et écoles d’architecture, afin de réactiver un sujet essentiel. De plus, le Secrétariat et les directions générales pilotent un travail en lien avec les directions d’écoles sur trois axes d’amélioration, qui sont :

* les procédures d’accès ;
* la vie dans les écoles ;
* l’insertion professionnelle des étudiants.

Madame la ministre sera très attentive à la conduite de tous ces chantiers. Ils seront mis au service d’un enseignement supérieur d’excellence, qui devra être davantage valorisé.

**M. Vincent BERJOT** souhaite évoquer deux dossiers particulièrement importants pour le ministère. Le premier concerne les archives. Madame la ministre avait annoncé lors du Conseil économique, social et environnemental du 8 février qu’une grande consultation sur la collecte des archives serait mise en œuvre. L’objectif de cette procédure est de recueillir les propositions et les formulations des professionnels et des usagers. À ce titre, une plateforme de consultation sera ouverte à partir du 16 avril prochain, pour une période de deux mois. Cette plateforme sera accessible à tous.

Les résultats seront présentés en Conseil supérieur des archives et en Comité technique des archives. Ils serviront de base à une réflexion menée par une commission dédiée à l’évaluation et à la collecte des archives. Cette réflexion sera conduite dans le cadre du Conseil supérieur des archives. Ces questions étant complexes, il sera nécessaire de libérer du temps pour la réflexion. Il sera également essentiel de parvenir à obtenir une convergence entre le travail des professionnels et les usages futurs des archives.

Concernant l’évolution des musées sous statut de SCN, M. BERJOT rappelle que la réflexion s’articule autour de trois objectifs principaux. Ce projet vise d’une part à développer le rayonnement territorial de ces établissements, dont l’ancrage sur le territoire est un caractère essentiel.

D’autre part, le projet vise à accroître la relation de ces établissements auprès des publics. Enfin, le développement de ces musées devra être encouragé. Des échanges ont donc été organisés entre les directeurs et les directrices de ces services à compétences nationales.

Cette réflexion repose en grande partie sur les pistes d’évolution que chacun des acteurs envisage pour son institution. Bien entendu, aucune institution ne pourrait raisonner de manière individuelle. Le devenir de l’une d’entre elles peut toujours avoir un impact sur le développement des autres. Il est donc nécessaire de replacer chaque proposition au sein d’une réflexion plus générale, ce qui justifie l’organisation de réunions plénières.

Ces réunions permettent de partager l’information auprès de l’ensemble des SCN et d’examiner la faisabilité des propositions. Plus généralement, l’objectif sera d’aboutir à des solutions cohérentes sur les plans scientifiques, culturels, thématiques ou géographiques. En revanche, la mise en place de mutualisations ne sera pas impérative. En revanche, il conviendra de tenir compte des spécificités de chaque établissement et de leur ancrage territorial.

Plusieurs propositions sur ce sujet seront donc présentées à l’occasion du CT du 20 mars. Une seconde réunion du CT-Musées sera organisée, avec une consultation du CTM sur les orientations proposées par le ministère au niveau interministériel. Dès qu’un certain nombre de décisions auront été arrêtées, le dialogue se poursuivra au travers de plusieurs séquences de concertation. Ces séquences permettront d’examiner plus précisément les divers scénarios d’évolution et leurs conséquences sur les organisations. Bien entendu, cette procédure sera menée en lien avec la réunion des musées nationaux et du Grand-Palais.

Enfin, madame la ministre avait évoqué la nécessité de travailler à une coopération renforcée entre les musées nationaux. Il est par exemple souhaitable que ces établissements soient directement concernés par la manière dont les Galeries nationales valoriseront les collections publiques. Tous ces enjeux font actuellement l’objet d’une grande réflexion d’ensemble.

**M. Martin AJDARI** évoque en premier lieu la question des bibliothèques, pour lesquelles un travail basé sur le rapport de M. Erik ORSENNA a été lancé. Une journée consacrée à la lecture et aux bibliothèques sera également organisée le 9 avril. Cet événement permettra d’échanger avec les professionnels et les élus, et de formuler de grandes propositions et orientations permettant d’améliorer l’accès des citoyens aux bibliothèques.

Ce travail de fond est conduit en partenariat avec les collectivités territoriales, qui endossent le rôle de maître d’œuvre. Il s’articule autour de grands axes de réflexion visant à renforcer l’accès aux bibliothèques, à élargir les missions et à mieux couvrir les territoires et les zones pour lesquelles l’accès est plus difficile. Renforcer l’accès implique notamment d’étendre les horaires d’ouvertures et d’identifier les meilleures plages d’ouvertures, par exemple le soir ou le dimanche.

Il conviendra de consacrer davantage de moyens pour atteindre cet objectif. La loi de finances de 2018 prévoit un engagement sur ce sujet à hauteur de 8 millions d’euros. L’affectation de cette somme et la conduite du dossier constitueront une des grandes priorités des DRAC. L’obtention de moyens supplémentaires induits de les utiliser intégralement et de manière efficace.

Par ailleurs, il conviendra d’améliorer l’accessibilité aux bibliothèques, qu’il s’agisse d’accessibilité physique ou d’accessibilité aux ouvrages et aux ressources. L’élargissement des missions devra être généralisé et systématisé. L’une des grandes priorités du ministère sera de mettre en place des missions plus vastes, notamment en termes de formation ou d’éducation aux médias et à l’information. Plus généralement, les bibliothèques devront devenir des maisons de service public culturel, offrant un accès à l’ensemble des ressources qu’elles détiennent.

Bien entendu, la problématique de la lecture sera une composante importante du projet. Les territoires et les populations qui n’ont pas accès à ce service public devront faire l’objet d’une attention particulière. Cette démarche qui mobilise considérablement l’administration centrale et les DRAC s’inscrit également dans le cadre d’un partenariat. Elle implique la participation des collectivités locales et une relation de confiance avec l’ensemble des acteurs.

Actuellement, une réflexion de très grande ampleur est également menée sur l’ensemble du champ de l’audiovisuel public. Cette réflexion couvre notamment les missions de l’audiovisuel public et la capacité à mieux atteindre l’intégralité des publics (alors que la moyenne d’âge de l’audience a significativement augmenté ces dernières années). Il importera également de mieux prendre en compte les offres linéaires, dans un environnement d’évolution très rapide des usages.

Cette réflexion vise à recouvrir la légitimité et la spécificité du service public, tandis que les offres deviennent de plus en plus abondantes. Elle devra également permettre de mieux inscrire l’audiovisuel dans les territoires. Dans la mesure où ce type de mission n’est désormais plus rentable, le secteur privé ne souhaite plus l’assurer.

Par ailleurs, une réflexion est en cours sur les modes de gouvernance. À ce jour, le ministère envisage plutôt de mettre en place des coopérations sur divers projets. Lorsque la question des missions et des modes d’action aura été clarifiée, il conviendra de s’interroger sur la modernisation du financement de l’audiovisuel. Le ministère pilote 5 grands chantiers de coopération, qui correspondent aux priorités établies pour la conduite des missions.

Le premier chantier concerne la reconquête du jeune public. Il apparaît par exemple que les programmes de France Télévision et de Radio France destinés aux jeunes adultes sont encore trop peu développés. Ils mobilisent de faibles ressources et un temps d’antenne relativement limité. Or, ces programmes devenant de plus en plus numériques et transverses, ils devraient désormais être pensés en complémentarité des deux grands pôles que sont France Télévision et Radio France.

Le deuxième chantier s’attache à l’offre éducative et au décryptage de l’information. Pour le moment, la mise à disposition aux enseignants et aux bibliothèques d’émissions éducatives n’est pas coordonnée. La prise en main de ces contenus par les acteurs de l’éducation n’a également pas été suffisamment pensée pour le moment.

Sur le terrain, l’ensemble des personnels de l’audiovisuel public pourrait, avec le concours éventuel de l’INA, proposer une offre plus intégrée et plus complète. Ce chantier ambitieux prendra du temps, mais il sera essentiel.

La notion de proximité fera également l’objet d’une attention particulière, et notamment la collaboration entre France 2 et France 3. Ce projet visera à analyser de quelle manière la captation et le recueil de l’information peuvent être mutualisés, et comment les offres numériques peuvent être mises en commun. Plus généralement, il s’agira de renforcer l’efficacité de ces deux groupes dans un univers économique contraint.

Enfin, toutes les offres en ligne de l’audiovisuel public devraient être systématiquement analysées, afin de dégager des points communs. L’offre culturelle proposée actuellement est d’une très grande richesse. Néanmoins, ces moyens considérables sont encore conçus selon un schéma ancien, et influencés par une ancienne position monopolistique. Désormais, les contenus doivent être davantage mis en réseaux. Les ressources transversales, et notamment les offres de formation, pourraient faire l’objet de rapprochements.

Les capacités d’étude de l’audience des publics et les régies publicitaires pourraient également permettre de renforcer les synergies. Cette réflexion générale sur l’audiovisuel est un chantier considérable. Si la conduite de ce chantier est probablement difficile, la tâche à accomplir sera passionnante. Un tel projet n’avait pas été engagé depuis de nombreuses années. Il fera l’objet de points très réguliers pendant toute la présidence de madame la ministre.

**Mme Régine HATCHONDO** indique que le spectacle vivant a fait l’objet d’un travail sous la forme d’un CNPS élargi à trois sujets essentiels :

* la création indépendante ;
* la problématique de la diffusion ;
* la mise en place d’un nouveau paradigme de relation avec les collectivités territoriales.

Un travail de concertation sera mis en œuvre, notamment pour dégager les grandes pistes d’orientation des politiques du ministère. Au cours de deux mois précédents, la réflexion engagée visait à établir un diagnostic commun sur les problématiques du spectacle vivant. Toutes les équipes-métiers de la DGCA ont donc participé à ces réunions de concertation. Les DRAC ont également été systématiquement conviées. Chaque participant avait alors souligné la faiblesse des outils d’observation de la DGCA.

Les partenaires sociaux ont partagé plusieurs constats. En premier lieu, ils ont noté que l’accompagnement des artistes pendant toute la durée de leur parcours artistique était insuffisant. Cette problématique renvoie directement à la question de l’adaptation des aides du ministère à la création artistique et aux parcours des artistes.

Ces réunions ont également permis de relever que les procédures de recherche d’aide en coproduction devenaient de plus en plus longues et difficiles. Ces démarches devenues plus lourdes et plus complexes empêchent les compagnies indépendantes de se consacrer pleinement au travail de production et de création. Par conséquent, les résidences d’artistes se multiplient. Ceux-ci se trouvent généralement en situation de nomadisme durant les phases de création et de répétition.

Lors des réunions, les participants ont également estimé que les compagnies indépendantes à rayonnement national ou international avaient permis de soutenir efficacement la création.

Néanmoins, ces dispositifs ont conduit à mettre en place des modes de choix trop peu transparents, et insuffisamment partagés avec les Directions régionales. Cette année sera donc consacrée à la réforme de ce mode de soutien.

La crise de la diffusion constitue un autre enjeu essentiel. Un très grand nombre de productions se sont développées sans prendre en considération la disponibilité des plateaux. Ce contexte a encouragé la progression de séries beaucoup plus courtes et du fractionnement des tournées et des contrats de travail des artistes.

Il est devenu bien plus difficile pour les compagnies d’inscrire leur travail artistique progressivement en place dans le cadre de véritables tournées. En outre, l’efficacité du « bouche-à-oreille » est inefficace pour promouvoir les séries courtes, ce qui affecte la diversification des publics.

Il est également apparu qu’il serait indispensable de préciser ce que signifie la notion de travail en résidence d’artiste. En fonction des lieux, l’investissement n’est pas nécessairement le même. Or, les artistes, et plus particulièrement les artistes émergents, ont besoin de s’appuyer sur un véritable accompagnement. Cette question sera donc intégrée dans le travail visant à proposer de nouvelles grandes orientations.

En outre, le travail en réseau de tous ces lieux reste encore trop peu développé. La coordination avec les collectivités territoriales doit être optimisée, et les comités d’experts devront probablement être réformés. De plus, lorsque les schémas d’orientation font l’objet d’un véritable travail entre l’État et les collectivités territoriales, les acteurs artistiques se sentent alors bien plus soutenus.

Cette concertation devra donc se poursuivre et aboutir sur un ensemble de propositions de réforme, destinées à madame la ministre. Celles-ci devront traiter de la question des aides, des accompagnements de parcours d’artistes, du rôle structurant des labels, du développement à la distribution et des relations avec les collectivités territoriales.

Le portail unique devra être expérimenté dans diverses régions. La mise en œuvre de remontées de billetterie permettra de mieux appréhender les outils, le public et donc l’évaluation. Enfin, une réflexion est en cours sur la place des amateurs, et donc sur la modernisation de l’appel annuel aux projets amateurs.

**M. Hervé BARBARET** rappelle que le programme « Action publique 2022 » s’inscrit dans une dynamique d’ensemble, qui relève elle-même d’un cadre plus général. Cette démarche inclut en premier lieu une réflexion sur les politiques publiques, comprenant un volet d’amélioration du pilotage et du portage des politiques publiques.

Ce volet se subdivise en trois dimensions, qui sont la responsabilisation des politiques publiques, l’approfondissement de la déconcentration au bénéfice des DRAC, et la notion d’administration centrale « stratège ».

Ce travail a conduit à établir 10 thèmes de réflexion, tous regroupés autour d’un pilote mobilisant les directions générales. Ces 10 thèmes sont :

* l’action internationale ;
* le budget et la chaîne de la dépense ;
* la communication ;
* la documentation ;
* les études ;
* la formation ;
* la logistique ;
* la recherche ;
* les ressources humaines ;
* les systèmes d’information et la transformation numérique.

Une seconde phase inclura les questions de démocratisation culturelle, d’éducation artistique, les fonctions d’inspections et d’évaluation, l’enseignement supérieur et la fonction juridique.

En parallèle de cette dynamique, il a été demandé à chaque ministère de contribuer à une réflexion interministérielle organisée autour de chantiers suivants :

* la simplification administrative ;
* la transformation numérique ;
* l’organisation territoriale des services publics ;
* la rénovation du cadre et des politiques de RH ;
* la modernisation de la gestion budgétaire et comptable.

Ces démarches relèvent toutes de deux ambitions bien distinctes. La première est ministérielle et devra conduire à un plan de transformation. La seconde est interministérielle et devra aboutir à des évolutions plus larges, qui concernent les politiques gouvernementales. L’objectif sera également de parvenir à faire converger ces deux ambitions.

**Mme Valérie RENAULT (CGT-Culture)** souligne le profond désaccord des représentants du personnel avec le programme « Action publique 2022 ». Néanmoins, ceux-ci ont choisi de participer aux réunions organisées par le Secrétariat du ministère, notamment pour obtenir les informations que les agents sollicitent.

L’inquiétude des agents est insuffisamment prise en compte, tandis que ces projets sont conduits dans un climat anxiogène. La transparence des actions menées par le ministère est très discutable, puisqu’aucun élément n’est partagé sur les évolutions et les réorganisations qui sont prévues.

Monsieur le secrétaire général a annoncé la création de 10 groupes de travail sur les grandes missions-supports de l’administration centrale. Or, ces groupes ont été constitués sans concertation. Ils conduisent un travail sans lien manifeste avec les préoccupations des agents et leurs conditions de travail.

L’administration a refusé que les représentants du personnel participent à ces groupes. Par conséquent, les organisations syndicales renoncent à participer à des réunions de travail conduites a posteriori, après que les principaux enjeux ont déjà été traités.

De la même manière, les représentants du personnel ne sont jamais associés aux travaux des directions générales. L’administration ne devra pas persister dans cette voie. Le baromètre social indique notamment que les agents du ministère n’ont jamais obtenu le cap compréhensible et ambitieux qu’ils réclament depuis longtemps.

En outre, les organisations syndicales n’ont jamais été informées des propos tenus à l’occasion du Conseil des ministres du mois de février. Les représentants du personnel souhaitent donc être renseignés sur ce sujet. La conduite de ces projets s’accompagne d’un mépris sans précédent pour le dialogue social et pour les agents du ministère. La crédibilité de la parole publique est donc mise en cause.

Plus généralement, les représentants du personnel dénoncent l’absence d’informations sur des sujets tels que les SCN, les archives, l’organisation de l’administration centrale, l’autonomie des établissements publics ou le fonctionnement des DRAC. Ils soulignent également le manque d’informations sur les conséquences de ces chantiers en termes d’emploi et de conditions de travail. Ce grand projet du ministère n’est pas un projet moderne. Il ne tient pas compte des enjeux sociaux et des besoins de la population, sur l’ensemble du territoire métropolitain et d’outre-mer.

**M. Frédéric MAGUET (SNAC-FSU)** regrette que les questions posées sur la commission GPRH et sur la gestion des agents soient restées sans réponse. Les représentants du personnel soulignent le double discours de l’administration, qui consiste à mettre en avant les notions de décloisonnement et de transversalité, et à préparer dans le même temps le passage d’emploi du Titre 2 au Titre 3 (avec une prise en charge par les établissements publics). Les agents sont également très inquiets de cette situation.

