**PROCÈS-VERBAL**

**DU COMITÉ TECHNIQUE MINISTÉRIEL**

**DU 28 MARS 2018**

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

- M. Hervé BARBARET

- Mme Isabelle GADREY

- M. Sébastien CLAUSENER

- Mme Aurélie DIEMER

- Mme Annick PASQUET

- Mme Cécile PARISY

- Mme Carole ETIENNE-BOISSEAU

- M. Guillaume BROUILLARD

- M. Fabrice DE BATTISTA

- M. Jean-Pierre DEFRANCE

- Mme Maryline LAPLACE

- Mme Élisabeth LALAUT

- M. Philippe BELIN

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

*Au titre de la CGT-Culture :*

- Mme Valérie RENAULT

- M. Franck GUILLAUMET

- M. Dominique DEHAIS

- 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

*Au titre de SUD-Culture Solidaires :*

- M. Thomas BOUQUIN (suppléant)

*Au titre du SNAC-FSU :*

- M. Frédéric MAGUET

- Mme Corinne CHARAMOND (suppléante)

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

- Mme Chantal THOMAS (suppléante)

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

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

- M. Jean CHAPELLON (tous les points)

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

**Ordre du jour**

 Formation et développement professionnel

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

Organisation et fonctionnement de l’administration

1. Projet d’arrêté relatif au CNESERAC *(pour information)* ;

 Relations sociales et dialogue social

1. Élections professionnelles 2018 *(pour information)* ;
2. Approbation des procès-verbaux des CTM du 06 juillet 2017 et du 03 octobre 2017 *(pour avis) ;*
3. Tableau de suivi des engagements ;
4. Question(s) diverse(s) ;

*Le quorum étant atteint, la séance est ouverte. Michèle DUCRET est désignée secrétaire adjointe de séance.*

Avant l’ouverture du premier point de l’ordre du jour, **Valérie RENAULT (CGT-Culture)** souhaite s’exprimer au nom des organisations syndicales CFTC-Culture, SNAC-FSU, Sud-Culture Solidaires, UNSA-Culture et CGT-Culture. Par ailleurs, elle regrette l’absence du cabinet, dont la présence est pourtant requise dans le cadre d’un CTM.

Valérie RENAULT rappelle que l’intersyndicale avait déposé un préavis de grève pour la date du 22 mars 2018. Cette grève a entraîné une mobilisation significative des personnels, sur l’ensemble des secteurs. À cette occasion, 25 établissements ont été fermés au sein du ministère de la Culture, ainsi qu’un grand nombre de services. En outre, de très nombreuses filières ont également suivi ce mouvement, notamment la filière « accueil, surveillance et magasinage ».

Désormais, le gouvernement devra répondre aux revendications des personnels, qui sont parfaitement légitimes. Il devra par exemple se positionner sur des sujets tels que le dégel du point d’indice, le rattrapage du pouvoir d’achat, l’abrogation du jour de carence, le dégel des grilles PPCR, l’arrêt des suppressions d’emplois, le respect des personnels de la Fonction publique et le retrait du programme « Action publique 2022 ».

De plus, les organisations syndicales souhaitent que Madame la ministre entende davantage les revendications des personnels. Les agents ont exprimé plusieurs demandes, dont certaines visent à renforcer la démocratie sociale. Il convient de rappeler qu’au sein de toutes les assemblées générales du ministère, les règles en vigueur ont été bafouées.

Madame la ministre a annoncé vouloir ouvrir plusieurs négociations à compter du 4 décembre. Néanmoins, le travail du personnel et de ses représentants n’est pas suffisamment respecté pour le moment. En CT-Musées, les organisations syndicales n’ont par exemple pas pu obtenir la documentation nécessaire à l’étude du programme « Action publique 2022 ». Par conséquent, celles-ci ont suspendu la séance et transmis un courrier à Madame la ministre, lui signifiant qu’une telle situation ne pouvait plus perdurer.

Les représentants du personnel ont également sollicité la possibilité de collaborer avec les groupes de travail mis en place dans le cadre d’« Action publique 2022 ». Cette demande transmise le 14 février n’a toujours pas obtenu de réponse. Par ailleurs, l’administration a indiqué que la déconcentration des ressources humaines concernerait 4500 agents. Ce chiffre pourtant considérable n’a fait l’objet d’aucune discussion avec les organisations syndicales.

Par ailleurs, l’intersyndicale souhaite obtenir rapidement la communication du rapport sur les DRAC. Elle demande également qu’une séance soit organisée, afin de discuter dans de bonnes conditions du contenu de ce document. À cette occasion, la présence des six inspecteurs serait souhaitable.

Plus généralement, l’étude d’un tel sujet nécessite que le protocole habituel soit respecté, et que les échanges se déroulent dans des conditions satisfaisantes.

Les représentants du personnel devraient donc pouvoir préalablement accéder à l’intégralité du rapport. Ils déplorent que ce ne soit pas le cas, d’autant que Madame la ministre évoque régulièrement son attachement aux DRAC.

Les organisations syndicales ont également constaté que monsieur le ministre de l’Intérieur était autorisé à créer des SCN. En 2017, monsieur Gérard COLLOMB a mis en place un premier SCN pour la sécurité nucléaire, et un second pour la lutte contre le terrorisme. Il paraît donc incompréhensible que Madame la ministre de la Culture ne soit pas autorisée à créer également un SCN au sein de son ministère.

Le SCN est pourtant une formule administrative moderne et mutualisée. Elle permet de renforcer la capacité d’action de l’administration centrale. De plus, les derniers rapports de l’Inspection générale des finances ont souligné que le coût des SCN était inférieur à celui des établissements publics. Dans le cadre de certaines missions de l’administration centrale, il apparaît que cette formule est bien la plus appropriée.

Parmi les emplois supprimés dans la Fonction publique de l’État cette année, 4 % relevaient directement du ministère de la Culture. Le maintien de cette cible induirait donc une suppression de près de 2000 emplois, dont plus de 300 au niveau des DRAC. Or, une telle proportion est considérable. Les organisations syndicales sont convaincues que ni les DRAC ni le ministère de la Culture ne pourront supporter des réductions d’effectifs aussi conséquentes.

Aujourd’hui, les agents de catégorie A ne sont plus présents pour diriger les services de formation. Des postes d’agents de catégorie C ont été supprimés, alors que ceux-ci exerçaient des missions relevant pourtant de la catégorie B. Ces décisions sont incompréhensibles, d’autant que le ministère de la Culture a indiqué que la formation serait désormais l’une de ses priorités.

Par ailleurs, les représentants du personnel souhaitent obtenir l’arrêté sur la commission GPRH. Concernant le rattrapage indemnitaire, il avait été annoncé que l’ensemble des agents de catégorie C serait positionné sur les socles ministériels de la filière administrative. Or, les organisations syndicales souhaitent que cette mesure soit étendue également aux agents de catégorie B, de catégorie A, et aux agents de l’ensemble des corps.

Si l’administration n’injectait pas 50 % des 7 millions d’euros dans le complément indemnitaire annuel, des rattrapages pourraient être mis en œuvre. Les socles pourraient également être pérennisés pour les personnels. De plus, la possibilité que les administrateurs civils ne soient pas impactés par les mesures sur le jour de carence a été évoquée. Si cette information était confirmée, elle devrait être communiquée de manière transparente.

Les représentants du personnel soulignent également que la marchandisation voulue par le ministère de la Culture pour les établissements publics aura un coût significatif. L’intersyndicale signale notamment que les emprunts auprès de ces établissements sont de plus en plus fréquents. Or, il est rappelé dans les divers conseils d’administration qu’en cas de non-remboursement, les personnels serviraient de variable d’ajustement. Les organisations syndicales ont estimé que de tels propos étaient particulièrement violents et brutaux.

Les transferts d’agents du T2 vers le T3 induisent des pertes très significatives de compétences et d’agilité. L’administration devrait également fournir en CTM les chiffres sur les taux de promotion. En outre, les personnels du ministère de la Culture souhaitent que les organisations du travail soient améliorées.

Pour les organisations syndicales, il est essentiel que cette organisation corresponde bien au travail réel et quotidien des agents. Malheureusement, aucun chantier n’a encore été lancé sur ce sujet. Madame la ministre devrait mesurer davantage l’écart qui existe entre les objectifs qu’elle fixe aux agents et les moyens dont ils disposent pour les atteindre. Elle devrait également prendre plus en compte la mobilisation des personnels au sein du ministère de la Culture.

Pour toutes ces raisons, les organisations syndicales demandent solennellement l’organisation d’un rendez-vous avec Madame la ministre. Dans la mesure où celle-ci devra communiquer un certain nombre de propositions au Comité « Action publique 2022 », les organisations syndicales souhaitent que cette rencontre soit organisée rapidement.

**Hervé BARBARET**remercie Valérie RENAULT pour son intervention. Il précise qu’à 10 heures, une minute de silence sera organisée en l’honneur du lieutenant-colonel BELTRAME.

Le rapport-DRAC a été remis vendredi dernier à madame la ministre. Désormais, celle-ci souhaite qu’une présentation formelle du rapport soit organisée, avec la présence des six inspecteurs. Cet échange avec les organisations syndicales sera donc bien mis en place. Sauf opposition de la part de l’IGF ou de l’IGA, le document sera également très largement diffusé et publié en ligne.

Par ailleurs, à l’occasion du CHSCT du 10 avril ou du 11 avril, les responsables des sous-chantiers du chantier « administration centrale stratège » évoqueront de quelle manière la concertation avec les organisations syndicales pourra être organisée.

Hervé BARBARET revient ensuite sur la question des suppressions d’emploi. Celles-ci sont effectivement imposées, mais pas dans les proportions évoquées par Valérie RENAULT. Dans tous les cas, l’administration travaillera pour réduire au maximum cette contrainte imposée depuis l’extérieur.

Il dément également les propos tenus sur les administrateurs civils et le jour de carence. Hervé BARBARET affirme que la possibilité de ne pas appliquer les réformes sur le jour de carence aux administrateurs civils n’a jamais été évoquée. Une telle décision créerait une situation d’iniquité inacceptable au sein du ministère.

Concernant la question des emprunts et des DRAC, Hervé BARBARET souhaite recueillir davantage d’informations avant de se prononcer sur le sujet. Cependant, il est peu probable que les personnels puissent avoir été considérés comme une variable d’ajustement dans le cadre de ce modèle économique.

En outre, les retours sur les taux de pro/pro sont effectivement négatifs. Toutefois, Hervé BARBARET agit pour les améliorer. Il espère notamment que les oppositions documentées pourront inciter le guichet unique à faire évoluer cette problématique. Enfin, la demande des organisations syndicales pour une prise de rendez-vous avec madame la ministre sera communiquée.

**Frédéric MAGUET (SNAC-FSU)** estime que l’absence du cabinet à ce CTM est inacceptable. Un CTM doit être présidé par le pouvoir politique, et non par une représentation administrative. Par ailleurs, monsieur Hervé BARBARET s’était engagé à fournir aux représentants du personnel les données brutes du baromètre social.

Ce sujet ayant été inscrit à l’ordre du jour du prochain CHSCTM, il est important que ces informations soient incluses dans les documents préparatoires.

Frédéric MAGUET revient ensuite sur la question du jour de carence. Il souligne l’écart grandissant entre la haute fonction publique et l’ensemble des fonctionnaires de gestion. Cette séparation progressive est de plus en plus mal perçue par les agents. Lors du bilan sur l’application du jour de carence, les représentants du personnel vérifieront donc eux-mêmes si tous les agents du ministère ont bien été traités équitablement.

De telles situations d’iniquité sont graves et elles exaspèrent les agents. Il appartient donc à l’administration de veiller à ce que la haute fonction publique et la fonction publique rétablissent des relations plus apaisées.

**Hervé BARBARET**rappelle que, dès lors qu’une règle a été mise en place, il est inenvisageable qu’un agent public puisse ne pas s’y conformer. L’application ou la non-application du jour de carence concernera donc bien l’ensemble des personnels.

**Franck GUILLAUMET (CGT-Culture)** revient sur la date du 10 avril ou du 11 avril, évoquée par Hervé BARBARET. Il regrette que l’ouverture de ce dialogue social soit systématiquement repoussée. En outre, l’expression « dialogue social » n’est peut-être pas la plus appropriée, dans la mesure où le débat entre les organisations syndicales et l’administration ne progresse pas. La déclaration intersyndicale partagée aujourd’hui est proche des propos tenus devant madame la ministre lors de la réunion du 13 mars.