Les différences entre Titre 2 et Titre 3 sont désormais inacceptables. Elles interdisent toute mobilité potentielle, alors que le ministère évoque pourtant régulièrement les bénéfices du décloisonnement. En outre, un certain nombre de services sont plongés dans un état de profonde détresse, en particulier au SRH, avec le passage du T2 au T3. Le souhait de recentrer l’échelon central sur les questions de stratégie a de profondes répercussions sur la manière dont les agents vivent le processus de transformation.

Depuis 2010, les personnels ont déménagé un grand nombre de fois. Ils ont produit des efforts très significatifs pour parvenir à s’adapter aux fréquentes évolutions. En présentant ce projet, le ministère indique que tous ces efforts auront été produits en vain, puisque la gestion des agents sera attribuée aux EP. Les EP ne sont pourtant pas préparés à assumer une telle responsabilité. Ils ne disposent pas non plus des moyens nécessaires pour y parvenir.

Ce processus de fragmentation du ministère de la Culture a fait l’objet de très nombreuses remarques des représentants du personnel. Ceux-ci ont le sentiment que les EP s’éloignent progressivement du ministère, ce que confirment notamment les réponses publiées dans le baromètre social.

Les agents estiment par exemple que la coopération entre l’administration centrale et les EP est défaillante. Il est donc urgent d’agir sur cette problématique. Les agents sont également nombreux à considérer que le MCC est un projet sans avenir. 66 % d’entre eux estiment que le ministère de la Culture deviendra progressivement un Secrétariat d’État.

Ce processus de destruction pourrait donc conduire à terme à la disparition du ministère de la Culture. C’est pourquoi M. MAGUET souhaite savoir si madame la ministre tolérerait qu’un tel événement puisse se produire. Dans tous les cas, il est urgent que des réponses claires soient apportées rapidement sur ces enjeux fondamentaux.

**M. Tahar BENREDJEB (SUD-Culture Solidaires)** rappelle que dans un courrier adressé à madame la ministre, l’intersyndicale s’était étonnée d’apprendre qu’une *start-up* avait été mandatée pour mettre en place le Pass culture. Dans un contexte d’inégalités numériques sur l’ensemble du territoire, l’intersyndicale notait que le déploiement en ligne de ce dispositif était prématuré et inadapté. En revanche, celle-ci signalait que le développement de l’offre culturelle devrait être poursuivi. Toutes ces décisions avaient malheureusement été prises sans consulter préalablement le personnel du ministère.

M. Tahar BENREDJEB revient ensuite sur les crédits dont les DRAC peuvent bénéficier au travers de l’EAC. Il signale que de nombreux projets ont dû être construits dans l’urgence. Il serait donc souhaitable de mettre en place un retour d’expérience sur l’utilisation des crédits et sur la constitution des dossiers.

Concernant la stratégie sur le patrimoine, M. Tahar BENREDJEB estime que madame la ministre aurait dû réagir aux attaques répétées de M. Stéphane BERN contre les agents du ministère. Par ailleurs, si le rôle des DRAC a été souligné, il conviendrait de s’interroger sur l’adéquation véritable entre les missions proposées et les effectifs disponibles.

Cette année, 30 postes seront supprimés dans les DRAC. Il paraît donc contradictoire de confier aux DRAC de nouvelles missions, et d’affaiblir dans le même temps leurs effectifs. Enfin, M. Tahar BENREDJEB s’étonne que M. BERJOT salue le rôle des SCN, qui risquent pourtant d’être détruits. Il regrette également qu’aucun membre du cabinet de madame la ministre ne soit présent lors des CT consacrés aux DRAC.

**Mme Cécilia RAPINE (CFDT-Culture)** tient à signaler l’absence d’un agenda social au sein du ministère. Par conséquent, il est difficile pour les organisations syndicales de déterminer les grandes orientations du dialogue social.

Pour préparer son intervention, la CFDT-Culture a souhaité s’appuyer sur les résultats du baromètre social. Cette enquête confirme bien l’ensemble des difficultés que l’organisation syndicale dénonce depuis de nombreuses années, notamment en instance. Le baromètre social expose une série de points que les représentants du personnel considèrent comme de véritables dysfonctionnements, qui affectent le quotidien des agents. Parmi tous ces points sensibles, la CFDT-Culture relève pourtant :

* l’attachement profond et le soutien des agents aux missions portées par le ministère de la Culture ;
* leur fierté de travailler au sein du ministère de la Culture.

Malheureusement, l’investissement des agents est fréquemment affecté par des conditions et une ambiance de travail de plus en plus dégradées. De plus, les charges de travail étant devenues bien plus conséquentes, elles impactent encore davantage la vie personnelle des agents. Elles génèrent des situations de plus en plus difficiles, pouvant conduire jusqu’à des cas de *burn-out.* À ce jour, la reconnaissance de travail des agents est très insuffisante. Les promotions sont également beaucoup trop rares.

Par ailleurs, les outils informatiques mis à la disposition du personnel sont désuets et obsolètes. Le réseau informatique est dépassé. Les conditions de sécurité sont parfois disproportionnées ou parfaitement inadaptées. Les circuits de décisions manquent de clarté et sont souvent trop méconnus. La circulation de l’information est également problématique. Les agents ne parviennent pas à accéder aux éléments pourtant indispensables à la bonne conduite de leur travail.

Le manque de communication entre les services génère de la démobilisation. L’absence de priorités claires et les décisions sans suite de l’administration dégradent le travail quotidien. Les divers services, directions et établissements publics ne coopèrent pas suffisamment. Les orientations stratégiques ne sont pas explicitées.

Le déficit de compréhension vis-à-vis de ces grandes politiques du ministère est donc particulièrement important. Par conséquent, la visibilité des agents sur leur avenir se réduit progressivement. Elle génère des sentiments de perte de sens, que les agents éprouvent de plus en plus par rapport à leur travail.

Sur les dix dernières années, le ministère a conduit trois grandes réformes structurantes sans jamais mettre en place un accompagnement au changement. Concernant l’égalité professionnelle, il apparaît que les femmes demeurent toujours moins bien rémunérées que leurs collègues masculins. Bien entendu, des efforts sur ce terrain ont été réalisés sur ce terrain, mais ils sont encore insuffisants. L’accession à des postes à responsabilité pour les femmes demeure très difficile, malgré les politiques mises en place.

Tous ces dysfonctionnements confirment les dénonciations formulées par la CFDT-Culture depuis plusieurs années devant les représentants de l’administration. Or, ces constats sont particulièrement proches des réponses recueillies dans le baromètre social. C’est pourquoi, Mme Cécilia RAPINE s’interroge sur le devenir de ce baromètre et sur la manière dont l’administration souhaitera l’utiliser.

LA CFDT-Culture considère que cet outil devrait normalement permettre de traiter des sujets tels que l’organisation du travail, les rythmes de vie, la conciliation entre vie privée et vie professionnelle, le présentéisme, les rémunérations et la reconnaissance du travail.

Malheureusement, il est à craindre que l’administration refuse d’utiliser le baromètre social pour ouvrir de tels débats. Au contraire, il est probable qu’elle s’appuie sur ces résultats pour justifier de nouvelles transformations de grande ampleur. Or, le baromètre social ne devrait en aucun cas être utilisé pour justifier le regroupement ou la privatisation de certains services.

Enfin, Mme Cécilia RAPINE signale que la CFDT-Culture est en désaccord avec l’emploi du terme « ségrégation culturelle » par madame la ministre. La ségrégation culturelle est un processus politique voulu. Malgré les faillites de l’État sur certaines de ses missions, le ministère de la Culture a également contribué au rayonnement culturel de la France, en portant notamment des projets de grande envergure.

Les représentants du personnel déplorent le désinvestissement progressif de l’État sur ses missions, mais la notion de ségrégation est parfaitement inadaptée à cette situation. Ce terme induit que l’État et les agents auraient sciemment organisé le non-accès des publics à la culture, ce qui serait particulièrement grave.

En outre, si le Pass culture vise à renforcer l’accès des populations à la culture, sa mise en place demeure encore floue. Madame la ministre a indiqué vouloir réformer l’action publique en fluidifiant l’information et en se rapprochant des préoccupations des agents. Toutefois, les représentants du personnel constatent que ce projet de réforme ne tient compte ni des agents ni des services. Par conséquent, les usagers en seront les premières victimes.

Le baromètre social ne devrait en aucun cas être utilisé pour justifier une dégradation des conditions de travail du ministère ou pour diminuer les effectifs. Au contraire, il devrait servir de base de réflexion pour améliorer la qualité de vie et le quotidien des agents. Il devrait également permettre de repenser les parcours et les évolutions de carrières. Sur ce dernier point, les résultats de l’enquête invitent à la mise en place d’une GPEEC. Ce sujet pourtant particulièrement sensible n’est jamais véritablement traité par l’administration.

À ce jour, le ministère n’anticipe pas suffisamment les processus de formation nécessaires aux métiers complexes, par exemple pour le métier de dentellière. Le refus d’organiser une GPEEC aggrave considérablement ce problème déjà sensible. Le ministère de la Culture perd progressivement un grand nombre de compétences-métiers, qui auparavant faisaient sa richesse. Il est donc urgent de considérer sérieusement cette question, qui concerne l’ensemble des corps du ministère.

En conclusion, la CFDT-Culture considère que le fonctionnement du dialogue social est très problématique, y compris sur l’ensemble du périmètre gouvernemental. La question du rôle des organisations syndicales au sein du ministère est désormais posée, notamment dans le cadre de la réforme « Action publique 2022 ». L’administration estime que l’organisation de réunions régulières atteste bien de l’existence d’un dialogue social. Cependant, il s’agit systématiquement de réunions informatives, qui ne s’inscrivent donc pas dans une logique d’échanges et de dialogue.

Les organisations syndicales représentent les agents. Elles portent de véritables expertises dans des domaines précis. Elles connaissent en profondeur le quotidien des personnels, qui chaque jour devient de plus en plus difficile. Celles-ci s’interrogent donc de plus en plus sur le rôle qui leur est attribué et sur la valeur de leur parole au sein du ministère. Elles considèrent qu’il devient très difficile de communiquer sur tous les sujets qui relèvent de la réalité quotidienne des agents. Ce phénomène devient très préoccupant.

Concernant la formation des céramistes, **M. Jean CHAPELLON (UNSA-CFTC)**souhaite ajouter que les organisations syndicales lancent des alertes sur ce sujet depuis plus de 10 ans. La formation des céramistes a été supprimée depuis 4 ans et de nombreux départs sont prévus en 2020. Malgré cette configuration préoccupante, aucun dispositif de formation n’a encore été mis en place à ce jour.

**Mme Françoise NYSSEN** remercie les représentants du personnel pour leurs interventions. Elle confirme que la formation est un sujet très important, qui fera donc l’objet d’une attention particulière.

Concernant la question du dialogue social, Mme Françoise NYSSEN rappelle que le ministère de la Culture est constitué d’équipes réfléchissant aux grandes orientations, notamment pour élaborer un politique toujours plus proche du public. La remise du rapport sur les DRAC devra par exemple faire l’objet d’un travail de restitution.

Il sera essentiel que les établissements publics soient renforcés et plus proches du public. Dans le même temps, l’administration centrale devra gérer le pilotage d’ensemble. Cette notion est particulièrement importante, c’est pourquoi le ministère souhaite l’inscrire dans une logique de subsidiarité.

Par ailleurs, Mme Françoise NYSSEN a rencontré et écouté les personnels de la DAC-Guyane. Il serait désormais intéressant de recueillir les retours des agents après cette rencontre. La mise en place d’un outil en collaboration avec une *start-up* a également fait l’objet d’échanges avec les personnels de la DAC. Cet exemple illustre bien la nécessité de conduire les réformes dans le temps et de prendre du recul pour mesurer leurs effets.

Les représentants du personnel ont également exprimé un certain nombre de craintes quant à l’utilisation des résultats du baromètre social. Or, cet outil vise à établir un état des lieux à un moment précis. Il convient ensuite de s’approprier ses résultats pour repenser le développement du ministère. Ce travail sera conduit dès l’année prochaine.

Par ailleurs, Mme Françoise NYSSEN partage les remarques de Mme Cécilia RAPINE sur l’état du matériel informatique mis à la disposition des agents. C’est pourquoi elle a demandé au Secrétariat général de travailler sur le déploiement des outils Microsoft dans l’ensemble des services. Un travail a également été lancé pour répondre aux difficultés qu’éprouvent les agents pour manipuler les bases patrimoniales. Ces questions n’ayant pas été traitées depuis plusieurs années, il est désormais indispensable de les faire évoluer.

Enfin, l’emploi du terme de « ségrégation culturelle » peut effectivement être contesté. Néanmoins, ce terme ne doit pas être compris comme une volonté de créer une polémique négative. L’offre existante en France a beaucoup évolué. Dans certains territoires éloignés, le désir de culture est manifeste.

En Guyane, près de la moitié de la population a moins de 25 ans. Pour ces jeunes personnes, l’idée de disposer d’un Pass culture constitue donc une formidable opportunité. Ce dispositif pourrait devenir une véritable plateforme d’information accessible à tous.

Ce dispositif est également très envié dans de nombreux pays. Il convient donc de le maintenir et de le rendre plus accessible. Les déplacements dans les divers territoires permettent de prendre conscience de l’éloignement de certains publics vis-à-vis de la culture.

 Il est impératif de tenir compte des difficultés d’accès de certaines populations à une offre culturelle pourtant extraordinaire. Très souvent, ces difficultés sont liées à des critères économiques, géographiques ou psychologiques. Dans tous les cas, il demeure indispensable de considérer cette réalité quotidienne et d’agir pour l’améliorer.

**M. Hervé BARBARET** revient sur l’intervention de M. Frédéric MAGUET et sur la responsabilisation des établissements publics. Il rappelle que la constitution du ministère de la Culture est unique, puisqu’elle repose sur une administration centrale et un réseau déconcentré d’établissements publics.

Or, c’est bien la solidité de cet ensemble qui renforce le ministère. Par conséquent, il serait hasardeux de considérer que la force d’un seul des constituants de cette organisation affaiblirait tous les autres.

Au contraire, il est important de déterminer un équilibre clair, composé d’enrichissements mutuels entre chaque partie. Un tel fonctionnement permet de garantir la pérennité du ministère. Il revient donc à l’administration centrale de s’emparer pleinement de ses responsabilités, qui relèvent de la stratégie et de l’évaluation.

Il lui appartient également de s’assurer que les établissements publics s’inscrivent bien dans la politique décidée par madame la ministre et par son cabinet. En revanche, les structures de proximité doivent être capables de gérer tout ce qui relève de la réalité quotidienne des agents et de leurs besoins.

**Mme Françoise NYSSEN** souhaite répondre à la question de Mme Valérie RENAULT sur les propos tenus en Conseil des ministres. Elle précise que le Conseil des ministres constitue un lieu d’échanges, mais qu’il ne saurait être un lieu dédié aux annonces ou aux prises de décisions.

**Mme Valérie RENAULT (CGT-Culture)** rappelle que concernant les politiques publiques, l’article 9 du Statut général stipule que *« les personnels, par l’intermédiaire de leurs délégués, participent à l’organisation et au fonctionnement des services publics »*.

En outre, les propos de madame la ministre sur la démocratisation culturelle et ceux tenus par l’administration sont très différents. Lorsque le secrétaire général avait abordé ce sujet, il avait par exemple omis d’évoquer les enjeux de contextes culturels et sociaux, ou encore les problèmes d’inégalités culturelles.

Le 4 décembre, madame la ministre avait souhaité ouvrir les discussions avec les organisations syndicales sur le programme « Action publique 2022 ». Elle avait notamment indiqué son souhait de travailler différemment sur ce sujet. Or, un CT dédié aux musées a été convoqué. Les représentants du personnel avaient demandé la mise en place de groupes de travail entre les divers CT.

Malheureusement, les conditions nécessaires à la tenue d’un véritable échange n’ont pas été remplies. Les discussions sur les archives souffrent du même problème. Il est pourtant indispensable de considérer les préoccupations des agents, et de tenir compte des lieux qui ne relèvent pas spécifiquement des Archives nationales.

Mme Valérie RENAULT évoque ensuite la question de l’administration centrale. Cinq grands chantiers ont été mis en place sur ce sujet. Concernant la simplification du droit et des procédures, aucun avant-projet sur le projet de loi ELAN n’a été déposé en CTM. De plus, les organisations syndicales ont disposé de moins de deux heures de réunion pour évoquer les questions de simplification du droit et de chaînes de dépenses, ce qui est parfaitement inconcevable. Un travail sérieux et constructif ne peut être conduit dans de telles conditions.

L’administration avait proposé de créer 10 groupes de travail. Or, le pilotage de ces groupes est en grande partie conduit directement par le Secrétariat général. Les organisations syndicales avaient demandé à être associées à ces réflexions. Le Secrétariat général avait répondu qu’elles devraient se satisfaire d’une réunion plénière de deux heures. Une fois encore, travailler dans de telles conditions n’est pas acceptable pour les représentants du personnel.

Enfin, la gestion de la DGMIC a été particulièrement problématique. Son programme n’a pas été remis aux organisations syndicales. Celles-ci ont dû se contenter d’une réunion organisée avec la DGCA, à laquelle elles n’étaient pas initialement conviées. Plus généralement, la CGT-Culture critique sévèrement la conception du dialogue social au sein du ministère. Faute d’une amélioration rapide de ce processus, la situation pourrait se dégrader rapidement.