Depuis cette date, le dialogue est à l’arrêt. Dans le même temps, le gouvernement a promulgué un certain nombre de mesures. Le processus d’échanges entre l’administration et les organisations syndicales doit donc être repris et accéléré. Madame la ministre et l’administration devront répondre aux interrogations légitimes des agents, notamment sur les modalités pratiques des réorganisations qui pourraient être mises en place.

Franck GUILLAUMET estime également que la cible retenue pour les suppressions d’emplois est bien trop élevée, d’autant que les représentants du personnel sollicitent plutôt des créations d’emplois. Il est probable que l’organisation du travail au sein du ministère soit profondément affectée par ces suppressions.

Les organisations syndicales souhaitent également que les mesures sur le jour de carence soient abrogées. En outre, ce sujet devrait plutôt inviter l’administration à s’interroger sur les conditions de travail au sein du ministère, où le taux d’absentéisme est devenu très significatif. Le mal-être dans les effectifs et la dégradation régulière des conditions de travail devraient faire l’objet d’une attention particulière.

Enfin, la polémique engagée avec monsieur Stéphane BERN n’a toujours pas cessé. Il est possible de percevoir dans certains articles de presse des attaques directes et nominatives contre de hauts fonctionnaires du ministère de la Culture. Les personnes concernées devraient donc pouvoir exercer un droit de réponse, à plus forte raison lorsque la presse publie des articles mensongers.

Pour le moment, Madame la ministre a malheureusement préféré ne pas s’exprimer sur ce sujet. Ce silence pourrait être considéré comme une forme de mépris vis-à-vis des hauts fonctionnaires du ministère de la Culture.

**Hervé BARBARET** précise qu’en aucun cas, Madame la ministre ne saurait mépriser les agents du ministère. En revanche, elle méprise effectivement une certaine forme de presse, lorsque celle-ci publie des articles diffamatoires.

Hervé BARBARET invite les participants à procéder à une minute de silence en l’honneur du lieutenant-colonel BELTRAME. Il rappelle que son geste courageux et professionnel a également été un geste de grande générosité. Il est donc important que la France et la Fonction publique française lui rendent hommage.

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

**Isabelle GADREY**précise que le document présenté aujourd’hui a fait l’objet d’une réunion de travail à l’automne 2017. Au nom du secrétaire général, de l’ensemble des directions et du cabinet, Isabelle GADREY souhaite souligner l’importance de la formation professionnelle, qui est outil essentiel dans l’accompagnement des services et de l’évolution des agents.

Chaque année, les dépenses directes liées à la formation sont en augmentation. Cette année, elles ont progressé de 3 % par rapport à 2015, soit 13 % d’augmentation sur les quatre dernières années. Des réunions sur ce sujet sont régulièrement mises en place avec les organisations syndicales. Les notes d’orientation pluriannuelle qui y sont transmises procèdent d’un travail collectif, mené notamment en collaboration avec les diverses directions.

Lors de la dernière commission, un échange a été conduit sur le maintien ou non de la commission « administration centrale ». Il est apparu qu’il était essentiel de revenir au mode de fonctionnement de la commission ministériel, incluant la présence des directions.

Par ailleurs, Isabelle GADREY est responsable du groupe de travail « formation ». Les sujets abordés au sein de ce groupe seront bien entendu précisés ultérieurement. Le rapport présenté aujourd’hui est un document collectif. Il reprend l’ensemble des travaux qui ont été conduits, travaux qui ont notamment donné lieu à la mise en place de ce groupe de travail.

**Cécile PARISY**indique qu’en 2016, l’activité de formation au ministère de la Culture a évolué favorablement par rapport à l’année 2015. Elle a enregistré une progression de 1 % du nombre total de stagiaires, atteignant à terme 33 991 stagiaires. L’année 2015 avait également été marquée par une progression très importante du nombre de stagiaires, de l’ordre de 10 %.

Par ailleurs, les dépenses directes consacrées à la formation sont en augmentation, à hauteur de + 3 % sur l’année 2016. En prenant en compte l’ensemble des dépenses, il apparaît que plus de 10 millions d’euros ont été engagés (ce montant inclut les coûts pédagogiques, les frais de missions et l’ensemble des dépenses de rémunération des personnels et dépenses engagées auprès des marchés publics sur l’intégralité du territoire).

Le nombre d’agents formés a progressé de 2 %, pour un total de 13 271 agents formés. Le volume total de jours de formation a également augmenté de 3 %. Les actions de formation en 2016 ont été conduites dans le cadre du plan d’orientation pluriannuelle de la formation continue, défini pour la période 2014-2016. Le ministère de la Culture a souhaité inclure dans ses priorités les formations d’adaptation au poste de travail.

Cette priorité était intégrée dans les axes clés de la note d’orientation, avec 63 % des stagiaires ayant suivi une formation au titre du T1.

En outre, l’accès des agents les plus éloignés a été renforcé, notamment grâce à la mise en œuvre d’un ensemble de mesures. Parmi celles-ci, il convient de citer la prise en charge par le secrétariat général des frais de mission, afin de faciliter le déplacement des agents des DRAC (depuis le 1er janvier 2016). Le ministère de la Culture a également souhaité ouvrir à l’ensemble des établissements publics l’accès aux formations et aux préparations aux examens professionnels.

Il a œuvré pour la délocalisation en région de certaines actions collectives, notamment dans le domaine des langues, de la gestion budgétaire et financière et de la préparation aux concours. Le secrétariat général s’applique chaque année à entendre les besoins des différents territoires, afin de pouvoir si nécessaire délocaliser l’ensemble du plan de formation proposé.

Le ministère de la Culture a également favorisé le rapprochement et la coordination entre les services de formation. Les offres du secrétariat général, mises en œuvre par le DRMF, prennent en compte les besoins de formation des services du SG et ceux des autorités d’emploi. Plusieurs formations ont donc été co-construites avec ces divers interlocuteurs privilégiés.

En outre, une majorité de stagiaires en 2016 était concentrée sur les domaines de l’informatique et de la gestion des ressources humaines. D’une part, la mise en place de formations dans le cadre du déploiement du nouveau SIRH ministériel a engendré un accroissement des sessions dans le domaine informatique.

D’autre part, l’offre de formation relative à la gestion des RH s’est enrichie en 2016. Celle-ci a notamment inclus des formations à l’actualité juridique de la gestion des RH et aux valeurs fondamentales de la fonction publique. Enfin, la fréquentation des formations dans le domaine des techniques juridiques a également été en forte augmentation entre 2015 et 2016.

**Valérie RENAULT (CGT-Culture)** rappelle que les représentants du personnel sont attachés à la tenue de commissions « formation », qui permettent d’organiser des échanges constructifs sur ce sujet. Elle salue la qualité du bilan présenté aujourd’hui et remercie l’ensemble des équipes du ministère de la Culture et des divers sites pour leur travail sur cette question.

Cette présentation est une occasion de rappeler que plus généralement, la formation est un sujet auquel les organisations syndicales sont particulièrement sensibles. La formation est un enjeu essentiel du développement personnel et professionnel des agents. Elle constitue également un levier permettant de proposer un service public de qualité (le service public devant s’adapter de manière permanente).

Dans la mesure où la formation joue un rôle clé dans le développement du ministère, elle induit un renforcement permanent des équipes et des moyens engagés. Néanmoins, il convient de signaler plusieurs points de fragilité et de faiblesse.

En premier lieu, il est regrettable que les plans de formation soient construits sans lien apparent avec les enjeux de la GPEEC. Ce manque de corrélation pose plusieurs difficultés aux services de formation, qui ont besoin d’une cible claire pour pouvoir construire des programmes cohérents. Il est donc indispensable de travailler davantage sur ce point.

Plus généralement, la formation au ministère de la Culture souffre d’un défaut de vision d’ensemble et de politique générale. Ce problème concerne notamment le développement de la carrière des agents, puisqu’un plan efficace de formation implique un travail de fond sur les parcours professionnels. Les personnels du ministère doivent pouvoir disposer d’une expertise conséquente, afin que le ministère de la Culture puisse continuer d’exercer ses missions.

Par conséquent, le nombre de formations cataloguées correspond très largement au « T1 ». Elles sont majoritairement liées à des enjeux d’adaptation au poste de travail. De plus, les données fournies demeurent insuffisantes pour un certain nombre de dispositifs particuliers. Elles sont notamment insuffisantes pour la VAE, les congés personnels de formation ou les bilans de compétence.

Après une diminution liée aux mesures de l’année 2010, le nombre de stagiaires est de nouveau en progression. Cette augmentation qui s’inscrit dans la dynamique des années 2014 et 2015 est positive. Elle mérite donc d’être soulignée. L’augmentation du nombre d’agents formés et du nombre total de jours de formation est également un phénomène encourageant. Cet effort devra donc être poursuivi.

Cependant, les représentants du personnel sollicitent depuis plusieurs années des données sur le nombre de refus et sur les motifs de ces refus. Or, ces informations n’ont toujours pas été transmises. Il serait donc pertinent d’organiser prochainement une séance sur ce sujet. Très souvent, les refus sont liés à des problèmes de sous-effectif.

Les organisations syndicales ont obtenu les chiffres des VAE pour la période 2012-2016. En revanche, elles ne disposent d’aucune visibilité sur la réussite ou sur les promotions professionnelles des agents qui ont été engagés dans ces processus. Le ministère de la Culture lance pourtant des actions positives dans ce domaine, qui devraient donc être mieux valorisées. Plus généralement, la visibilité qui permettrait d’améliorer ces dispositifs est insuffisante. Ce problème concerne également le congé de formation professionnelle et le bilan de compétence.

Le ministère devrait également communiquer davantage de données sur les formations prises hors catalogue. De nombreux agents ignorent encore qu’ils peuvent souscrire à certains types de formation. Une réflexion pourrait également être conduite sur les non-publics, notamment pour spécifier si des démarches sur ce sujet ont été engagées. Le ministère de la Culture pourrait par exemple travailler avec une cible-test (un service ou un établissement), afin de mesurer précisément pour quelle raison des non-publics suivent des formations.

De plus, la CGT-Culture regrette que la plupart des formations n’excèdent pas une durée de 1 ou 2 journées. Elle regrette également que l’administration ne souhaite pas identifier pour quelles raisons certains agents ne peuvent pas s’absenter de leur poste de travail afin de suivre une session. Ce problème est généralement lié à des enjeux de sous-effectif ou de surcharge de travail. Très souvent, les agents qui souhaitent suivre une formation ne peuvent pas être remplacés.

En outre, les dépenses engagées dans le domaine de la formation représentent 4,9 % de la masse salariale. La CGT-Culture espère donc que la barre symbolique de 5 % sera bientôt franchie. Valérie RENAULT signale qu’au niveau de la Fonction publique, les crédits de formations atteignent près de 7,5 % de la masse salariale.

Par ailleurs, les représentants du personnel demandent depuis plusieurs années que les formations « politiques publiques nationales », ainsi que les métiers de la Culture, soient développés de manière significative. Sur ce terrain, les chiffres de l’année 2016 restent très critiques. Une diminution de 15 % a notamment été identifiée, tandis que les politiques publiques nationales ont régressé de 71 %.

Les formations demeurent également trop souvent inscrites dans les directions-métiers, et ne sont donc pas suffisamment ouvertes. Une étude récente des services de formation a notamment révélé que les agents de la DGP ignoraient par exemple quelles étaient les formations accessibles aux agents de la DGMIC.

La formation au ministère de la Culture souffre d’une part d’un problème de cloisonnement. D’autre part, les formations sur les politiques de contenu demeurent insuffisantes. Ce point est souligné par les organisations syndicales depuis plusieurs années, mais aucune action significative n’a encore été engagée sur ce terrain.

Enfin, des suppressions d’emplois ont été mises en œuvre entre 2015 et 2016 (page 27 du document), sur l’ensemble du réseau des services de formation. Cette diminution s’élève à 2,3 ETP pour un ensemble de 131 ETP, soit une baisse de 2,7 %. Au sein de certains réseaux, notamment les conservatoires nationaux, les catégories A ne dépassent pas le seuil de 0,30 %. Dans les écoles nationales supérieures d’art, cette proportion atteint 0,55 % (2,35 % dans les écoles d’architecture).

Certains secteurs sont donc particulièrement affectés par ce phénomène. Par conséquent, les organisations syndicales souhaitent qu’aucune suppression d’emploi ne soit engagée sur ces réseaux. Elles demandent également que des emplois soient créés, plus particulièrement dans les secteurs où la situation est devenue très difficile.

Concernant l’administration centrale, seuls 13 agents (en ETP) s’occupent désormais de la formation professionnelle dans les directions-métiers (en ne tenant pas compte de l’INP et des personnels chargés de l’ingénierie de la formation professionnelle).