**Mme Cécilia RAPINE (CFDT-Culture)** revient sur le plan « Action publique 2022 ». Elle souligne les écarts considérables entre les présentations réalisées en CTM et la réalité que les représentants du personnel constatent quotidiennement. Des décisions sont prises sur les SNC-musées au mépris du dialogue social. Les changements de dates pour la tenue du CT-musées ont également été très fréquents. De plus, plusieurs CT — dont le rôle reste difficile à définir — ont parfois été organisés à moins d’une semaine d’intervalle.

Par ailleurs, le calendrier proposé par M. BERJOT est difficile à comprendre. Les organisations syndicales seront invitées à travailler sur des *scenarii* ayant été préalablement actés. C’est pourquoi il est désormais impératif que l’administration cesse de considérer que les réunions consacrées au projet « Action publique 2022 » relèvent du dialogue social.

La situation des bibliothèques et de l’audiovisuel est également très problématique. Le fonctionnement de la DGMIC n’intègre presque jamais les organisations syndicales. De la même manière, celles-ci n’avaient effectivement pas été conviées à la réunion sur le DGCA. La conduite du changement ne saurait s’apparenter à l’imposition unilatérale d’une politique décidée préalablement.

Pour que les agents adhèrent aux projets de l’administration, il conviendrait de les y associer davantage. Le cas échéant, leur intérêt pour le ministère de la Culture diminuera progressivement. Or, il serait très regrettable que ceux-ci perdent peu à peu leur fierté de travailler pour le ministère de la Culture.

**M. Nicolas PAYRAUD (CFDT-Culture)** salue la récente visite de madame la ministre en Guyane. Cependant, les agents ont été surpris d’apprendre la mise en place du Pass culture une semaine avant cet événement. Par ailleurs, la présence de madame la ministre visait surtout à soutenir un des candidats du parti « La République en marche » (ce déplacement s’opérait toutefois bien dans le cadre d’un déplacement ministériel).

Lors de sa visite, madame la ministre aurait pu visiter les communes de l’intérieur des terres. Elle aurait alors constaté un problème d’accès à la culture bien plus sensible que dans les villes, qui sont traditionnellement orientées vers les arts et l’histoire.

Enfin, à la question sur la vétusté des systèmes informatiques, madame la ministre a répondu que Microsoft Office avait été déployé dans tous les services. Une telle réponse est parfaitement anachronique. En outre, ce déploiement a entraîné le remplacement de nombreux logiciels gratuits par une solution exclusivement payante.

**Mme Laurence TISON-VUILLAUME** rappelle que lors du dernier CTM, madame la ministre avait demandé à son administration d’établir un calendrier de concertation. Ce processus incluant les organisations syndicales a bien été mis en œuvre par les directions générales.

Un calendrier de travail a été élaboré, basé sur un rythme qui n’est pas particulièrement excessif. Quatre réunions ont été organisées avec les organisations syndicales, pour un total d’environ douze heures de concertation. Deux réunions supplémentaires sont prévues pour les mois d’avril et de juin et deux CT-Musées seront organisés prochainement. Deux réunions ont également été mises en place pour le CT-Archives, tandis que huit réunions ont été tenues avec les membres du Conseil national des professions du spectacle.

Les directions générales ont donc bien respecté les demandes de madame la ministre, c’est-à-dire l’élaboration d’un planning de travail incluant la participation des organisations syndicales. Enfin, deux réunions seront consacrées aux 10 chantiers liés à l’administration centrale. Il sera probablement nécessaire d’organiser de nouvelles réunions sur ce sujet, ce à quoi veillera monsieur le secrétaire général.

Madame la ministre a souhaité encourager l’échange et la concertation. Or, ce souhait a été mis en œuvre au sein du ministère et se poursuivra au travers d’éventuelles réunions supplémentaires. Dans tous les cas, il serait inadapté de considérer que les réunions précédentes ont été trop rapides, ou qu’elles n’auraient pas permis de mener un travail de fond.

Concernant le déplacement de madame la ministre en Guyane, Mme Laurence TISON-VUILLAUME réfute les propos de M. Nicolas PAYRAUD, propos qui engagent uniquement sa personne. En revanche, elle se félicite qu’une ministre se soit déplacée en Guyane, alors qu’aucun ministre de la Culture ne s’était rendu dans les territoires d’outre-mer depuis plus de 5 ans.

Par ailleurs, ce déplacement s’inscrivait dans la lignée d’un travail approfondi que les services mènent depuis plusieurs années sur la stratégie pour les outremers. Ce travail conduit sous la direction du Secrétariat général et du DAT a notamment impliqué la participation des directions générales.

Le déplacement de madame la ministre a donc permis d’envoyer un signal positif à l’attention de toutes les équipes de ce territoire. Dans le cadre du PLF 2018, madame la ministre avait également défendu l’attribution de ½ millions d’euros supplémentaires pour l’Outre-mer. Cet engagement constitue également un signal de considération à l’égard de ces territoires.

En conclusion, Mme Laurence TISON-VUILLAUME souhaite rappeler l’attachement de madame la ministre aux principes de l’échange et du dialogue. Madame la ministre s’est engagée sur ces sujets et il conviendra désormais d’être vigilant.

Les réformes profondes de l’administration centrale s’inscrivent dans la lignée d’axes stratégiques que les représentants du personnel ont défendus au cours des dernières années. Il importe désormais de travailler en profondeur sur ces transformations, de manière méthodique, et en concertation avec les organisations syndicales.

**M. Martin AJDARI** rappelle que le programme « Action publique 2022 » induit deux dimensions très différentes. Il concerne d’une part l’administration centrale déconcentrée, qui est pilotée par le Secrétariat général. Si dans ce cadre, les thématiques de la DGMIC ont été insuffisamment expliquées aux représentants du personnel, M. Martin AJDARI et son équipe s’engageront à répondre à leurs questions sur ce sujet.

D’autre part, le chantier de l’audiovisuel public constitue également un projet majeur et structurant. Il concerne près de 16 000 personnes situées en dehors du ministère, issues de sociétés représentées au niveau fédéral. Pour cette raison, les progrès de la réforme ont été présentés dans le cadre particulier du CNPS.

Le CTM est une instance pour traiter les questions d’orientations politiques et la direction vers laquelle le ministère souhaite s’orienter. Les sujets relevant de la politique d’ensemble du ministère peuvent donc légitimement y être examinés. En revanche, les points d’application qui concernent les salariés hors ministère doivent plutôt être évoqués dans le cadre du CNPS.

**M. Franck GUILLAUMET (CGT-Culture)** rappelle que la CGT-Culture aurait pu refuser le dialogue avec l’administration, du fait des désaccords qu’elle porte sur de très nombreux sujets. Néanmoins, celle-ci a choisi d’être présente et de participer au processus de mise en œuvre des divers projets.

Il relève de la responsabilité d’une organisation syndicale de participer aux réunions, notamment pour saisir en détail les enjeux des réformes et analyser leur conduite. Il est donc important de signaler que la CGT-Culture a délibérément opté pour une position d’ouverture et de dialogue avec l’administration.

Néanmoins, ses représentants considèrent que la qualité du dialogue social au sein du ministère n’est pas à la hauteur de cette réforme portée par l’administration centrale, le secrétaire général, son adjoint et les directions générales. Ce projet est le plus conséquent depuis la mise en œuvre des RGPP il y a quelques années. Les organisations syndicales ne peuvent donc pas accepter que leur rôle se limite à participer à des réunions de restitution. Au contraire, celles-ci souhaitent engager un véritable dialogue social.

Lors de la réforme des RGPP, les discussions et les échanges pouvaient être très difficiles pour les représentants du personnel. Cependant, les organisations syndicales étaient invitées à participer au processus, ce qui n’est plus le cas aujourd’hui. La CGT-Culture demande donc que le dialogue social soit réactivé au sein du ministère.

Les agents ont par exemple des attentes spécifiques sur des points précis, qui devraient être évoqués en instance. Ils sollicitent également de nombreuses informations, notamment sur les enjeux d’organisation. L’administration devra donc accepter de répondre à toutes ces questions, en échangeant davantage avec les organisations syndicales.

**Mme Laurence TISON-VUILLAUME** réitère ses propos sur l’attachement de madame la ministre au dialogue social. Elle insiste également sur la nécessité de mettre en place un temps de concertation.

En réponse aux propos de M. Martin AJDARI, **M. Franck GUILLAUMET (CGT-Culture)** rappelle que le CTAC souffre également de problèmes de fonctionnement. Cette instance devrait d’ailleurs faire l’objet d’une réflexion plus générale, afin d’envisager de quelle manière elle pourrait évoluer. Malheureusement, ces questions ne sont jamais abordées. En outre, les questions qui concernent les autres directions sont des sujets transversaux. Par conséquent, elles peuvent bien être examinées en CTM.

**M. Hervé BARBARET** précise que pour le moment, les pilotes des grands chantiers n’ont pas suffisamment progressé. Le diagnostic et les principales pistes de réflexion devront donc encore être clarifiés. Cependant, le ministère s’est engagé à organiser des rencontres avec les organisations syndicales, en plus des deux réunions qui ont déjà été programmées.

**Mme Angéline BARTH (CGT-Culture)** rappelle que la CGT-Culture a rédigé une contribution sur la consultation « spectacle vivant et aide à la création ». Lorsque la date de la réunion sur ce sujet sera connue, la contribution sera produite avec la DGCA.

Par ailleurs, elle estime que les notions de dialogue social, de concertation et d’échanges devraient être clarifiées. Chaque partie est probablement attachée à une conception différente de ces notions. La CGT-Culture récuse par exemple l’emploi du terme « diagnostic partagé ». Au contraire, elle considère que le diagnostic n’a pas fait l’objet d’une construction commune. En outre, ce diagnostic ne tient pas compte des questions de moyens et de financement, qui sont pourtant essentielles.

Le manque d’accompagnement des artistes et les problèmes de temps de plateaux sont effectivement des sujets très problématiques. Il est toutefois important de rappeler que certaines programmations ont été réduites du fait de la baisse des subventions de l’État et des collectivités territoriales. La conduite d’une réflexion sur les moyens apparaît donc indispensable, et cet enjeu devrait être intégré dans le diagnostic.

De telles propositions permettraient d’améliorer la qualité du dialogue social. Elles seraient probablement plus constructives que la multiplication de réunions dont les contenus sont finalement très proches des orientations du 3 novembre. Depuis cette date, toutes les discussions conduites sur ces sujets n’ont pas eu de véritables répercussions. Plus généralement, la CGT-Culture est en désaccord à la fois sur les modalités et sur le fond du processus de réforme mis en place par l’administration.

**M. Jean-Paul LEONARDUZZI (CGT-Culture)** estime qu’en essayant de mener ses réformes sans tenir compte des organisations syndicales, le ministère se livre à des pratiques particulièrement risquées. Cette attitude contrevient aux principes démocratiques. L’organisation de très nombreuses réunions ne signifie en aucun cas que le dialogue social est respecté au sein du ministère.

Analyser le contenu de ces réunions permet notamment de comprendre qu’elles ne s’inscrivaient aucunement dans une logique de dialogue. De nombreuses questions des représentants du personnel sont par exemple restées sans réponses. De la même manière, certains documents réclamés par les organisations syndicales n’ont jamais été fournis.

Le contenu de ces réunions était essentiellement consacré à de longues présentations. En revanche, le temps du dialogue et de la confrontation des points de vue était presque inexistant.

**Régine HATCHONDO**signale qu’après la tenue de la réunion en DGCA, les participants étaient tous satisfaits de son contenu. Par ailleurs, le processus de concertation avec les organisations syndicales se poursuit actuellement. Un diagnostic a été posé et de nouveaux sujets seront traités au cours de la deuxième phase de concertation. Cette nouvelle étape devrait démarrer très prochainement.

**Mme Laurence TISON-VUILLAUME** rappelle que le ministère souhaite encourager la concertation, depuis la pose du diagnostic initial jusqu’à l’élaboration de diverses solutions. Ces échanges devront également permettre de clarifier les enjeux. C’est pourquoi les représentants du personnel doivent bien entendu obtenir les informations qu’ils sollicitent.

La concertation est un processus de partage des points de vue et des idées, y compris lorsque des désaccords se manifestent. Sur des chantiers aussi importants, le temps de la discussion est un donc un enjeu essentiel. En outre, ces discussions doivent être menées efficacement, ce à quoi veillera le Secrétariat général.

**Mme Cécilia RAPINE (CFDT-Culture)** dénonce le calendrier mis en place pour la conduite du programme « Action publique 2022 ». Ce calendrier ne laisse pas suffisamment de temps aux organisations syndicales pour travailler sereinement. Il est très difficile de mener une concertation efficace alors que les premiers arbitrages devront être rendus dès le mois d’avril. Depuis le début du processus, les représentants du personnel signalent qu’une telle réforme ne peut pas être conduite en seulement trois mois.

Ce problème atteste bien de la conception très différente du dialogue social qu’ont d’une part les organisations syndicales et d’autre part les ministères. Malgré les fréquentes déclarations de bonnes intentions de l’administration, les représentants du personnel ont le sentiment que leur avis n’est jamais considéré. Les agents sont parfaitement conscients de cette situation. Ils souhaitent eux aussi du changement et de la transformation, mais ils ne veulent pas d’une réforme que l’administration concevrait sans aucune concertation.

Il est donc essentiel de comprendre que les revendications des organisations syndicales traduisent le sentiment des agents du ministère. Les représentants du personnel ont été élus par ces agents. L’administration devrait donc davantage en tenir compte chaque fois qu’elle échange avec les organisations syndicales.

**Mme Valérie RENAULT (CGT-Culture)** signale qu’il est très difficile d’évoquer les questions de mission et de travail, à tous les échelons du ministère de la Culture. Or, les agents sont très affectés par ce problème. Au sein de chaque instance, les organisations syndicales éprouvent systématiquement de grandes difficultés pour exposer ces sujets.

Pour le projet de loi ELAN, le ministère aurait pu présenter un avant-projet en CTM, notamment pour l’ensemble des articles qui le concernent directement. Les personnels sont opposés à ce projet, qui s’inscrit dans la lignée de politiques successives de restrictions d’emplois. Si l’administration refuse encore de traiter ce sujet, les représentants du personnel n’auront pas d’autre choix que de l’inscrire à un prochain ordre du jour.

Concernant la DGCA, Mme Valérie RENAULT estime que la stratégie du ministère manque d’ambition. Un discours au sein du CCTDC ne suffira par exemple pas à améliorer et à renouveler les partenariats avec les collectivités. En outre, le ministère tient également à limiter les partenariats.

Il ne se prononce jamais sur les relations qu’entretiennent la culture et le monde du travail. Plus généralement, le ministère doit reconsidérer son approche du monde du travail. Il doit également clarifier les relations qu’il souhaite entretenir avec le champ social.

Par ailleurs, il est impossible de traiter les questions de politique de la ville dans le cadre d’un CTM. Par conséquent, les représentants du personnel devront peut-être inscrire ce sujet à un prochain ordre du jour.

La conception des droits culturels que propose le ministère est également problématique. Toutes ces questions, et notamment les questions de démocratisation culturelle, devraient être traitées d’un point de vue politique et au sein des instances. Mme Valérie RENAULT ignore par exemple quelle est la position de madame la ministre sur ce sujet.

Enfin, les représentants du personnel ont souhaité aborder la question du dossier unique à la DGCA. Ils ont réclamé le retour d’expérience des essais conduits en Normandie et dans la région des Hauts-de-France. Pour le moment, ils ne l’ont pas encore obtenu. De plus, le Secrétariat général n’a pas élaboré de dossiers informatiques à partir de ces données. Pourtant, celui-ci devrait normalement aider chacune des directions-métiers pour la construction de leurs outils informatiques.

**Mme Laurence TISON-VUILLAUME** rappelle que madame la ministre est favorable à l’inscription de points sur les politiques publiques dans les ordres du jour des CTM. Le ministère considère que le CTM est une instance devant notamment permettre de traiter la question du sens dans la mise en œuvre des politiques publiques.

C’est pourquoi madame la ministre revient systématiquement sur ces sujets dans ses discours d’ouvertures. Par conséquent, Mme Laurence TISON-VUILLAUMEne s’oppose pas à l’organisation d’un prochain CTM, qui permettra de traiter les questions relevant de la politique publique.

Par ailleurs, elle estime que des échanges de fond existent entre les organisations syndicales et les directions générales. La dématérialisation est par exemple un sujet qui fait l’objet de fréquentes discussions. Ce thème porté par l’administration sera piloté par le Secrétariat général et par les directions générales. Il sera indispensable d’examiner très attentivement tous ces enjeux, car ils relèvent directement du service aux usagers.

La mise à disposition d’outils Microsoft pour tous les agents peut paraître inadaptée. Néanmoins, la multiplication des logiciels libres a engendré de nombreux problèmes de compatibilité entre les services. Dans le même temps, le ministère met en place des projets informatiques qui concernent directement des métiers, par exemple pour la manipulation des bases patrimoniales.

Ces sujets ont des répercussions directes sur le quotidien professionnel des agents. Il est donc très important de les traiter efficacement. C’est pourquoi l’administration considère que les outils informatiques participent pleinement à l’amélioration de la qualité de vie des personnels.