En conclusion, Valérie RENAULT souligne cette tendance très problématique. Pourtant, le ministère de la Culture affirme que la formation est désormais l’une de ses priorités. Les chiffres cités précédemment traduisent un véritable problème de fond, qui devra impérativement faire l’objet d’une réponse adaptée.

**Franck GUILLAUMET (CGT-Culture)** remercie les équipes pour ce travail sur la formation, qu’elles sont parvenues à conduire malgré une diminution constante des effectifs.

Concernant la problématique des non-publics, il apparaît qu’une limite a été atteinte, possiblement parce que les efforts de communication ont été insuffisants. L’offre et le catalogue sont probablement encore mal connus des agents. La circulation de l’information et sa diffusion auprès des personnels pourraient donc être améliorées.

Franck GUILLAUMET souhaite également insister sur la nécessité de renforcer les liens entre les actions de formation et la GPEEC. Le ministère de la Culture est un véritable conservatoire de métiers, des savoirs et des savoir-faire. Il est donc essentiel de s’interroger sur le maintien et sur la transmission de ce patrimoine.

Il est également important de réfléchir à la manière dont les bouleversements irréversibles de la révolution numérique pourraient être accompagnés. Cette problématique concerne notamment les métiers de la médiation et de l’accueil. Certains métiers plus transversaux impliquent également des connaissances et des savoir-faire qui recouvrent un ensemble de filières et de catégories. Toutes ces particularités très importantes devront donc être prises en compte par l’administration.

L’ingénierie de formation a été réduite, ce qui s’avère très problématique dans le monde complexe et disruptif d’aujourd’hui. Si des efforts devaient être assumés par certains effectifs (point de vue que ne partage pas la CGT-Culture), l’ingénierie de formation devrait dans tous les cas être préservée.

Enfin, Franck GUILLAUMET revient sur la question des politiques de contenus. À l’occasion du CTM du 10 juillet ou du 12 juillet 2012, les organisations syndicales avaient produit une déclaration commune. Elles avaient alors tenté de décrire ce que pourraient être les politiques de contenus. Ce sujet est donc régulièrement abordé, bien qu’il soit difficile de l’évoquer avec Madame la ministre ou avec ses collaborateurs.

Il s’agit pourtant d’un enjeu essentiel pour les agents. Il est important de déterminer quelles seront les grandes orientations du ministère de la Culture, et donc de traiter la question de son devenir. Il est également nécessaire de rappeler son histoire, notamment aux agents les plus jeunes, qui ne disposent pas toujours d’une vision complète de cette institution.

**Hervé BARBARET**remercie Cécile PARISY et ses équipes pour leur travail efficace sur ce sujet.

**Cécile PARISY**revient sur la question du lien entre le plan de formation et la GPEEC. L’ensemble des ministères, ainsi que les groupes de travail interministériels qui participent aux travaux de la DGAFP devront effectivement s’impliquer davantage sur ce sujet. Cependant, des parcours de formation en lien avec les parcours-métiers ont été mis en œuvre, notamment pour les agents qui travaillent sur les aspects de finances publiques ou de gestion publique. Dans ce cadre, différents modules ont été construits pour encadrer les parcours de formation.

Concernant la question des refus, l’outil RenoirRH permettra prochainement d’obtenir de nouvelles statistiques. Au travers de cet outil, le responsable local de formation ou le responsable de la session pourront identifier la demande et vérifier si celle-ci a fait l’objet d’une validation.

En cas de non-validation, le responsable du stage sera en mesure de relancer le responsable hiérarchique. Cet outil permettra donc de travailler avec des données plus fines, et de cibler les éventuels services ou directions pour lesquels les refus seraient plus nombreux.

Cécile PARISY évoque ensuite les formations qualifiantes et diplômantes, pour lesquelles l’ensemble des règles doivent être préalablement fournies aux agents concernés. Toutefois, ces dispositifs relèvent de l’évolution professionnelle et de la montée en compétence des agents. En plus des promotions garanties, le champ d’action au sein de la fiche de poste peut varier, de manière à proposer une évolution sur le périmètre de l’agent.

Par ailleurs, la communication sur Sémaphore a été révisée pour les formations hors catalogue. Il est désormais spécifié qu’en cas de difficulté pour trouver une formation appropriée, un agent peut bénéficier d’une formation individuelle. Une fiche spécifique existe, au travers de laquelle les agents peuvent présenter leur projet. Ceux-ci peuvent également échanger sur ce projet avec les responsables de formations.

Cécile PARISY souhaite répondre ensuite aux questions sur l’analyse des dispositifs d’accompagnement personnalisé. Une enquête a été conduite sur ce sujet, mais les résultats ne sont disponibles que depuis quelques jours. Il n’a donc pas été possible de les communiquer avant ce CTM. Cette enquête a été conduite auprès de 309 agents, qui ont bénéficié entre 2016 et 2017 d’un dispositif d’accompagnement personnalisé proposé par le secrétariat général.

Ce dispositif comprenait un entretien avec un conseiller en évolution professionnelle et un entretien avec un responsable de formations. Il incluait également soit un plan individuel de formation, soit une formation individuelle ou encore un suivi de formation (au travers du module « construction d’un parcours professionnel »). Le dispositif comprenait par ailleurs un bilan de compétences, et une validation des acquis d’expérience ou des congés de formation.

Le taux de réponse à cette enquête a atteint 30 %. Il est notamment apparu que :

* 56 % des agents interrogés ont bénéficié d’un entretien avec un conseiller en évolution professionnelle ;
* 41 % des agents ayant bénéficié du dispositif avaient entre 41 et 50 ans ;
* le nombre de femmes représentées est plus important ;
* la structuration d’affectation professionnelle des agents est répartie de manière assez homogène entre les établissements publics, l’administration centrale et les SCN.

De plus, un nombre plus important d’agents de catégorie C a pu bénéficier de ces dispositifs. Les agents contractuels ayant accédé à ce type d’accompagnement et les agents en établissements publics sont également plus nombreux.

Le nombre d’agents âgé de 51 à 60 ans ayant bénéficié de ce type d’accompagnement a progressé par rapport à l’ensemble des agents de la même tranche d’âge ayant répondu à l’enquête (+5 points). Il est également apparu que 63 % des agents interrogés ont souhaité s’inscrire dans un accompagnement personnalisé, afin d’engager une démarche de mobilité fonctionnelle.