**M. Wladimir SUSANJ (CGT-Culture)** souligne qu’indépendamment de leurs orientations propres, toutes les organisations syndicales dénoncent l’attitude de l’administration. Cette unanimité devrait être considérée par le ministère comme un véritable signal d’alerte. Tous les acteurs concernés par les réformes sont attachés au dialogue social.

Les représentants du personnel le sont également, mais ils ne peuvent y souscrire dans de telles conditions.

Compte tenu des difficultés imposées par l’administration, il est probable que le dialogue social s’exprime désormais au travers d’un appel à la grève générale, le 22 mars prochain.

En outre, M. Wladimir SUSANJsouscrit aux propos de Mme Cécilia RAPINE sur la trop grande rapidité avec laquelle ces réformes structurantes sont conduites. Le ministère considère par exemple que les questions relatives au programme « Action publique 2022 » seront définitivement réglées dès le mois d’avril. Toutefois, les organisations syndicales ne partagent pas ce point de vue.

M. Wladimir SUSANJ note que madame la ministre a réitéré plusieurs fois son attachement au dialogue social. Sa participation au débat du 8 février du Conseil économique et social n’avait pourtant pas duré plus d’une dizaine de minutes. Un tel comportement illustre bien une conception très problématique de la notion de dialogue social.

À cette occasion, de nombreuses personnes s’étaient exprimées pour partager leurs craintes sur le programme « Action publique 2022 ». Enfin, les questions qui sont soulevées aujourd’hui sur les Archives proviennent essentiellement d’une saturation complète du réseau des services publics d’archives.

En conclusion, M. Wladimir SUSANJ demande à Mme Laurence TISON-VUILLAUME de se positionner clairement sur l’arrêt définitif des procédures d’évaluation/élimination aux archives. Il rappelle également que le SIAF ne dispose plus de directeur depuis plus de 6 semaines. De la même manière, le SMF travaille sans directeur depuis 3 semaines.

Désormais, les organisations syndicales ne trouvent plus d’interlocuteurs pour évoquer tous ces sujets. Madame la ministre étant rarement présente, ils ne peuvent jamais traiter ces questions en profondeur. Par conséquent, si l’administration ne reconsidère pas sa conception du dialogue social, les organisations syndicales n’auront pas d’autre choix que de se mobiliser pour une grève générale.

**M. Frédéric MAGUET (SNAC-FSU)** regrette que l’administration juge la qualité du dialogue social à partir de critères uniquement quantitatifs. Le ministère considère par exemple que le nombre de réunions ayant été organisées est un indicateur significatif. Or, les organisations syndicales préfèrent s’appuyer sur des critères plus qualitatifs.

Les groupes de travail préparatoire aux élections avaient par exemple relevé un défaut d’évaluation du fonctionnement des instances existantes. De véritables dysfonctionnements affectent notamment un certain nombre de CT et de CHSCT, mais ce sujet n’a jamais pu être traité avec l’administration. La SNAC-FSU considère que cette question devrait être évoquée en CTM, et pas uniquement dans le cadre d’un groupe de travail.

Il conviendrait également de s’interroger sur la nature du CT-AC. Au sein du ministère, il n’existe désormais plus de CT permettant de traiter l’ensemble des problématiques d’un groupe de métiers ou d’un groupe de missions.

C’est pourquoi M. Frédéric MAGUET propose de réfléchir à la mise en place de CT de réseaux. Un CT-Musées devrait normalement permettre d’évoquer tous les sujets muséaux, indépendamment de la forme juridique des établissements concernés.

Afin d’améliorer le dialogue social, il conviendrait de commencer par lancer un bilan qualitatif sur les décisions prises au cours de la dernière mandature. Ces éléments devraient être analysés pour chaque CT et pour chaque CHSCT. Ce travail permettrait par exemple de s’interroger sur la pertinence du CT-patrimoine tel qu’il fonctionne actuellement. De la même manière, le CT-DRAC s’est progressivement transformé en groupe de travail préparatoire au CT-ministériel. Cette instance devrait donc faire également l’objet d’un bilan.

**M. Franck GUILLAUMET (CGT-Culture)** souscrit pleinement aux propos de M. Frédéric MAGUET. Il soutient la proposition de mise en œuvre d’un bilan qualitatif pour l’ensemble des instances.

**Mme Laurence TISON-VUILLAUME** remercie les représentants du personnel pour leurs interventions. Elle rappelle que l’administration est favorable à l’inscription d’un sujet de politique publique à l’ordre du jour. Elle rappelle également que l’administration demeurera très attentive à la qualité du dialogue et de la concertation dans le cadre des chantiers en cours.

*La séance est suspendue.*

**Point 2)** Projets de textes relatifs aux écoles nationales supérieures d’architecture *(pour avis)*

**Mme Agnès VINCE**rappelle que les 5 décrets relatifs au projet ont tous été signés. Le processus de réforme s’engage désormais dans une phase très importante, au cours de laquelle plusieurs textes d’application seront soumis à l’avis des représentants du personnel.

La réforme des écoles d’architecture s’est appuyée sur les conclusions des rapports FELTESSE et DUPORT de 2013 sur l’enseignement supérieur et la recherche en architecture. Elle se fonde également sur les recommandations du rapport d’inspection générale IGAC IGAENR de 2014. Enfin, cette réforme constitue l’un des axes structurants de la stratégie nationale pour l’architecture. Elle participe à la valorisation et au rayonnement culturel, technique, économique et scientifique de l’architecture française.

Les cinq décrets ont tous été approuvés par le Conseil d’État, après avoir reçu les avis favorables du CT-commun, des ENSA, du CT-ministériel, du Conseil supérieur de la fonction publique, du Conseil national de l’enseignement supérieur et de la recherche et des Conseils d’administration des écoles. Ils ont été publiés dans le journal officiel du 17 février 2018.

Ces décrets s’appuient sur les dispositions de la loi du 7 juillet 2016 (loi relative à la liberté de création, architecture et patrimoine), qui définissent les missions des ENSA en matière de formation et de recherche, dans les domaines de l’architecture, du patrimoine, de la ville et des territoires.

Celles-ci ont notamment permis de renforcer la position des écoles dans le paysage français de l’enseignement supérieur et de la recherche. Elles consolident également le rôle des écoles, qui deviennent de véritables acteurs territoriaux et nationaux de la mise en œuvre des politiques publiques (en premier lieu pour l’architecture et le patrimoine).

Ces dispositions législatives participent également à la politique du logement, de la transition énergétique et écologique, de la transition numérique et de la ville.

Concernant la politique de la ville, les orientations mises en place visent un travail plus spécifique de revitalisation des centres-bourgs et des cœurs de ville. Cette politique a été conçue en appui du développement économique des territoires et de la construction de l’aménagement.

Ces évolutions permettront de structurer davantage l’enseignement supérieur dans un contexte de profondes mutations. En outre, la réforme permettra d’établir pleinement la légitimité scientifique et pédagogique des enseignants titulaires lorsqu’ils sont praticiens.

Depuis le printemps 2015, les projets de décrets relatifs aux statuts des écoles et à la création d’un statut d’enseignant-chercheur, ainsi que les décrets du Conseil national des enseignants-chercheurs des écoles, ont fait l’objet d’une grande concertation. Le processus s’ouvre désormais sur une phase de post-signature. La réforme a été fondée sur la reconnaissance du rôle spécifique de la recherche dans la production des connaissances. Elle s’articule également sur une adaptation constante de la formation aux spécificités des métiers.

Afin d’accompagner la création du statut d’enseignant-chercheur des écoles et de libérer du temps pour les activités de recherche, un plan de création de 150 emplois d’enseignants-chercheurs a été lancé. Ce plan partagé avec le ministère de l’Enseignement supérieur et de la Recherche a permis de créer 30 postes en 2016, puis 30 postes supplémentaires en 2017. Son maintien fait actuellement l’objet d’une réflexion.

Par ailleurs, un protocole d’accord relatif au plan d’accès à l’emploi-titulaire dans les écoles a été signé en avril 2017 par madame la ministre et par les représentants du personnel. Ce protocole vise à consolider l’excellence pédagogique et scientifique autour du Comité d’enseignants et de chercheurs (qui sont impliqués dans les diverses missions du Service public de l’enseignement supérieur). Il doit également permettre de soutenir l’accès à l’emploi titulaire pour les enseignants contractuels des écoles, grâce à la création d’un mécanisme de recrutement spécifique sur 5 ans.

De plus, ce protocole prévoit la mise en œuvre de règles et d’outils permettant de prévenir la reconstitution de la précarité (avec un transfert d’emploi du Titre 3 au Titre 2). Enfin, il permet de vérifier si pour chaque école, les stratégies RH mises en place sont bien conformes aux objectifs fixés.

Depuis le début de l’année 2018, un travail est mené avec les organisations syndicales représentatives du ministère, afin de préparer de nouveaux textes réglementaires permettant l’application de la réforme. Dans ce cadre, 4 textes seront présentés aujourd’hui, pour lesquels l’avis des représentants du personnel sera sollicité.

**M. Christian-Lucien MARTIN**précise que chacun de ces quatre textes a été analysé plusieurs fois par des groupes de travail depuis le mois de janvier. Ces groupes étaient constitués de représentants du personnel, de directeurs et d’experts pédagogiques et scientifiques.

**Mme Stéphanie RICATTI** présente le premier texte, un décret indiciaire sur l’échelonnement du corps des enseignants, des professeurs et des maîtres de conférences. Ce texte produit en complément du décret statutaire vise à adapter la grille aux nouveaux intitulés de corps.

Il a été conçu sous la forme d’un décret *ad hoc*. Il ne relève donc pas du pilotage de la Fonction publique. Ce texte entrera en vigueur de manière rétroactive, puisque le statut est effectif depuis le 1er mars. La grille sera donc elle aussi effective à compter du 1er mars 2018, afin de couvrir juridiquement l’ensemble des reclassements en cours.

**M. Christian-Lucien MARTIN**présente le second texte, un arrêté fixant les corps de fonctionnaires assimilés. Cet arrêté technique est construit selon le modèle d’un texte réglementaire du ministère de l’Éducation nationale et du ministère de l’Agriculture. Il permet d’assimiler certains corps de fonctionnaires à des professeurs ou à des maîtres de conférences, afin que ceux-ci puissent participer aux jurys de concours (dans le cadre des concours de recrutement de maîtres de conférences et des professeurs).

Plus généralement, ce texte assimile les grands organismes de recherche à des corps de fonctionnaires. Les ingénieurs de recherche du ministère de la Culture y sont notamment assimilés aux maîtres de conférences.

Le troisième texte est un arrêté qui concerne l’élection des membres titulaires et suppléants du Conseil national des enseignants-chercheurs des écoles d’architecture. M. Christian-Lucien MARTIN rappelle que tout statut d’enseignant-chercheur étant conditionné par des mécanismes d’évaluation par les pairs, la création de ce Conseil était indispensable. Cette instance assume deux fonctions principales, qui sont :

* une fonction de qualification à devenir professeur ou maître de conférences ;
* une fonction d’évaluation de carrière.

Le troisième texte concerne donc les modalités qui seront mises en place pour élire les membres de ce Conseil. En premier lieu, il sera essentiel que le processus de désignation respecte l’intégralité du champ disciplinaire. L’objectif sera donc de parvenir à organiser des élections aux scrutins de liste, qui permettront de désigner un collège de professeurs et un collège de maîtres de conférences. À l’intérieur de chaque collège, tous les champs disciplinaires devront être reconnus.

Les six champs disciplinaires existants ont été divisés en deux groupes. Le premier groupe représente les disciplines TPCAU, Architecture, Urbanisme et Villes et territoires. Les autres disciplines concourant au projet ont été intégrées dans le second groupe. Les modalités électorales sont précisées dans le décret. Elles sont relativement proches des modalités mises en œuvre dans les CAP.

M. Christian-Lucien MARTIN souhaite inclure quelques amendements issus de propositions des représentants du personnel. Ces propositions ont été formulées dans le cadre des groupes de travail, dans lesquels les participants avaient notamment suggéré que :

* *« chaque liste a le droit à autant de sièges de représentants titulaires que le nombre de voix recueillies par règle de quotient électoral », « les sièges restants à pourvoir seront attribués selon la règle du plus fort reste », « les membres élus seront désignés dans l’ordre de la liste »* (article 7, deux derniers alinéas) ;
* *« chaque liste de candidats concourt à l’objectif d’une représentation équilibrée des femmes et des hommes dans la composition du Conseil national des enseignants-chercheurs. Elles ont également vocation à assurer la représentation équilibrée des champs disciplinaires et des établissements d’affectations des enseignants-chercheurs »* (article 8, deuxième alinéa) ;
* *« la date retenue pour les élections sera celle du 20 septembre 2018 »* (modification de l’article 10 sur la date des élections).

Le dernier des quatre textes présentés est relatif aux champs disciplinaires. Ceux-ci ayant été définis dans un texte de 1994, il a été décidé de les reformuler dans un nouveau décret. Le texte proposé aujourd’hui correspond donc davantage aux dispositions de la réforme globale des ENSA. Il avait été suggéré lors du CT-ENSA de supprimer le terme de « disciplines », mais la mention « champ disciplinaire » a finalement été conservée. Les 6 champs disciplinaires ayant été définis sont les suivants :

* Arts et techniques de la représentation ;
* Histoire et culture architecturale ;
* Sciences de l’homme et de la société pour l’architecture ;
* Sciences et techniques pour l’architecture ;
* Théorie et pratique de la conception architecturale et urbaine ;
* Villes et territoires.

**M. Dominique DEHAIS (CGT-Culture)** rappelle que la CGT-Culture a critiqué la conception d’un processus électoral basé sur deux groupes de disciplines. Son organisation syndicale est plutôt favorable à l’application d’un statut d’enseignant-chercheur à l’ensemble des enseignants des écoles.

De plus, la création de deux groupes de disciplines contribue à fracturer davantage l’enseignement du projet dans sa globalité, ainsi que la cohérence des disciplines relevant de l’enseignement de l’architecture. La CGT-Culture considère donc que cette disposition est un point particulièrement difficile du projet de réforme.

Par ailleurs, le décret précise que les élections seront organisées par collège et par groupe de discipline. Or, la CGT-Culture s’oppose à une telle modalité, qui contribue également à fragmenter les disciplines. L’organisation syndicale craint que ce mode de désignation aggrave une fracture de l’enseignement devenue récurrente dans les écoles.

M. Dominique DEHAIS (CGT-Culture) est donc réservé sur la formulation actuelle de cet arrêté. Les dispositions envisagées dans le texte pourraient avoir des conséquences problématiques à long terme.

**Mme Guillemette MOREL-JOURNEL (CFDT-Culture)** souscrit aux propos de M. Dominique DEHAIS. Le décret met effectivement en place une distinction problématique entre deux groupes disciplinaires. Pourtant, les enseignements professionnels et les enseignements académiques coexistent véritablement au sein des écoles d’architecture.

Outre ce point plus délicat, la CGT-Culture se félicite de la bonne qualité du dialogue entretenu avec l’administration sur ces quatre textes.

L’organisation syndicale ne s’opposera donc probablement pas à la validation de cet arrêté, bien qu’elle ne soit pas favorable aux modalités électorales proposées.

**Mme Marianne VEILLEROT (SUD-Culture Solidaires)** se félicite également de la tenue d’un véritable dialogue social sur ce sujet, qui s’est ensuite traduit par un ensemble d’actes concrets. Les décrets édités au mois de février ont par exemple été enrichis par un certain nombre d’améliorations, proposées par les représentants du personnel. Ceux-ci ont notamment pu transmettre et valoriser une vision particulièrement réaliste des écoles.

Par ailleurs, Mme Marianne VEILLEROT dénonce la scission de la représentation électorale en deux groupes de disciplines. Dans la mesure où la réforme vise la mise en œuvre d’un statut unique pour les enseignants-chercheurs, cette distinction est difficilement compréhensible. Elle paraît également incohérente, puisque le dispositif prévu dans les autres textes inclut déjà une représentation des disciplines, de la parité et des composantes géographiques.

Le lancement du processus électoral sera le premier acte concret de la mise en œuvre de cette réforme. Malheureusement, ce processus générera de la division et n’encouragera donc pas l’organisation de débats au sein de la communauté enseignante. Il conviendrait plutôt de déterminer des objectifs unissant toutes ces disciplines, et relevant d’une vision plus générale de l’architecture.

Enfin, les praticiens et les enseignants ne constituent pas deux catégories professionnelles parfaitement étanches. La réalité sociologique de ces groupes est bien plus complexe à articuler. Mme Marianne VEILLEROTne saisit donc pas pourquoi deux groupes distincts devraient être créés de manière arbitraire, du fait d’un mode de scrutin particulier. En conclusion, le syndicat SUD-Culture Solidaires considère que ce point constitue un motif d’opposition.

**Mme Valérie RENAULT (CGT-Culture)** salue l’exemplarité du dialogue engagé avec la Direction de l’architecture. La conduite de ce projet démontre qu’il demeure possible d’organiser un dialogue social de bonne qualité au sein du ministère de la Culture. En revanche, la CGT-Culture ne souscrit pas à la fragmentation de la communauté enseignante au travers des modalités du processus électoral.

Ces modalités créent des distinctions parfaitement inutiles. Il serait donc regrettable que l’administration n’envisage pas de revenir sur ce point. Mme Valérie RENAULT rappelle que les statuts électoraux du CNESR prévoient par exemple qu’une liste ne peut pas inclure deux candidats issus d’un même établissement public. Si l’administration souhaite améliorer la représentativité au sein du Conseil, elle pourrait s’inspirer de cet exemple.

**Mme Agnès VINCE**salue également le processus d’échanges et de dialogues qui a conduit à la publication des quatre textes présentés aujourd’hui. Concernant les modalités électorales du Conseil national des enseignants-chercheurs des écoles d’architecture, elle rappelle que le groupe 1 inclurait les champs « Villes et territoires » et « Théorie et pratique du projet architectural et urbain ».

Ces deux champs disciplinaires regroupent des enseignants dotés d’un profil universitaire plus classique, c’est-à-dire des chercheurs disposant des codes traditionnels du monde universitaire. Ces chercheurs n’enseigneraient donc pas le projet, ce qui limite la probabilité d’un groupe exclusivement dédié.

Par ailleurs, le groupe 2 réunirait les enseignants des autres champs disciplinaires (« Arts et techniques de la représentation », « Histoire et culture architecturale », « Sciences de l’homme et de la société pour l’architecture », « Sciences et techniques pour l’architecture »). Ce groupe inclurait également des ingénieurs et des architectes-enseignants de la construction et de l’ingénierie.

Par conséquent, les deux groupes prévus dans le décret réuniraient à la fois des enseignants relevant du projet, des enseignants plus proches de l’enseignement universitaire et des praticiens.

**M. Christian-Lucien MARTIN**précise que d’un point de vue juridique, le décret évoque bien une représentation articulée autour de « groupes de disciplines ». De plus, les participants aux groupes de travail ont fréquemment évoqué la création de deux collèges électoraux. La réduction de six à deux du nombre de groupes de disciplines participe bien d’une logique de simplification.

En outre, il était important que l’ensemble des champs disciplinaires soit représenté. L’arrêté aurait donc dû définir un nombre précis de personnes à désigner pour chacun des champs. Or, le nombre de professeurs dans certains champs disciplinaires peut parfois être très limité. Par conséquent, la mise en œuvre d’une liste unique aurait conduit à augmenter de manière très significative le nombre de nominations par rapport au nombre d’élus.

Enfin, M. Christian-Lucien MARTIN rappelle que les décisions prises au sein du CNESEA le sont de manière globale. Ces décisions ne sont pas prises en fonction de chaque champ disciplinaire. La répartition en deux groupes ne modifie donc pas l’unité du corps enseignant à l’intérieur du Conseil national des enseignants-chercheurs des écoles d’architecture. La section demeurera dans tous les cas profondément pluridisciplinaire.

**M. Jean-François BROSSIN (UNSA-CFTC)**rappelle que dans les universités, tous les enseignants bénéficient d’un statut d’enseignant-chercheur, indépendamment de la discipline enseignée. Par conséquent, un établissement qui ne serait pas en mesure de proposer ce statut ne serait pas un établissement universitaire, mais bien un établissement technique.

Actuellement, le ministère souffre d’un problème financier, qui limite le nombre de créations de postes d’enseignants-chercheurs. C’est pourquoi celui-ci souhaite conserver une catégorie d’enseignants titulaires praticiens.

Enfin, la suppression de la deuxième classe en maîtres de conférences avait également été réclamée, par volonté de rapprochement avec les conditions universitaires. Celle-ci existe encore aujourd’hui, sans que la raison de ce maintien ait été expliquée.

**M. Dominique DEHAIS (CGT-Culture)** souligne que la procédure électorale prévoit une nomination proportionnelle au nombre de voies obtenues dans l’ordre de la liste présentée. Cette modalité sera difficilement applicable, puisque chaque discipline devra être représentée.

Au sein des groupes de travail, les organisations syndicales ont suggéré un processus permettant de désigner un groupe unique. Le mode de scrutin des élus serait ainsi plus proche de celui du CAP (pour lequel les délégués de liste classent les élus en fonction du nombre de voix obtenues).

Cette modalité permettait de rééquilibrer plus facilement l’ensemble des disciplines. C’est pourquoi M. Dominique DEHAIS propose que les représentants du personnel produisent un amendement au décret.

**M. Hervé BARBARET** demande à M. Dominique DEHAIS de préciser la nature de cet amendement. M. Dominique DEHAIS demande une suspension de séance.

*La séance est suspendue.*

**M. Dominique DEHAIS (CGT-Culture)** détaille la proposition d’amendement formulée par les représentants du personnel. Concernant l’arrêté sur la *« déclaration de candidature à l’élection des membres du Conseil national des enseignants-chercheurs des écoles d’architecture »*, les représentants du personnel proposent d’établir une liste des disciplines sans distinction de groupe.

Ceux-ci proposent donc de retirer les mentions *« Groupe 1 »* et *« Groupe 2 »* de l’arrêté *« Discipline et champs disciplinaires »*. Ils proposent également de supprimer toute référence aux deux groupes dans l’article 1. Enfin, ils suggèrent d’inclure dans l’article 8 que *« les listes ont vocation à assurer la représentation de tous les champs disciplinaires ».*

**M. Christian-Lucien MARTIN**signale que dans la mesure où l’arrêté prévoit de reconnaître les champs disciplinaires, il conviendra d’indiquer le nombre de sièges destinés aux professeurs pour ATR et aux maîtres de conférences pour ATR. Ces précisions devront également concerner les HSA, les SHSA et les STA.

Cette version de l’arrêté pourrait être contraignante, puisque le nombre de professeurs par champ disciplinaire devra systématiquement être indiqué a priori. Or, le nombre de professeurs dans certains champs disciplinaires est parfois très limité. De plus, les professeurs ne sont pas nécessairement tous enclins à participer au processus de représentation électorale.

Par conséquent, l’administration devra désigner des membres, substituant ainsi un groupe de personnes nommées à un groupe de personnes élues. En revanche, le maintien de deux groupes permettrait de conserver une certaine flexibilité pour assurer une bonne répartition des sièges.

**M. Dominique DEHAIS (CGT-Culture)** signale que dans tous les cas, les listes seraient constituées par ordre de nomination. Par ailleurs, la proposition des représentants du personnel permettrait de rétablir une structure de représentation proche de celle du CSSEA. Cette structure ayant été très efficiente pendant plusieurs années, il conviendrait de s’en inspirer.

**Mme Valérie RENAULT (CGT-Culture)** souligne que les modalités de constitution des listes ne permettront pas de garantir le respect d’une parité stricte.

**M. Christian-Lucien MARTIN** répond que l’administration conservera la possibilité de nommer davantage de personnes en fonction du nombre de membres élus.

**Mme Sophie AGUIRRE (SUD-Culture Solidaires)** estime que le nombre de membres élus ayant été fixé au deux tiers de la représentation totale, le déséquilibre entre personnes élues et personnes nommées ne sera pas problématique. En revanche, le principal enjeu de cette discussion est de déterminer si tous les champs disciplinaires devraient être représentés. Or, les organisations syndicales CGT-Culture et SUD-Culture Solidaires souscrivent à ce principe.

**Mme Guillemette MOREL-JOURNEL (CFDT-Culture)** rappelle que les organisations syndicales étaient également favorables à une représentation plus importante du nombre de personnes élues. Néanmoins, les remarques de M. Christian-Lucien MARTIN sur ce sujet sont pertinentes et doivent être prises en compte.

Plus généralement, la représentativité des disciplines devrait d’abord être assurée par tous ceux qui établiront les listes. Les électeurs pourront toujours sanctionner une liste qu’ils estiment insuffisamment équilibrée.

**M. Hervé BARBARET** insiste sur la nécessité de tenir en compte des risques juridiques éventuels après modification du texte.

**Mme Claire GUILLEMAIN** propose de relire l’article 3 du décret, qui stipule que :

*« Les électeurs sont répartis entre un collège de professeurs et un collège de maîtres de conférences. Les élections sont organisées par collège et par groupe de discipline. Le Conseil national est divisé en groupes de disciplines, représentant une ou plusieurs disciplines. Chaque groupe de disciplines est composé à la fois de professeurs et de maîtres de conférences. Les enseignants-chercheurs sont éligibles dans le groupe de discipline au titre duquel ils sont inscrits sur les listes électorales. Nul ne peut être élu s’il n’a pas fait acte de candidature. Les élections peuvent être organisées par voie électronique. »*

**M. Arnaud ROFFIGNON** rappelle que lors des débats préparatoires, cette question avait été soulevée par la sous-direction des affaires juridiques. Celle-ci considérait que le texte impliquait un fonctionnement du Conseil par groupe de disciplines.

Par conséquent, celui-ci devait également avoir des conséquences rétroactives sur les modalités d’élections. La sous-direction des affaires juridiques avait donc estimé qu’un processus électoral ne prévoyant pas au minimum la constitution de deux groupes ne serait pas conforme au décret.

C’est pourquoi l’administration avait souhaité parvenir à un équilibre respectant le décret, sans devoir pour autant établir une liste de six groupes. La proposition d’une modalité électorale basée sur deux groupes permettait ainsi de garantir le respect du décret, et de maintenir un équilibre entre membres élus et membres nommés.

D’après **M. Hervé BARBARET**, l’administration saisit tout le sens de la demande des organisations syndicales. L’administration ne souhaite donc pas s’opposer sur le principe. Toutefois, il sera essentiel de tenir compte du risque juridique que pourrait induire une telle proposition.

**Mme Agnès VINCE**confirme que cette proposition des représentants du personnel ne fait pas l’objet d’une opposition de principe de la part de l’administration. En revanche, les élections étant déjà difficiles à organiser, il serait regrettable de complexifier davantage la procédure. Enfin, le risque juridique du processus électoral ayant été identifié, l’administration souhaite en premier lieu sécuriser la procédure.

**M. Vincent KRIER (CGT-Culture)** détaille la proposition d’amendement des organisations syndicales. Concernant le premier arrêté *(« Disciplines et champs disciplinaires »*), les représentants du personnel suggèrent de supprimer les notions de *« 1er groupe »* et *« 2e groupe »*, et de conserver les 6 champs définis par le texte.

Par ailleurs, les organisations syndicales souhaitent supprimer la notion de « *Groupe 1* » et « *Groupe 2*» dans l’article 1, 2e alinéa du 2e arrêté sur les élections. Elles proposent de remplacer l’intitulé « *Champs*» par les intitulés « *Groupe ATR, HCA, CHSA, SCTA, TPCAUE et VT* ». Enfin, les organisations syndicales souhaitent que cette proposition soit soumise à l’approbation du CT.

**M. Christian-Lucien MARTIN**rappelle que le décret valorise les champs disciplinaires plutôt que la notion de groupes. La constitution de groupes relève d’une logique électorale, alors que les champs correspondent à l’organisation pédagogique et scientifique des écoles.

Le groupe est donc un outil permettant d’organiser des élections sans irrégularités. En revanche, la réalité pédagogique et scientifique des écoles est conçue sur le modèle des champs disciplinaires.

**M. Hervé BARBARET** souhaite que le CT se prononce sur la version du texte telle qu’elle a été présentée aujourd’hui.

**Mme Valérie RENAULT (CGT-Culture)** estime que la notion de sécurité juridique ne doit pas entraver le fonctionnement des mécanismes démocratiques. Si au sein d’une instance, plus de la moitié des représentants du personnel partagent une proposition d’amendement, le président est tenu de la soumettre à un vote.

Mme Valérie RENAULT suggère donc de lancer le vote sur l’amendement proposé par la CGT-Culture et SUD-Culture Solidaires. La viabilité juridique du texte pourra ensuite être examinée par les services juridiques du ministère.

Enfin, Mme Valérie RENAULT rappelle que cet enjeu concerne directement les représentants du personnel, puisque ce sont eux qui constitueront les listes électorales. Or, la validation de modalités électorales à deux groupes pourrait engendrer des problèmes de fragmentation.

**M. Hervé BARBARET** propose de soumettre au vote l’amendement formulé par les organisations syndicales CGT-Culture et SUD-Culture Solidaires. Cet amendement sera intégré à l’amendement exposé par M. Vincent KRIER.

**M. Vincent KRIER (CGT-Culture**) lit la proposition de rédaction pour l’article 1 de l’arrêté relatif aux disciplines et champs disciplinaires :

*« Les enseignants-chercheurs des écoles nationales supérieures d’architecture sont rattachés aux six champs disciplinaires suivants : Arts et technique de la représentation, Histoire et culture architecturale, Sciences de l’homme et de la société pour l’architecture, Sciences et techniques pour l’architecture, Théorie et pratique de la conception architecturale et urbaine, Villes et territoires. »*

La notion de groupe apparaît donc à la fois dans l’article 1 et l’article 2. L’article 2 ne serait pas modifié.

Concernant la proposition de modification de l’arrêté relatif à l’élection des membres titulaires et suppléants du Conseil national des enseignants-chercheurs des écoles nationales supérieures d’architecture, une modification est prévue pour le premier chapitre (article 1, alinéa 2). Les mentions « *Groupe* *1*» et « *Groupe 2* » seraient supprimées du texte. En revanche, la référence aux six champs disciplinaires serait conservée.

Selon **Mme Agnès VINCE**, ces ajustements traduisent les discussions dont ce sujet fait l’objet depuis le début des travaux. L’administration ne s’oppose pas sur le principe. Cependant, elle demeurera vigilante quant au respect de l’esprit du texte. Or, la répartition actuelle de la population des enseignants par champ disciplinaire est très hétérogène. C’est pourquoi l’administration considère que des modalités électorales basées sur plusieurs groupes seraient plus appropriées.

**M. Hervé BARBARET** propose de soumettre au vote l’amendement proposé par les représentants du personnel.

Proposition d’amendement au décret

* **Pour** : CGT-Culture (7 voix), SUD-Culture Solidaires (3 voix), SNAC-FSU (1 voix), liste commune UNSA-CFTC (1 voix) ;
* **Contre** : /
* **Abstention** : CFDT-Culture (3 voix).

**M. Arnaud ROFFIGNON**suggère de procéder à un vote sur les deux textes n’ayant pas fait l’objet d’amendements. L’administration pourra ensuite choisir de procéder à un vote avec ou sans amendement pour les deux autres textes. Si ces textes étaient votés avec des amendements générant un risque juridique trop important, ils pourraient ne pas être signés. Or, ce retard pourrait avoir des conséquences significatives sur le calendrier global de la réforme.

**Mme Valérie RENAULT (CGT-Culture)** rappelle que le rôle du CTM est de rendre un avis simple. En cas de difficultés juridiques, l’administration conservera le droit de ne pas reprendre l’amendement proposé par les représentants du personnel.

**M. Hervé BARBARET** propose de soumettre au vote les quatre projets de texte, en intégrant les amendements présentés par l’administration et par les représentants du personnel.  Les représentants du personnel procèdent au vote.

Projet de décret fixant l’échelonnement indiciaire applicable au corps des professeurs et maîtres de conférence des écoles nationales supérieures d’architecture

* **Pour** : CGT-Culture (7 voix), CFDT-Culture (3 voix), SUD-Culture Solidaires (3 voix), SNAC-FSU (1 voix), liste commune UNSA-CFTC (1 voix) ;
* **Contre** : /
* **Abstention** : /

Projet d’arrêté fixant la liste des corps de fonctionnaires assimilés aux maîtres de conférences et aux professeurs des écoles nationales supérieures d’architecture

* **Pour**: CGT-Culture (7 voix), CFDT-Culture (3 voix), SUD-Culture Solidaires (3 voix), SNAC-FSU (1 voix), liste commune UNSA-CFTC (1 voix) ;
* **Contre** : /
* **Abstention** : /

Projet d’arrêté relatif à l’élection des membres titulaires et suppléants du Conseil national des enseignants-chercheurs des écoles nationales supérieures d’architecture

* **Pour**: CGT-Culture (7 voix), SUD-Culture Solidaires (3 voix), SNAC-FSU (1 voix), liste commune UNSA-CFTC (1 voix) ;
* **Contre**: /
* **Abstention** : CFDT-Culture (3 voix).

Projet d’arrêté relatif aux disciplines et champs disciplinaires

* **Pour**: CGT-Culture (7 voix), SUD-Culture Solidaires (3 voix), SNAC-FSU (1 voix), liste commune UNSA-CFTC (1 voix) ;
* **Contre** : /
* **Abstention** : CFDT-Culture (3 voix).

**Point 9)** Question diverse sur la subrogation

**Mme Claire CHERIE** rappelle que la subrogation est un sujet fréquemment évoqué en instances. Dans la mesure où cette question concerne directement la situation sociale des agents, elle préoccupe l’ensemble des parties.

L’administration a rencontré la direction générale des Finances publiques, qui gère les paiements des indemnités journalières de Sécurité sociale. Celle-ci a indiqué qu’elle se référait à la note du 11 décembre 2014, qui prévoit notamment que : *« la procédure de subrogation ne doit pas être étendue aux personnels contractuels rémunérés sur le budget général de l’État ».* La mise en place de la subrogation dans un ministère est une procédure particulièrement complexe. Elle implique un grand nombre d’actes de gestion, et notamment :

* les missions de titres de perception ;
* les missions de rétablissement de crédits (titres de recette) ;
* l’encaissement des indemnités versées par la Sécurité sociale, avec la mise en œuvre d’une comptabilité spécifique.