Pour 32 % des agents interrogés, les dispositifs d’accompagnement personnalisé se sont ensuite traduits par une candidature. Parmi ceux-ci, 16 % ont ensuite pu accéder de manière effective à un poste nouveau. Enfin, ces dispositifs ont permis pour 22 % des personnes interrogées de mieux cerner leurs compétences. Ils ont également permis à 17 % d’entre elles d’élaborer un projet professionnel.

**Franck GUILLAUMET (CGT-Culture)** souligne la densité de ces parcours particuliers, qui nécessitent notamment la mise en œuvre d’outils et de leviers très différents. En outre, il est difficile de conclure à partir de ces statistiques que les dispositifs d’accompagnement permettent d’accéder à une prise de poste dans le cadre d’une mobilité souhaitée.

**Cécile PARISY**précise qu’un bilan de compétences correspond à une analyse réalisée à un moment ponctuel. Cet exercice n’est donc pas comparable à une VAE ou à un congé de formation. Un travail conséquent devra donc être mené avec les conseillers de carrière. Ces parcours devront également faire l’objet d’un véritable suivi.

En outre, ces dispositifs ne s’inscrivent pas toujours dans le cadre d’une mobilité. Ils permettent également à certains agents d’engager une réflexion sur leur parcours professionnel. Ils ont notamment permis à certaines personnes d’estimer que le poste qu’elles occupaient correspondait finalement assez bien à leurs attentes et à leur profil.

**Franck GUILLAUMET (CGT-Culture)** souligne la dichotomie qui existe entre les discours sur la flexibilité et la difficulté d’accéder véritablement à la mobilité. Le principe de mobilité serait bien plus cohérent si le ministère de la Culture définissait préalablement les grandes orientations qu’il souhaite mettre en œuvre pour ses métiers.

**Corinne CHARAMOND (SNAC-FSU)** évoque le problème de transition générationnelle qui affecte certains établissements ou certaines filières. Il est difficile pour un agent de s’adapter à un poste lorsque ceux qui sont détenteurs de savoirs ont déjà quitté l’établissement. Pour certains métiers spécifiques, cette transition s’opère au travers d’une transmission de l’expérience professionnelle.

Or, de nombreux établissements ouvrent des concours lorsque des postes sont vacants. Compte tenu de la diminution des effectifs dans un certain nombre de filières, ce problème de transition générationnelle constituera bientôt un véritable défi, notamment pour les métiers d’art. À l’INRAP, il n’existe par exemple plus d’agent âgé de moins de 35 ans. Près de 200 ou 250 départs sont également prévus pour les 10 prochaines années.

Disposer d’une formation universitaire de haut niveau est insuffisant, car les métiers s’apprennent également à l’intérieur des établissements. Pourtant, il n’existe aucun budget dédié aux dispositifs de tutorat. Il demeure impossible de dégager du temps, des moyens et des financements pour assurer une véritable transmission de l’expérience professionnelle.

Corinne CHARAMOND souhaite également savoir si tous les établissements publics disposeront bien de l’outil RenoirRH. Le cas échéant, il demeurera difficile de compiler des données cohérentes sur ce sujet.

Par ailleurs, la volumétrie des services de formation varie beaucoup en fonction des établissements publics. Certains établissements travaillent avec un service très réduit, ce qui pose de grandes difficultés pour mettre en œuvre des programmes cohérents.

De plus, les dispositifs de formation sont très souvent les premiers affectés en cas de tensions budgétaires. Certaines formations peuvent notamment être supprimées afin de réaliser des économies. Corinne CHARAMOND souhaite donc lancer une alerte sur ce point, rarement évoqué à l’échelon central.

Enfin, des agents ont signalé qu’il n’était pas toujours possible de mettre en application les formations ayant été suivies. Or, faute d’une mise en pratique immédiate, les connaissances acquises peuvent être perdues. Dans ce cas, il est nécessaire de reprendre la formation depuis le départ. Ce problème peut notamment conduire certains agents à intégrer les non-publics.

De la même manière, les personnels qui subissent plusieurs refus choisissent parfois de ne plus s’inscrire dans les processus de formation. Il sera donc essentiel de procéder à un recensement précis des non-publics, qui sont malheureusement encore trop nombreux.

**Valérie RENAULT (CGT-Culture)** signale que les formations linguistiques sont désormais dispensées par l’IGPDE. Or, le ministère des Finances n’est probablement pas le lieu le plus approprié pour former les agents du ministère de la Culture. Elle rappelle également que les formations aux concours réservés ont été ouvertes aux catégories C. Cette décision doit être saluée. Néanmoins, le prestataire concerné n’a peut-être pas été informé sur la nature de ce concours, qui est bien un concours réservé.

En outre, les enjeux de tuilage et de transmission des savoir-faire doivent faire l’objet d’une véritable réflexion. Cette réflexion pourrait par exemple être conduite par la commission GPRH. La question des locaux est également un point essentiel. Du fait des systèmes de formation particuliers au ministère de la Culture, les besoins en espaces sont conséquents.

Il conviendra également d’être vigilant quant aux questions de rupture de formation. Un certain nombre de projets d’externalisation sont actuellement à l’étude, notamment pour des externalisations de nuit. Or, les agents souhaitent maintenir leurs parcours SIAP. Il conviendrait donc d’analyser les besoins dans ce domaine, notamment pour déterminer si l’ingénierie de formation devrait être renforcée.

Par ailleurs, les services de formation ont démontré qu’il était possible de travailler sur l’égalité de traitement. Or, les organisations syndicales sont très attachées à cet enjeu. La prise en charge des frais de missions en 2016 par le secrétariat général a notamment permis de faciliter très largement l’accès aux formations.

Valérie RENAULT rappelle également que les représentants du personnel souhaitaient obtenir un référentiel sur les formations aux concours. Un tel document pourrait permettre de veiller aux risques de disparités entre les établissements publics. Dans tous les cas, la formation dispensée par les services centraux est désormais accessible à tous les agents du ministère, ce qui constitue une avancée très positive.

Enfin, la question de la déconcentration des formations est un enjeu essentiel. Un certain nombre d’agents ne sont pas en mesure de se déplacer pour suivre des sessions. Or, la mise en place de 500 à 600 formations sur l’ensemble du territoire national a facilité l’accès à ces dispositifs.

**M. Wladimir SUSANJ (CGT-Culture)** rappelle que la formation constitue un enjeu absolument déterminant pour le ministère. Il note également que les problématiques d’adaptation au poste de travail ou au changement occupent une place très importante dans les chiffres présentés par Cécile PARISY.