Le comptable public chargé du versement du traitement ou du demi-traitement réglementaire pour la période de congé maladie doit rapidement restituer l’ensemble des cotisations de Sécurité sociale et de retraite complémentaire à l’attention du bénéficiaire. Il doit également restituer la contribution de solidarité, la CSG, la CRDS et les retenues à tort sur le traitement versé.

La direction générale des Finances publiques a indiqué que cette procédure était très lourde à appliquer. C’est pourquoi elle propose plutôt la mise en place d’un précompte. Dans ce cas, le ministère devrait calculer le montant indicatif d’indemnités journalières de Sécurité sociale (en incluant les jours de carence) perçu par l’agent. Ce montant indicatif serait ensuite déduit de la rémunération due à l’agent. Dans le même temps, l’agent percevrait ses indemnités journalières de Sécurité sociale.

Il appartiendrait alors à l’administration de s’assurer avant d’ouvrir le précompte que l’agent a bien perçu ses indemnités. Dans ce cas, les montants versés par la Sécurité sociale seraient retenus. Enfin, le montant versé à tort sur le budget du ministère de la Culture pourrait également être retenu au moment de la régularisation.

Le ministère considère que la mise en place d’un précompte ne conduira pas à reverser l’intégralité du salaire. Il conviendra donc de calculer les sommes reversées à l’agent et de les retenir sur la rémunération, afin que celui-ci perçoive une seule fois le montant de son salaire.

Cette proposition ne serait bien entendu pas pleinement satisfaisante, mais le ministère doit tenir compte des délais de versements des indemnités de Sécurité sociale. Par conséquent, les contacts qu’il établit avec l’agent sur ce sujet doivent être le plus précis possible, afin de prévenir de toute difficulté ultérieure.

**Mme Sylvie LAGARDE (CGT-Culture)** se félicite des progrès réalisés sur ce dossier. Néanmoins, cette proposition impliquerait de devoir identifier très rapidement les agents en situation de maladie professionnelle ou d’accident de service. Par conséquent, la tenue des délais administratifs serait difficile à respecter. Or, ce sont généralement les délais de traitement des dossiers qui génèrent le versement d’indemnités très conséquentes.

La procédure proposée par l’administration implique une déclaration de la maladie, la conduite d’une expertise à la Sécurité sociale et la réunion du comité médical. Il sera donc indispensable que les services de RH mènent préalablement un travail d’identification de la maladie. Ce travail sera difficile, du fait de la nécessité de respecter le principe du secret médical.

De plus, il sera difficile d’anticiper la nature des avis rendus par les divers comités médicaux. La procédure impliquerait pourtant de mieux analyser les situations d’accidents de service ou de maladies professionnelles. Actuellement, l’administration refuse de reconnaître certains cas qui relèvent de ces situations. Mme Sylvie LAGARDE invite donc les services de l’administration à réfléchir à tous ces enjeux.

Enfin, il conviendrait d’améliorer la communication sur ce sujet. Le manque d’information conduit parfois des agents à dépenser les montants qu’ils ont perçus, sans savoir qu’ils devront ensuite les rembourser. Mme Sylvie LAGARDE demande donc si l’administration envisage de créer une équipe dédiée exclusivement à la gestion de ces tâches.

Cette équipe pourrait notamment exercer sa mission sans devoir tenir compte des problématiques du secret médical. Le cas échéant, la gestion de cette procédure sera difficile à mettre en œuvre.

**Mme Claire CHERIE** souscrit à la nécessité d’améliorer la communication autour de ces questions. La circulaire de la DGAFP du 20 octobre 2016 rappelle qu’il relève de la responsabilité de l’administration d’informer les agents contractuels, pour que ceux-ci indiquent ensuite le montant de leurs indemnités aux services gestionnaires.

Tant que le montant des indemnités versées par la Sécurité sociale n’est pas communiqué, la rémunération ne peut pas être ajustée. Toutefois, les paies étant désormais connectées au logiciel Renoir, les services de l’administration envisagent d’inclure des informations utilisables dans le cadre de cette procédure de subrogation.

Par ailleurs, la subrogation est un sujet interministériel. Le ministère de la Culture a indiqué à la DGAFP et à direction générale des Finances publiques que d’autres ministères la réclamaient également. Or, le CISIRH a indiqué qu’il était prêt à conduire un travail sur ce sujet. L’intégration de la paie dans le logiciel Renoir permettra peut-être de réduire les délais entre la communication du montant des indemnités et la suspension de la paie.

**Mme Sylvie LAGARDE (CGT-Culture)** propose que la circulaire de la DGAFP du 20 octobre 2016 soit rendue publique. En outre, le délai de trois mois prévu dans la procédure peut-être problématique, car les agents se réfèrent la plupart du temps à des années calendaires (plutôt que de tenir compte du principe d’années glissantes). Les services de RH devraient donc rappeler ces informations aux gestionnaires.

Plus généralement, le manque de formation des gestionnaires sur ce sujet est problématique. Les services de RH devraient systématiquement contacter un agent en situation d’arrêt après deux mois sur une année glissante. Cette communication pourrait être réalisée sous forme de courrier postal (pas nécessairement recommandé), envoyé directement au domicile de l’agent concerné.

**Mme Valérie RENAULT (CGT-Culture)** souligne l’augmentation du nombre de contractuels pour le Titre 3 et le Titre 2. Ce sujet relève effectivement de l’échelon interministériel. Il nécessite donc l’intervention des pouvoirs politiques. Le ministère de Finances ne peut pas arbitrer seul sur ce sujet.

**Mme Claire GUILLEMAIN**partage le point de vue de Mme Valérie RENAULT. Elle estime que cette question doit faire l’objet d’une discussion avec le ministère de l’Économie et des Finances, le ministère des Affaires sociales et le ministère des Comptes publics.

**M. Hervé BARBARET**indique que l’administration a bien pris en note les demandes pour une diffusion de la circulaire et pour une amélioration de l’information et de la communication sur ce sujet. Les services RH devront également être davantage sensibilisés à ces enjeux.

**Point 3**) Baromètre social (*pour information*)

**M. Arnaud ROFFIGNON**rappelle que dès le mois de juillet, madame la ministre avait souhaité mettre en place une consultation des agents. Cette démarche mise en place pour la première fois au sein du ministère de la Culture a donc été organisée entre le 28 novembre et le 22 décembre 2017. Le questionnaire transmis aux agents avait été élaboré en partenariat avec la société Kantar-TNS. Il avait également été partagé avec les organisations syndicales avant le lancement de la consultation.

Ce questionnaire était conçu de manière à pouvoir établir de grands enseignements dès la réception des retours. Il devait également permettre de reconduire la démarche chaque année, afin de mesurer les éventuels progrès ou régressions. Enfin, la société Kantar-TNS avait suggéré d’établir un questionnaire permettant d’effectuer des comparaisons avec d’autres organismes.

Pour pouvoir procéder à des comparaisons, la société Kantar-TNS utilise un panel de 1250 salariés, issus de différentes organisations et entreprises. Ces personnes doivent toutes répondre aux mêmes questions et la méthodologie employée est identique. Elles doivent être âgées de plus de 18 ans et issues d’entreprises sélectionnées en fonction de leur poids dans la population active. Le secteur public est également intégré à cette enquête, y compris ses administrations.

Dans le cadre du baromètre social du ministère de la Culture, le panel était uniquement composé de personnes issues d’entreprises de plus de 1500 salariés. Sur les 6500 agents interrogés, le taux de participation a atteint 33 %. Ce pourcentage est légèrement inférieur à celui des entreprises privées pour le même type d’enquêtes. Néanmoins, il correspond au taux de réponse moyen obtenu dans les grandes organisations publiques. Il est également suffisamment élevé pour que les résultats de l’enquête soient significatifs.

Le ministère de la Culture était destinataire des analyses réalisées par la société Kantar-TNS. En revanche, le prestataire a conservé l’ensemble des questionnaires, afin de respecter le principe de confidentialité de la procédure. En outre, cette consultation était indépendante des consultations organisées dans le cadre du programme « Action publique 2022 ». Elle a permis d’établir une photographie de l’opinion des agents à un instant donné.

Les résultats indiquent un attachement exceptionnel des agents aux missions qu’ils exercent. Leur engagement pour le service public est remarquable. Un grand nombre de réponses désignent une administration à la fois active et courageuse, mais les agents ont également souligné les progrès pouvant encore être réalisés.

Par ailleurs, les agents ont exprimé au travers de cette enquête un sentiment d’inquiétude quant à leur avenir professionnel. Ils estiment également qu’il est indispensable d’améliorer la lisibilité des organisations et que celles-ci devraient collaborer davantage (cet objectif est inclus dans le projet « Administration centrale stratège »).

Enfin, l’enquête a souligné la nécessité d’attribuer davantage d’autonomie aux différentes structures. Les agents ont signalé une dégradation manifeste des ambiances de travail. Ils estiment que le ministère de la Culture ne reconnaît pas suffisamment leur travail et que l’équilibre entre vie personnelle et vie professionnelle n’est pas satisfaisant. Ces éléments devront donc être partagés à l’échelle ministérielle et déclinés dans chacune des équipes.

**M. Jean-Pascal LANUIT** indique que depuis l’année 2000, le ministère de l’Économie et des Finances dispose d’un observatoire social. Cette année, ses services ont accepté pour la première fois de partager les résultats des consultations organisées chaque année. Il convient donc de souligner que le ministère de la Culture a opté pour une plus grande transparence, en acceptant de communiquer immédiatement sur les résultats du baromètre social.

La mise en œuvre de ce baromètre social est un acquis du dialogue social. Il permet de chiffrer précisément un ensemble de constats partagés en instance. Grâce à sa reconduction annuelle, il permet également de mesurer si les situations évoluent.

La traduction en mesures concrètes des résultats obtenus demeure bien entendu plus complexe à mettre en œuvre. Néanmoins, l’administration s’attache à travailler sur ce sujet. Enfin, le baromètre social permet d’ouvrir des discussions sur les causes profondes qui motivent les réponses formulées par les agents.

Le ministère de la Culture estime qu’un taux de réponse de 33 % est plutôt satisfaisant. Toutefois, il apparaît que les deux tiers des agents n’ont pas souhaité s’exprimer. Les méthodologies habituellement employées considèrent que la majorité des personnes ne souhaitant pas répondre sont attentistes ou rétives quant à l’évolution de leurs organisations. Cependant, il serait très problématique de vouloir déduire l’avis de personnes qui ne se sont pas exprimées.

La participation a été différente selon les structures. Elle est par exemple plus importante dans les DRAC, où elle atteint 45 %. Ce score plutôt élevé s’explique probablement par une plus grande habitude des agents des DRAC aux processus de consultation. La participation est également soumise à des opérations de redressement. Lorsque le taux de réponse d’une catégorie est inférieur à sa proportion au sein du ministère, la société Kantar-TNS redresse les résultats obtenus. Cette opération est effectuée à partir des données du bilan social.

Les redressements entre hommes et femmes ont été minimaux, puisque la proportion de répondants était à peu près conforme à celle du ministère. En revanche, il a été nécessaire de procéder à des redressements pour la partie SCN, du fait d’une participation moins importante des catégories C.

Les questions formulées pour cette enquête ont fait l’objet de discussions entre l’administration et la société Kantar-TNS. Il est essentiel de les comprendre au sens strict, et donc de ne pas sur-interpréter leur signification. Elles ont été adressées à un grand nombre de personnes. Il n’est donc pas possible de déduire la manière avec laquelle chaque répondant s’est approprié les questions. En revanche, il est intéressant de comparer les différences entre les réponses fournies par les divers groupes de personnel du ministère.

La notion de service est par exemple employée plusieurs fois dans le questionnaire. Or, cette notion peut être ambivalente. En fonction de l’agent interrogé, elle peut désigner des sujets très différents. Madame la ministre est par exemple désignée parfois comme « cheffe de service de son administration ».

Les termes utilisés peuvent donc revêtir plusieurs significations. C’est pourquoi il était essentiel de formuler les questions sous des formes naturelles et compréhensibles, afin de limiter la diversité des interprétations possibles.

Par ailleurs, les questions étaient tirées au hasard, ce qui excluait tout effet de halo. Aucune réponse ne dépendait donc de celles apportées aux questions précédentes. Bien entendu, ce principe ne fonctionne pas à titre individuel, puisque chaque personne est nécessairement influencée par la réponse précédemment fournie.

Cependant, les questions étaient posées aléatoirement à l’ensemble des répondants, annulant ainsi les effets de halo. Il devenait alors impossible d’interpréter une question à partir des éléments précédemment indiqués.

La signalétique du questionnaire a été très développée, notamment parce que l’administration n’identifiait pas précisément tous les enjeux de sous-cultures, de fractures ou de divisions au sein du ministère. Dans une version ultérieure, la présentation du questionnaire pourrait néanmoins être simplifiée. Les réponses obtenues ont finalement été très similaires, malgré la diversité des groupes interrogés.

La signalétique employée a permis d’obtenir des réponses à des questions plus précises, qui concernaient un certain nombre de groupes. En revanche, elle a peut-être limité la participation. Les agents ont pu craindre d’être identifiés s’ils répondaient au questionnaire. Bien entendu, il n’est pas possible d’identifier les répondants, puisque les questionnaires n’ont pas été transmis à l’administration.

En outre, la procédure de parangonnage a bien fonctionné. Le ministère est notamment parvenu à dissuader la société Kantar-TNS d’utiliser le terme de *benchmark*, lui substituant le terme de parangonnage. Cette procédure permet de baser des analyses sur un référentiel, et donc de compenser en partie l’absence d’enquêtes antérieures au sein du ministère.

Il ne s’agit pas d’un référentiel de valeur ou de qualité, mais d’un outil de comparaison. L’administration ne considère par exemple pas que les conditions de travail des secteurs publics et privés constituent des références qu’il conviendrait de suivre.

Néanmoins, ce référentiel a pu être utilisé pour analyser de très nombreuses réponses, davantage que s’il avait été limité au seul secteur public. À partir des résultats de l’enquête, la société Kantar-TNS a calculé un indice d’engagement très significatif au sein du ministère. L’attachement des agents à leur mission est particulièrement élevé. Ceux-ci se disent également fiers d’appartenir à une institution telle que le ministère de la Culture.

Pour élaborer cet indice de synthèse, Kantar-TNS s’est appuyé sur un critère visant à mesurer la recommandation par les agents de leur structure en tant qu’employeur. Dans ce domaine, les résultats du ministère de la Culture sont problématiques. Seuls 34 % des agents se déclarent prêts à le recommander comme employeur.

Il est toutefois probable que cette question soit moins pertinente dans le cadre d’une administration publique. Les contraintes de recrutement étant complexes, les agents sont rarement en mesure d’inviter des personnes à intégrer directement un ministère.

De plus, l’indice d’engagement était plus élevé pour les agents dont l’ancienneté est encore relativement faible. Il était également plus important parmi les jeunes populations.

L’accumulation des années sur un poste tend à diminuer le niveau d’engagement, mais dans des proportions toutefois limitées. Cet indice était également plus élevé parmi la population des agents A+, avec un taux de 71 % (contre 56 % pour les catégories C).

De légères différences ont été observées entre l’administration centrale, les DRAC et les SCN. La perception du ministère par les agents de l’administration centrale est généralement plus positive. Il convient cependant de tenir compte des effets de structures, qui peuvent expliquer certains écarts.

Les agents de catégorie C sont par exemple plus nombreux au sein des SCN. Par ailleurs, le critère de genre n’influence que très peu le type de réponses fournies. De la même manière, l’appartenance à une Direction générale ou à un domaine d’activité du ministère n’a pas eu véritablement d’impact sur les résultats obtenus.

82 % des agents du ministère estiment que leur travail est intéressant (66 % des agents du ministère de l’Économie et des Finances se disent satisfaits du contenu de leur travail). La qualité de service aux usagers était un enjeu essentiel de l’enquête. Or, le taux de satisfaction des usagers tel que perçu par les agents atteint seulement 23 %, contre 71 % au ministère de l’Économie et des Finances.

La société Kantar-TNS a toutefois précisé que les problématiques quotidiennes affectaient très largement la perception du ministère par les agents. Ce point explique en partie pourquoi le taux de recommandation du ministère de la Culture comme employeur demeure faible. Les agents estiment notamment que la charge de travail est particulièrement lourde. Ils considèrent également que l’ambiance de travail reste un sujet sensible, plus déterminant que les critères de rémunération ou de possibilité de promotion.

De plus, l’équilibre entre vie professionnelle et vie privée apparaît comme fragilisé. Le niveau de stress est également perçu comme étant plus élevé au ministère de la Culture qu’au ministère de l’Économie et des Finances.

Les dimensions liées à la qualité de vie au travail (notamment la charge de travail) affectent plus particulièrement les agents des catégories A+ et A, ainsi que les agents des DRAC. Les agents des catégories C et des SCN sont plus sensibles aux problèmes d’ambiance au travail. Enfin, les réponses des agents de l’administration centrale sont généralement plus positives sur tous ces points.

Ces chiffres problématiques s’expliquent notamment par une culture de la reconnaissance insuffisamment développée au sein du ministère. Le sentiment d’être rémunéré conformément à ses efforts et à ses performances ne concerne que 28 % des agents, contre 46 % des réponses fournies dans le panel. Ces écarts sont presque identiques pour toutes les questions qui relèvent du manque de perspectives professionnelles. Les agents ont donc le sentiment de ne pas pouvoir accéder aux mécanismes de promotion.

En revanche, les réponses qui concernent la formation sont plutôt positives. Les agents estiment qu’ils reçoivent des formations adaptées et qui leur permettent d’évoluer. Toutefois, ils considèrent que ces dispositifs ne se traduisent pas par de véritables évolutions professionnelles. De plus, 67 % des agents estiment qu’ils occupent une position de perdants dans le contrat qui les lie au ministère de la Culture.

Cette proportion est considérable et très supérieure aux résultats du panel (45 %). Toutefois, 63 % des agents du ministère de l’Économie et des Finances estiment que leur travail est insuffisamment reconnu. De tels phénomènes pourraient donc concerner l’ensemble de la sphère publique. Ce sentiment affecte plus particulièrement les agents de catégorie B, et dans une moindre mesure, les agents de catégorie C.

Les questions liées à la coopération entre les structures ont donné des résultats très faibles, plus particulièrement dans le cas de collaborations entre les structures et les établissements publics. De manière générale, les agents ont le sentiment que les structures ne collaborent pas suffisamment. Ils soulignent des manques de transversalité.

L’efficacité du travail a également été critiquée par les agents. Seuls 50 % d’entre eux considèrent que l’organisation du travail au sein du ministère de la Culture est efficace (contre 63 % pour le panel). Il est également intéressant de noter qu’au sein du ministère de l’Économie et des Finances, cette proportion a atteint 62 %. Il s’agit donc bien d’une spécificité ministérielle.

Le questionnaire visait également à mesurer le niveau de confiance des agents vis-à-vis de leur hiérarchie. Le supérieur direct (N+1) dispose généralement d’un bon capital de confiance, avec un indice de satisfaction de 66 %. Ce chiffre est légèrement inférieur dans les SCN. Les organisations représentatives des agents obtiennent un indice de confiance plus élevé que celui du panel.

La confiance envers ces organisations est donc plus importante au sein du ministère que sur l’ensemble du territoire français, qu’il s’agisse du secteur public ou du secteur privé. Cet indice de confiance est encore plus élevé dans les DRAC. Le socle de confiance vis-à-vis des dirigeants est solide. Les directeurs et directrices de l’administration centrale obtiennent un indice de confiance de 60 %, ce qui est particulièrement élevé. Dans les DRAC, ce taux atteint 45 %.

Ces résultats sont relativement proches de ceux obtenus dans les enquêtes visant à évaluer des enjeux de rapports hiérarchiques, notamment dans le cas de fonctions managériales élevées (Présidents ou Directeurs généraux).

Il importe de noter que les 4 questions sur la confiance étaient soumises à un effet de halo. Les agents devaient y dans l’ordre suivant :

* question sur la confiance par rapport au responsable hiérarchique ;
* question sur la confiance envers les organisations syndicales ;
* question sur la confiance envers les dirigeants et la direction ;
* question sur la confiance envers le cabinet et madame la ministre.

Concernant le responsable hiérarchique, les indicateurs sont plutôt satisfaisants. Par rapport aux résultats du panel, il apparaît que les agents soulignent toutefois un manque d’autonomie dans la prise de décisions.

 Ils regrettent également une faible capacité à motiver et à informer les équipes. Il s’agit bien d’une particularité ministérielle, puisque les réponses des agents du ministère de l’Économie et des Finances sont sensiblement équivalentes.

En outre, l’enquête a souligné la position très attentiste des agents par rapport aux évolutions du ministère. Les orientations stratégiques sont insuffisamment appréhendées. La feuille de route de monsieur le Premier ministre est encore mal connue.

Plus généralement, 64 % des agents sont attentistes quant aux orientations du ministère, tandis que 25 % d’entre eux éprouvent un véritable sentiment de défiance. Au sein du ministère de l’Économie et des Finances, ce sentiment de défiance concerne toutefois 64 % des agents.

Les agents des catégories A+ et des catégories A ont une connaissance plus approfondie de la stratégie du ministère. Néanmoins, cette meilleure connaissance des enjeux ne se traduit pas nécessairement par une plus forte adhésion aux stratégies mises en place. Ces agents peuvent notamment se montrer très critiques quant à la manière dont le ministère gère le changement. Enfin, les DRAC sont en position de retrait sur l’ensemble de ces points.

Les résultats obtenus sur les questions de diversité sont plutôt moyens. Il convient de signaler que ¾ des hommes considèrent que les chances de réussite sont équivalentes entre les hommes et les femmes. Seuls 50 % des femmes partagent ce sentiment. En revanche, les réponses fournies par les hommes et par les femmes à toutes les autres questions sont relativement identiques.

Les agents sont préoccupés par l’avenir du ministère et par leur devenir au sein de cette institution. Cette inquiétude peut s’expliquer par des éléments conjoncturels, puisque l’État entre dans une période de réforme. Toutefois, de nombreux agents s’inquiètent à la fois de leur situation personnelle et de leur situation au sein du ministère. Ce sentiment étant également partagé au sein du ministère de l’Économie et des Finances, cette crise est peut-être généralisable à l’ensemble des structures publiques.

Ces inquiétudes sont partagées par toutes les catégories d’agents, mais elles sont plus sensibles lorsque leur ancienneté est plus élevée. Elles sont également plus fréquentes dans les DRAC, peut-être du fait des discussions liées à la décentralisation.

Si l’enquête était conduite aujourd’hui, les résultats pourraient être différents. De nombreux efforts de communication ont notamment été déployés aux mois de janvier et de février. Cependant, il importe désormais de s’appuyer sur ces chiffres pour lancer un véritable travail de fond.

Enfin, d’autres ministères ont sollicité les résultats du baromètre social pour pouvoir s’en inspirer. Cette enquête était effectivement la première à concerner à la fois l’administration centrale, les services déconcentrés et des structures de type SCN. L’objectif était de parvenir à une approche commune des problématiques du ministère de la Culture, tout en tenant compte de la grande diversité de ses organisations.

**M. Frédéric MAGUET (SNAC-FSU)** remercie M. Jean-Pascal LANUIT. Il rappelle qu’initialement, les représentants du personnel n’étaient pas particulièrement favorables à la mise en place d’une telle enquête. De fait, les organisations syndicales sont déjà très bien positionnées pour recueillir le sentiment des agents sur leur situation professionnelle.

Les résultats obtenus sont intéressants, mais ils devront désormais se traduire par un travail concret. En outre, ils ne correspondent pas à des données brutes, mais à une traduction réalisée par la société Kantar-TNS.

Pour chaque réponse, il était possible de choisir entre 4 réponses différentes, et notamment d’opter pour la mention *« pas du tout d’accord »*. Or, le nombre de réponses totales correspondant à cette mention n’a pas été fourni.

Les résultats obtenus par la haute administration, par le cabinet et par les instances politiques confirment les propos que les organisations syndicales relaient depuis plusieurs années. Depuis la RGPP, la confiance des agents s’est fortement érodée et le ministère n’a pas pris de mesures pour y remédier.

Dans la mesure où les représentants du personnel ne peuvent obtenir le nombre de réponses correspondant à la mention *« pas du tout d’accord »*, M. Frédéric MAGUET souhaite savoir quelles sont les personnes qui sont en mesure d’accéder aux données brutes. Il demande que ces données soient fournies aux organisations syndicales.

**Mme Claire GUILLEMAIN** rappelle qu’il s’agissait d’une enquête à caractère anonyme. Aucune personne n’est donc en mesure d’accéder aux données brutes.

**M. Frédéric MAGUET (SNAC-FSU)** précise qu’il ne sollicite pas les questionnaires, mais bien les chiffres bruts, avant retraitement des données.

D’après **M. Jean-Pascal LANUIT**, proposer un choix entre quatre réponses oblige chaque personne à se positionner. Or, la réponse *« pas du tout d’accord »* traduit effectivement une position ferme et résolue. La présentation réalisée par la société Kantar-TNS est assez commerciale. Elle vise à désigner en priorité les points forts et positifs relevés du client qui a commandé l’enquête. Toutefois, les données brutes du baromètre social pourront bien entendu être transmises aux organisations syndicales.

**M. Frédéric MAGUET (SNAC-FSU)** souhaite savoir si les résultats de l’enquête du ministère de l’Économie et des Finances pourraient également être communiqués aux organisations syndicales.

**M. Jean-Pascal LANUIT** précise que seules les données rendues publiques par le ministère de l’Économie et des Finances sont accessibles. Néanmoins, ces éléments pourront être communiqués. En revanche, la méthodologie employée dans le cadre de cette enquête était différente.

**M. Frédéric MAGUET (SNAC-FSU)** rappelle que l’administration vante souvent l’unicité du ministère et de ses services. Par conséquent, le périmètre de la prochaine enquête devrait être étendu au-delà de celui de l’administration centrale et des SCN. M. Frédéric MAGUET souhaite notamment savoir si l’enquête pourrait être conduite auprès de l’ensemble des agents des établissements publics.

Par ailleurs, les données du baromètre social indiquent que les agents du ministère souffrent d’un manque de reconnaissance et de perspectives professionnelles. Or, ces problèmes sont très fréquemment évoqués par les organisations syndicales depuis plusieurs années. De la même manière, celles-ci critiquent l’absence de gestion du changement et la mise à disposition de moyens adéquats.

C’est pourquoi il est désormais nécessaire de s’interroger sur le travail qui pourrait être mené à partir des résultats de l’enquête. Les orientations stratégiques de Madame la ministre et de son cabinet manquent par exemple de clarté.

Pourtant, les représentants du personnel signalent régulièrement que la politique culturelle du ministère est trop peu lisible. L’éducation artistique et culturelle s’apparente par exemple d’un dispositif, mais elle ne suffit pas à constituer une véritable politique.

En conclusion, M. MAGUET espère que les résultats du baromètre social se traduiront par la mise en œuvre d’un travail de fond, mené conjointement par l’administration et les organisations syndicales. Il rappelle que l’enquête a souligné la fierté des agents d’appartenir au ministère de la Culture et leur attachement à leurs missions. Pourtant, ceux-ci sont également très pessimistes quant au devenir du ministère. Ces constats appellent donc une véritable réaction.

Faute de réaction, la mise en place du baromètre social aura été une démarche vaine. De la même manière, les organisations syndicales regrettent que l’administration ne réagisse pas davantage lorsqu’elle prend connaissance des résultats du bilan social.

**Mme Claire GUILLEMAIN**rappelle que Madame la ministre s’est félicitée de la mise en place du baromètre social. Celle-ci a notamment indiqué que désormais, il importerait de les traduire par la mise en œuvre d’un plan d’action concret.

Madame la ministre souhaite également que cette démarche soit reconduite annuellement, afin de déterminer les points d’amélioration et les ajustements qui seront nécessaires. Ce plan d’action sera établi en lien avec les directions générales, les services déconcentrés et avec le Secrétariat général.

Par ailleurs, Mme GUILLEMAIN souhaite que l’ensemble des organisations syndicales soumette des propositions sur les données devant être analysées pour le baromètre social de 2018. De la même manière, la possibilité d’une extension de cette enquête aux établissements publics pourrait être étudiée. Toutefois, les populations des établissements publics étant moins nombreuses, la méthodologie employée devra faire l’objet d’une réflexion.

En revanche, Mme GUILLEMAIN ne partage pas les propos de M. MAGUET sur l’éducation artistique et culturelle. Madame la ministre a rappelé devant tous les CTM que ce sujet était essentiel, au même titre que la ségrégation culturelle, la transmission ou l’accès du plus grand nombre à la culture. Ces enjeux constituent le cœur de la politique qu’elle souhaite mener.

**Mme Cécilia RAPINE (CFDT-Culture)** souligne que si l’administration avait davantage écouté les organisations syndicales, il n’aurait pas été nécessaire de rétribuer la société Kantar-TNS pour obtenir de telles informations.

Lors de la présentation du baromètre social au mois d’octobre, les représentants du personnel avaient émis des doutes quant au périmètre choisi pour mener cette enquête. Ils proposaient notamment de recueillir l’avis de l’ensemble des agents du ministère avant de lancer le processus de réforme des établissements publics.

Le baromètre social s’apparente à une enquête sur la qualité de vie au travail et sur l’égalité professionnelle. Le questionnaire utilisé à cette occasion était notamment analogue à un questionnaire de type QVT. Or, les enjeux de QVT sont portés par la CFDT depuis 2010.

Décider d’une enquête sur ces problématiques devrait donc naturellement induire la mise en place d’un plan d’actions. Par conséquent, il est désormais nécessaire de travailler sur les questions d’organisation du travail, de qualité de l’environnement physique des agents ou encore sur la qualité de l’organisation du travail.

Cette réflexion générale devrait également prendre en compte les possibilités de réalisation et de développement personnel au sein du ministère, ainsi que les possibilités de concilier vie personnelle et vie professionnelle. Enfin, elle devrait inclure les enjeux de formation professionnelle et d’évolution de la carrière des agents.

Les résultats du baromètre social ont été communiqués à la fin du mois de février. Ils doivent désormais être traités par l’administration, avant de se traduire par un ensemble de mesures visant à améliorer le climat social. Or, l’administration est déjà chargée de conduire une réforme de restructuration du ministère. C’est pourquoi Mme RAPINE s’interroge sur la possibilité de travailler sur les questions de qualité de vie au travail dans un tel contexte.

Par conséquent, elle souhaite savoir si un plan d’actions a été prévu et s’il fera l’objet d’échanges avec les organisations syndicales. Si l’administration souhaite lancer un plan d’action, elle devra communiquer la date de sa mise en œuvre. Plus généralement, les organisations syndicales posent la question de l’utilisation des résultats du baromètre social par le ministère de la Culture.

Par ailleurs, la CFDT-Culture se joint à la demande de la SNAC-FSU pour un accès aux données brutes de l’enquête. Dans la mesure où l’administration recueille l’avis des agents du ministère, la CFDT-Culture considère qu’il est légitime que les représentants du personnel puissent également obtenir ces données.

Enfin, Mme Cécilia RAPINE souhaite savoir de quelle manière la restitution des résultats sera organisée. Si l’administration ne souhaite pas diffuser ces résultats rapidement, la CFDT-Culture s’engagera à les publier en ligne.

**M. Tahar BEN REDJEB (SUD Culture Solidaires)** souscrit à l’idée que l’intérêt d’une enquête réside essentiellement dans les solutions qui sont ensuite mises en œuvre.

M. Tahar BEN REDJEB a souhaité comparaître les résultats du baromètre social et ceux des diverses enquêtes conduites dans les DRAC. En premier lieu, les taux de réponse sont plus élevés dans les DRAC. Il apparaît également que 90 % des agents du ministère estiment que leur travail est intéressant, contre 80 % dans les DRAC. En revanche, les agents des DRAC sont plus nombreux à considérer que leur environnement de travail est agréable et que les conditions matérielles y sont satisfaisantes.

De la même manière, l’équilibre entre vie privée et vie professionnelle est perçu plus positivement dans les DRAC. Les agents des DRAC sont également plus nombreux à estimer que les formations sont adaptées et que les possibilités de développement de compétences sont réelles. En revanche, les réponses sur les possibilités d’évolution et de promotion sont sensiblement identiques dans le ministère et dans les DRAC.

La transmission des informations par les supérieurs hiérarchiques et la lisibilité des orientations stratégiques sont mieux perçues au sein du ministère. Seuls 44 % des agents des DRAC estiment que les priorités sont claires, contre 53 % au ministère. La possibilité de mener un travail de qualité est jugée de manière identique par l’ensemble de ces agents.

Il est également important de souligner que l’indice de confiance dans l’action d’un supérieur direct est plus élevé au sein du ministère. En revanche, la confiance vis-à-vis des représentants du personnel est bien plus importante dans les DRAC. Enfin, les agents du ministère sont un peu plus optimistes que ceux des DRAC quant à leur avenir professionnel.

Désormais, il est nécessaire de réfléchir aux mesures qui permettront d’améliorer ces résultats. Cependant, l’administration a indiqué qu’il serait nécessaire de commencer par consacrer du temps à l’exploitation des données. L’administration dit envisager la mise en place d’un plan d’action. Or, les enquêtes menées dans les DRAC auraient également dû aboutir sur un plan d’action, ce qui n’a pas été le cas.

De la même manière, il était prévu que le questionnaire RPS soit reconduit tous les deux ans, afin de mesurer la manière dont l’avis des agents pouvait évoluer. Cette démarche n’a jamais été renouvelée. Les organisations syndicales peuvent donc légitimement avoir des doutes quant à l’engagement pris par l’administration d’une reconduite annuelle du baromètre social.