En outre, il serait utile de disposer de chiffres permettant d’identifier les raisons pour lesquelles les agents ont sollicité les services de formation. Ces motifs peuvent par exemple être le fait de démarches spontanées ou de projets individuels. Ils peuvent également être liés à une perte de poste de travail, par exemple dans le cadre d’une réorganisation.

Wladimir SUSANJ signale que dans le cadre du projet Camus, les impacts sur les agents de la direction générale des patrimoines seront très significatifs. La nature de leur fonction et la place qu’ils occupent au sein des services induisent des conséquences lourdes pour ces personnes. Celles-ci seront prochainement confrontées à des déménagements et à des problèmes de disponibilité de salles.

Les travaux sur le site dureront plusieurs années. Le manque de personnel au sein de ce département est également un point particulièrement préoccupant, pour l’ensemble des filières et des catégories. Dans ces conditions très difficiles, les agents s’investissent énormément pour mener leurs missions à bien. Ils consacrent un temps et une énergie considérables pour que les formations présentées puissent être organisées dans les meilleures conditions.

Plus généralement, le projet Camus aura un impact très significatif sur la formation de la DGP et sur les agents. C’est pourquoi la CGT-Culture souhaite attirer l’attention de l’administration sur cette situation.

**Michèle DUCRET (CFDT-Culture)** souligne l’absence très problématique de corrélation entre les dispositifs de formation et la GPEEC. Concernant les non-publics, elle signale que les enseignants, pourtant nombreux au sein du ministère, sont trop peu formés.

Ces carences peuvent concerner des sujets pourtant très actuels, tels que les discriminations ou le harcèlement. Les missions d’ingénierie de formation devraient donc s’attacher à élaborer des leviers spécifiques pour cette population. Plus généralement, le ministère de la Culture devrait donc lancer une réflexion sur ce sujet.

**Isabelle GADREY**rappelle qu’elle s’est engagée en commission à travailler avec les établissements publics sur la formation des enseignants. Cet engagement sera tenu en partenariat avec les équipes de Cécile PARISY et avec l’ensemble des directions.

En réponse à l’intervention de Valérie RENAULT, **Cécile PARISY**précise que le ministère ne travaille pas avec l’IGPDE sur les questions de formation linguistique. Des accords ont été conclus avec un certain nombre de prestataires, dont « Élysées Langues ». Des accords ont également été établis avec le ministère des Affaires étrangères pour certaines langues plus spécifiques.

Concernant les aspects de sécurité et de sûreté, de nombreuses sessions de formation ont été organisées pendant l’année. Récemment, un agent avait également signalé que son habilitation serait perdue. Grâce à la réactivité des services de formation du ministère, une formation spécifique et individuelle a pu être mise en place pour cette personne.

Par ailleurs, 10 sessions ont été organisées autour de la thématique « Europe ». Pour la communication, il est essentiel de poursuivre la diffusion des catalogues, et de rappeler que les offres de la DGMIC, de la DGP, de la DGCA et du SG concernent bien tous les agents.

**Corinne CHARAMOND (SNAC-FSU)** revient sur la question du tutorat. Cette question nécessite en premier lieu un véritable éclaircissement budgétaire. Des dispositifs de tutorat pourraient par exemple être mis en place pour des métiers très spécifiques au ministère de la Culture.

Une instruction permettant d’attribuer un volume de jours pour le tutorat, et n’affectant pas le budget des opérations avait été mise en œuvre. Malheureusement, cette instruction n’était pas réglementaire et dérogeait à la loi sur la formation. Celle-ci est donc devenue caduque, et aucune solution de substitution n’a été proposée depuis.

Ce problème est très significatif pour un grand nombre de spécialités. Il soulève des enjeux qui concernent également d’autres établissements, pour lesquels il n’existe pas de possibilité de créer des dispositifs de tutorat. L’objectif serait d’assurer la transmission de l’expérience et des savoir-faire, mais aucun texte réglementaire ne permet encore de gérer cet enjeu pourtant essentiel.

Dès lors que la pyramide des âges est supérieure à 50 ans, ce phénomène devient particulièrement préoccupant. Il doit donc être rapidement traité, afin de prévenir les dysfonctionnements importants qui pourraient se produire d’ici quelques années. Corinne CHARAMOND rappelle que le soutien aux métiers très spécifiques relève bien des missions du ministère de la Culture.

*(micro coupé pendant la réponse de Cécile PARISY)*

**Corinne CHARAMOND (SNAC-FSU)** précise que pour les établissements, une contrainte budgétaire interdit d’engager de telles démarches. Si le ministère de la Culture ne travaille pas sur des budgets dédiés aux dispositifs de tutorats, aucune véritable solution ne pourra être apportée. Dans ce cas, certains métiers ou disciplines disparaîtront au cours des dix prochaines années.

Il est également important d’encourager les vocations pour ces métiers spécifiques. Les étudiants renoncent parfois à les choisir pendant leur cursus universitaire, car ces métiers sont exercés par un nombre décroissant de personnes. De fait, les agents susceptibles de pouvoir intervenir dans les universités pour assurer la transmission des savoirs sont moins nombreux. En outre, la problématique est sensiblement la même pour la filière recherche.

L’organisation syndicale SNAC-FSU souhaite donc lancer une alerte formelle sur ce problème générationnel, auquel le ministère va prochainement être confronté. Une réunion devrait donc être organisée très rapidement sur ce sujet. De manière générale, les métiers qui ne relèvent pas directement de l’administration souffrent d’un problème d’abandon.

**Hervé BARBARET**indique que ce sujet a déjà été pris en compte pour le département du mobilier national. Un travail est notamment conduit sur les métiers de dentellières ou de lissiers. La prise de conscience de cette situation a permis de faire émerger un certain nombre de solutions. Toutefois, ce sujet relève effectivement d’un enjeu de formation et doit donc faire l’objet d’un travail approfondi.

**Jean CHAPELLON (UNSA-CFTC)** soulève ce problème depuis plus de 15 ans pour les métiers d’art du site de Sèvres. Depuis 4 ans, des alertes sont également lancées sur les échéances attendues en 2020. Or, le temps de formation pour ces métiers particulier est de trois ans, et aucun dispositif n’a encore été mis en place. Plus généralement, la question de la transmission de ces savoirs doit être posée pour l’ensemble du ministère. Il existe des métiers qui ne peuvent pas être appris dans le cadre scolaire.