**Mme Valérie RENAULT (CGT-Culture)** remercie l’administration pour sa transparence sur le processus d’enquête et sur les résultats du baromètre social. Elle note que les réponses fournies par les agents ne sont pas particulièrement surprenantes. En outre, un CHSCTM étant prévu pour le 11 avril, une présentation du baromètre social pourrait être inscrite à l’ordre du jour. Cette demande serait légitime, dans la mesure où les données du baromètre social invitent à réfléchir sur les questions d’organisation du travail.

Ces résultats concernent également le fonctionnement de l’administration. Mme Valérie RENAULT souhaite donc que monsieur le Secrétaire général partage ses conclusions sur ce sujet. Par ailleurs, il est particulièrement significatif que 66 % des agents considèrent être perdants dans le contrat qu’ils ont établi avec le ministère. Cette tendance lourde ne devrait en aucun cas être ignorée.

Mme Valérie RENAULT rappelle que Madame la ministre a évoqué la mise en œuvre d’un plan d’actions. Il serait donc souhaitable qu’elle revienne plus en détail sur ce point à l’occasion du prochain CTM. La restitution des résultats pourrait également faire l’objet d’une note de synthèse à l’attention des personnels.

En conclusion, Mme Valérie RENAULT signale que le préavis de grève déposé par les organisations syndicales reprend très exactement les motifs d’insatisfaction relevés dans le baromètre social. Si l’administration souhaite améliorer le quotidien des agents, elle devrait donc commencer par répondre favorablement à ces revendications.

**Mme Claire GUILLEMAIN** considère également que le plan d’actions devra faire l’objet d’une présentation en CTM. Cette présentation pourrait être précédée d’une réunion avec les organisations syndicales, afin de recueillir leurs propositions sur ce sujet. L’opinion du CHSCT devrait également être sollicitée.

En outre, une restitution à l’attention des personnels a bien été prévue. Elle sera réalisée sous forme d’article. Enfin, le plan d’action souhaité par le ministère comprendra également un volet formation.

**M. Hervé BARBARET**estime que ces échanges valident l’utilité du baromètre social. Ce document permet de dresser des constats objectifs et chiffrés sur un ensemble de problématiques. Il permettra donc de renforcer les priorités du ministère de la Culture quant à son évolution.

M. Hervé BARBARET retient également de ces résultats le formidable attachement des agents à leur ministère et à leur mission. Ce sentiment est une véritable force, sur laquelle il importe désormais de capitaliser. Néanmoins, de nombreux agents ont également exprimé des craintes sur l’avenir du ministère de la Culture. Ce sentiment n’est pas récent, mais la méthodologie du baromètre social a permis de l’objectiver.

Par conséquent, il est nécessaire d’élaborer plus rapidement un plan d’actions permettant de rassurer les agents sur l’avenir du ministère de la Culture. Le rôle du ministère par rapport aux enjeux sociaux et économiques du territoire français est éminent. Les craintes exprimées sur son devenir ne sont donc pas justifiées. En revanche, il conviendra de réfléchir à la manière dont le ministère pourrait se renforcer pour parvenir à s’emparer pleinement de ces enjeux.

**M. Arnaud ROFFIGNON**rappelle que la mise en œuvre d’une restitution des résultats avait été annoncée dès le lancement de la consultation. Le document remis aux organisations syndicales sera donc bien publié en ligne. Il sera assorti d’un document de synthèse de quelques pages, avec des infographies permettant de visualiser rapidement les principaux résultats.

D’après **M. Wladimir SUSANJ (CGT-Culture)**, les réponses de l’administration induisent qu’elle souhaite lancer une campagne de communication plutôt qu’un véritable plan d’actions. Le but de cette communication sera probablement de rassurer les agents, sans apporter de réponse concrète aux problèmes soulevés.

M. Wladimir SUSANJ estime également que les résultats de cette enquête traduisent un potentiel pouvant conduire à la mise en échec de l’administration et de sa politique. Désormais, la position de l’administration est minoritaire au sein du ministère, mais également sur l’ensemble du territoire français.

Les politiques qui sont conduites sont désapprouvées par une majorité de personnes. Par conséquent, M. Wladimir SUSANJ est confiant quant à la capacité des organisations syndicales à résister à la destruction méthodique du ministère de la Culture.

**M. Franck GUILLAUMET (CGT-Culture)** revient sur le sentiment d’inquiétude des agents par rapport au changement. Ce résultat rappelle que les mesures prises dans le cadre des réformes doivent être clairement explicitées. Le manque d’information est un facteur qui aggrave considérablement ce sentiment.

De plus, la majorité des agents dénonce les nombreux cloisonnements qui existent au sein du ministère. Généralement, ces cloisonnements génèrent de l’inertie administrative et dégradent les conditions de travail.

Ces dysfonctionnements organisationnels sont en grande partie liés à l’organisation actuelle, issue de la RGPP. Le travail de modernisation que l’administration souhaite conduire devrait donc davantage prendre en compte de ce problème.

En outre, les résultats de l’enquête sur les évolutions de carrière au sein du ministère rejoignent entièrement les analyses des organisations syndicales. Ce sujet implique notamment des enjeux de carrière, de rémunération et de pouvoir d’achat.

Enfin, madame la ministre devrait indiquer qu’elle assume pleinement ces résultats et qu’elle en tirera des conséquences. Ces données devraient l’inciter à restaurer un dialogue social de qualité au sein du ministère de la Culture.

**M. Hervé BARBARET** remercie les représentants du personnel. Il propose de passer au point suivant de l’ordre du jour.

**Point 5**) Projet d’arrêté relatif à la création d’un référent-déontologue (*pour avis*)

M. Marc-Olivier BARUCH rappelle que le référent-déontologue a été créé par la loi de 2016 sur la déontologie et les obligations du fonctionnaire. La loi prévoit notamment que *« tout fonctionnaire a le droit de consulter un référent-déontologue chargé de lui apporter tout conseil utile au respect des obligations et principes déontologiques. Cette fonction de conseil s’exerce sans préjudice de la responsabilité et des prérogatives des chefs de service »*.

La loi prévoyait également qu’un décret en Conseil d’État préciserait les conditions de nomination des référents-déontologues. Ce décret publié en avril 2017 offre la possibilité aux administrations de nommer une personne en activité, un agent retraité ou encore un collège, sous réserve de lui accorder les moyens de son indépendance effective. Après la promulgation de ce décret, de nombreux ministères ont donc choisi de nommer des personnes expérimentées pour conduire ces missions.

Le rapport invitait à s’appuyer sur cette obligation légale pour constituer une politique permettant de créer un organe collectif. Dès lors que, cet organe pourrait prendre en compte les obligations légales et les demandes des agents.

 Il pourrait également être saisi par le ministre et par les chefs de service (au sens de l’ensemble de la sphère culturelle). Plus généralement, le rapport préconisait que cette politique de déontologie s’appuie sur une base aussi large que possible.

Ces propositions ont été remises au mois de juillet 2017. Elles ont conduit à la préparation du texte aujourd’hui soumis à l’avis des représentants du personnel. L’article 1 précise qu’il s’agit d’une modalité collective. Le référent-déontologue est donc représenté par un organe collectif.

L’article 2 détaille la nature de la mission confiée par la loi. Il précise également que le rôle du référent-déontologue relève de *« toute réflexion sur les questions déontologiques intéressant les services et établissements publics »*. Celui-ci doit permettre de *« rendre un avis à la demande du ministre, des chefs de service ou des organisations syndicales »*.

Le collège réunira neuf membres, et sa composition devra viser la parité. Elle comprendra un président et deux ensembles égaux en volume. Elle devra intégrer des personnes disposant d’une solide connaissance du fonctionnement du ministère, en associant l’Inspection générale des affaires culturelles, ainsi que des agents ayant exercé dans les DRAC et dans les établissements publics. Enfin, le collège devra intégrer des personnes issues de l’enseignement supérieur et de la recherche.

Le fonctionnement de cet organe devra s’appuyer sur les réseaux. Il conviendra de déterminer une articulation cohérente, en conciliant une exigence d’efficacité et une volonté d’indépendance. Les outils et modes d’action employés devront donc répondre à ces principes. Le référent-déontologue nommé ne pourra pas être démis de sa fonction pendant une durée de trois ans.

Après la remise d’avis des représentants du personnel, l’arrêté devra être signé et publié. Cette politique devra être partagée au sein du ministère. Les valeurs déontologiques qu’elle véhicule devront également être diffusées, ce qui implique la mise en place d’un plan de formation. Enfin, le référent devra produire un rapport annuel, qui permettra d’échanger régulièrement sur la politique de déontologie mise en œuvre.

**M. Franck GUILLAUMET (CGT-Culture)** estime que dans un contexte d’accélération des changements, la création de ce collège sera essentielle. Dans la mesure où ce dispositif bénéficiera à chaque agent du ministère, il devra faire l’objet d’une communication conséquente. L’administration devra notamment expliquer aux agents son fonctionnement et ses mécanismes.

**Mme Sophie AGUIRRE (SUD-Culture Solidaires)** remercie M. Marc-Olivier BARUCH pour le travail qu’il a mené sur ce sujet. Elle souscrit aux propos de M. GUILLAUMET sur la nécessité d’informer les agents du ministère. Les problématiques de souffrance déontologique sont régulièrement évoquées dans le secteur privé. Une personne peut exercer un travail qu’elle réprouve sur le plan déontologique, et il est donc essentiel qu’elle puisse évoquer ce sujet avec un interlocuteur.

L’organisation SUD-Culture Solidaires ne souhaite pas commenter le contenu de l’arrêté, puisqu’elle souscrit à la grande majorité des articles. Cependant, elle regrette que le volet sur les lanceurs d’alerte n’ait pas été évoqué. Cette problématique est pourtant essentielle. SUD-Culture Solidaires propose donc d’établir une définition précise de la notion de lanceur d’alerte (cette notion fait souvent l’objet de confusions et devrait donc être clarifiée).

**Mme Corinne CHARAMOND (SNAC-FSU)** salue la réactivité du ministère sur la mise en œuvre d’un dispositif très attendu. Néanmoins, la SNAC-FSU regrette le choix d’une procédure de nomination des membres, dans la mesure où elle est plus encline aux procédures électives.

La SNAC-FSU s’inquiète également de la procédure de renouvellement prévue dans l’arrêté. Une nomination pour trois ans assortie d’une clause d’inamovibilité implique le risque d’un départ de l’ensemble des membres du collège dès le premier renouvellement. Au terme du premier exercice, il sera donc peut-être nécessaire d’opter pour un renouvellement par tiers, afin de garantir la continuité du dispositif.

Il sera également important de mettre en place un historique précis du fonctionnement de l’instance. En outre, Mme Corinne CHARAMOND estime que la communication et l’information autour de ce projet devront être consolidées.

Dans la mesure où le collège rendra un avis consultatif, il semble légitime de s’interroger sur la valeur qui lui sera accordée. La SNAC-FSU se demande donc quelle sera la position du ministère vis-à-vis des réponses qui seront formulées par cet organe.

Mme Corinne CHARAMOND rappelle que de nombreux dispositifs visant à améliorer le quotidien professionnel des agents ont déjà été mis en place. Néanmoins, ces dispositifs et les réponses qu’ils fournissent ne sont pas suffisamment valorisés.

Enfin, Mme Corinne CHARAMOND demande quelle sera la date de mise en place du collège. Il serait regrettable que le lancement du dispositif soit retardé. Par ailleurs, les organisations syndicales seront très attentives quant au profil des personnes qui seront désignées. En cas de nomination inadéquate, les représentants du personnel réagiront très probablement.

**Mme Valérie RENAULT (CGT-Culture)** souhaite que l’administration s’engage à présenter ce dispositif en CTM. Elle souligne le manque de clarté de l’article 9, qui renforcera les effets de réseau de proximité. Il est notamment stipulé que les responsables de service ou les responsables d’établissement pourront désigner des correspondants déontologues. Or, l’arrêté permettant de désigner les chefs de service n’a toujours pas été élaboré. Par conséquent, le niveau d’information pourrait varier en fonction des agents.

En outre, Mme Valérie RENAULT regrette que la situation des agents mis à disposition dans les directions régionales des affaires culturelles n’ait pas été évoquée. Ces agents employés par l’INRAP sont conduits à traiter des dossiers d’opérations archéologiques, et donc à travailler dans le champ de la concurrence. Le collège devrait donc mener une réflexion sur ce sujet, afin de protéger ces agents. Du fait de cette configuration particulière, ceux-ci pourraient rapidement être convoqués au tribunal pour prise illégale d’intérêt.

**Mme Corinne CHARAMOND (SNAC-FSU)** souhaite également revenir sur l’article 9. Pour fonctionner de manière efficace, le référent-déontologue ne peut pas être accessoirisé. Or, le contenu de l’article 9 ne rappelle pas que sa présence sera impérative dans tous les établissements. L’obligation de mettre en place référent-déontologue dans tous les établissements publics devrait donc être stipulée dans l’arrêté.

C’est pourquoi Mme Corinne CHARAMOND suggère d’ajouter une injonction dans l’article 9, visant à imposer la création d’un poste de référent-déontologue dans chaque établissement.

**M. Hervé BARBARET** estime qu’il est effectivement important que ce collège soit rapidement mis en place. La situation à l’INRAP évoquée par Mme Valérie RENAULT illustre par exemple cette nécessité. En outre, M. Hervé BARBARET souscrit à la nécessité de renforcer l’information et la communication sur ce sujet.

**M. Jean-Luc SARROLA (UNSA-CFTC)**indique que l’UNSA partage la position de la SNAC-FSU sur la nécessité d’un renouvellement par tiers du collège.

Il souhaite également revenir sur le contenu de l’article 9. Il est peu probable qu’un agent souhaite évoquer un problème local auprès d’un référent-déontologue du même établissement. C’est pourquoi il est nécessaire de réfléchir aux enjeux confidentialité de la saisine.

**M. Marc-Olivier BARUCH**insiste sur la nécessité de désigner des personnes dont le profil correspond bien aux besoins spécifiques du collège. En outre, il sera effectivement nécessaire de déterminer le bon niveau de proximité entre les agents et leur référent-déontologue. La construction de ce réseau devra donc encore faire l’objet de réflexions.

Il est important qu’en cas de besoin, un agent puisse immédiatement identifier son interlocuteur. Dès que l’arrêté sera publié, il sera établi que le référent-déontologue est bien représenté par le collège. Cette possibilité n’exclut pas qu’un agent puisse également obtenir une réponse auprès d’un déontologue de proximité. Dans tous les cas, il est indispensable que les agents puissent accéder à un espace d’expression parfaitement libre. Cette nécessité implique donc que le collège travaille en parfaite indépendance.

Une composition reposant sur 9 personnes peut effectivement paraître complexe à articuler. C’est pourquoi un dispositif plus léger est également prévu pour les demandes individuelles. Dans la mesure où le dispositif est nouveau, il est souhaitable qu’il soit conduit par un groupe de personne plutôt que par une personne seule. L’objectif de cette composition était notamment d’obtenir une représentation conforme aux divers modes de gouvernance du ministère.

Enfin, le législateur a prévu d’articuler ce sujet avec la problématique des lanceurs d’alerte. La loi Sapin II prévoyait notamment qu’une alerte pouvait être déposée auprès du référent-déontologue. De plus, une circulaire sur cette question est en préparation. Le CT sera donc consulté prochainement sur la procédure de lancement d’alerte.

**M. Frédéric MAGUET (SNAC-FSU)** estime que la personnalité des membres du collège sera un élément déterminant. Dans la mesure où ceux-ci seront nommés pour une période de trois ans, il sera essentiel de veiller à désigner les bonnes personnes. Il s’agit donc d’une responsabilité très importante, qui aura des conséquences sur la crédibilité accordée à cet organe.

Pour cette raison, la mise en place d’un renouvellement par tiers après une première période de trois ans devrait être sérieusement envisagée. Enfin, M. Frédéric MAGUET souscrit également à la nécessité de réviser le contenu de l’article 9.

**M. Marc-Olivier BARUCH**convient qu’il sera effectivement nécessaire de désigner les profils adéquats pour que la composition du collège soit pertinente. Par ailleurs, il propose d’envisager la question d’un renouvellement par tiers au terme du 1er mandat des membres.

Enfin, notifier dans l’article 9 que les établissements *« désignent »* plutôt que *« peuvent désigner »* ne devrait pas perturber le bon fonctionnement du collège. M. Marc-Olivier BARUCH ne s’oppose donc pas à cette proposition.

**M. Hervé BARBARET** souscrit également à cette proposition. Il invite les représentants du personnel à procéder au vote.

*Les représentants du personnel procèdent au vote :*

* **Pour** : CGT-Culture (7 voix), CFDT-Culture (3 voix), SUD-Culture Solidaires (3 voix), SNAC-FSU (1 voix).
* **Contre** : /
* **Abstention** : liste commune UNSA-CFTC (1 voix).

**Point 4**) Bilan de la formation ministérielle 2016 (*pour information*)

**Point 6**) Projet d’arrêté relatif aux élections du CNESERAC (*pour information*)

**Point 7**) Approbation des procès-verbaux des CTM du 06 juillet 2017 et du 03 octobre 2017 (*pour avis*)

**Point 8**) Tableau de suivi des engagements

*Ces différents points n’ont pas été examinés.*

*La séance est levée.*

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Secrétaire de la séance | M. Hervé BARBARET Président de la séance | Mme Virginie SOYER Secrétaire adjoint de la séance |