Par ailleurs, un certain nombre de formations à la sécurité ou à la sûreté sont obligatoires. Ces formations doivent être renouvelées à intervalles réguliers. Pourtant, il n’existe pas de dispositif permettant de rappeler systématiquement les agents ayant été déjà formés sur ces sujets. Un tel dispositif permettrait pourtant de préserver leurs acquis.

**M. Wladimir SUSANJ (CGT-Culture)** déplore l’absence d’un responsable hiérarchique pour le réseau des services publics d’archives en France.

Concernant la formation, Wladimir SUSANJ souligne la place très importante qu’occupe l’association de professionnels dans le cadre de la délivrance de formations archivistiques. La CGT-Culture considère qu’il s’agit d’une forme de sous-traitance dissimulée, et plus généralement d’une privatisation préjudiciable au service public.

Enfin, le stage technique international des archives devrait se réunir à Paris le 26 et le 27 avril. Dans la mesure où les travaux liés au projet Camus dureront plusieurs années, cet événement ne pourra plus être organisé dans la capitale. Ce stage est pourtant un des symboles de l’archivistique française.

**Hervé BARBARET**propose de passer au point suivant de l’ordre du jour.

**Point 2)** Projet d’arrêté relatif au CNESERAC *(pour information)* ;

**Maryline LAPLACE**rappelle que le décret du 4 mai 2017 définit déjà la composition et le fonctionnement de cette instance. L’objet de cette présentation concernera donc l’arrêté organisant les élections au CNESERAC.

Le 26 février, une réunion de concertation avait été organisée avec les représentants du personnel, afin d’étudier la quatrième version de ce projet d’arrêté. À cette occasion, les organisations syndicales avaient partagé un certain nombre de propositions pertinentes et constructives. Ces propositions ont été reprises dans le projet. Elles sont notamment mentionnées dans les éléments transmis aux représentants du personnel.

**Guillaume BROUILLARD**indique que le décret prévoit l’élection de 33 membres et de leurs suppléants respectifs. Le CNESERAC regroupera donc des représentants des enseignants, de représentants des étudiants et des représentants de personnels scientifiques et de recherche, désignés par 15 collèges électoraux.

Le décret précise également le cadre des élections. Pour les personnels scientifiques et de recherche, les élections sont directes. Elles sont indirectes pour les enseignants et les étudiants. Le vote est réalisé exclusivement par correspondance. Les listes électorales sont nationales et établies par le ministère, à partir des remontées des écoles et des diverses structures de recherche.

Les listes de candidats sont également régentées par le décret. La parité femmes/hommes et la diversité des établissements doivent être respectées. Dans ce cadre général, l’arrêté vise à mettre en œuvre les scrutins. Sa rédaction s’est inspirée de la forme de diverses instances comparables et du cadre de plusieurs élections professionnelles, notamment au CAP.

Le calendrier a été décalé, de manière à terminer la constitution des listes électorales nationales. Par conséquent, ces listes seront affichées à compter du 27 mars 2018. Il est possible qu’une même personne soit présente sur deux listes électorales, dès lors qu’elle correspond bien aux critères de constitution de chacune de ces listes. Ce point de règlement permettra aux fonctionnaires détachés dans deux corps différents de se présenter.

Les modalités d’affichage intègrent l’affichage physique et la publication sur l’intranet. Un délai de réclamation a été mis en place, afin de signaler les éventuels oublis ou erreurs. Les listes électorales définitives seront donc publiées le 9 avril, après vérification. L’arrêté présenté aujourd’hui indique de quelle manière les listes de candidats peuvent être formalisées. Il précise également le calendrier du processus électoral.

Les listes pourront être déposées jusqu’au 23 avril (inclus). Elles peuvent être déposées directement au ministère, transmises par envoi postal avec accusé de réception, ou par dépôt électronique sur le site du ministère.

La transmission du matériel de vote sera différente en fonction du statut des électeurs. Le matériel sera envoyé directement au domicile pour les personnels de conservation, de documentation et de recherche. Pour les autres électeurs (enseignants, étudiants, agents contractuels), l’envoi sera effectué dans les écoles et les structures de recherche. Le matériel sera ensuite remis contre récépissé.

Enfin, les votes par correspondance seront ouverts pour une durée d’un mois, du 12 juin au 11 juillet (inclus). Le dépouillement et la proclamation des résultats sont donc prévus pour le 12 et le 13 juillet. Le délai de contentieux étant fixé à deux mois, le CNESERAC pourra se réunir dès la rentrée.

**Frédéric MAGUET (SNAC-FSU)** rappelle qu’un premier projet d’arrêté avait été proposé en CTM. Or, l’arrêté présenté dans le cadre de ce CT est un arrêté signé. Le texte a été transmis directement en séance, alors qu’il aurait pu être communiqué préalablement aux représentants du personnel.

**Maryline LAPLACE**signale que le texte de l’arrêté a été envoyé aux représentants du personnel le 16 mars 2018.

**Frédéric MAGUET (SNAC-FSU)** souligne que l’effort de préparation de la CNESERAC a porté d’une part sur les corps d’enseignants rattachés aux unités de recherche et aux écoles, et d’autre part sur les corps électoraux des professeurs et des étudiants. En revanche, il concerne dans une moindre mesure les personnels scientifiques et les personnels de recherche non enseignants du ministère de la Culture.

Frédéric MAGUET considère également que les listes pour les corps de recherche, de conservation et de documentation auraient dû être transmises aux représentants du personnel. Celles-ci n’ont peut-être pas été affichées dans les EP, les services et les DRAC.

Or, les organisations syndicales ont rappelé plusieurs fois que l’activité de recherche est mise en œuvre partout au sein du ministère, et donc pas uniquement à l’intérieur des écoles. Les listes électorales des corps de recherche, de documentation et de conservation devront donc être transmises sans délai aux organisations syndicales.

Frédéric MAGUET rappelle également qu’au moment de la préparation du décret, seuls les conservateurs du patrimoine étaient concernés (au ministère de la Culture, mais également aux Archives nationales). Les conservateurs de bibliothèques n’étaient donc pas inclus dans le processus. Depuis, certains parmi eux ont été affectés dans les établissements du ministère de la Culture. Désormais, il conviendrait donc de préciser si les conservateurs du patrimoine et de documentation relèvent également du corps électoral.

Au moment de la préparation du décret, le volume de représentation des conservateurs était établi sur la base de la population des conservateurs du patrimoine. Il avait été décidé que cette population serait représentée par deux titulaires et deux suppléants. Dans la mesure où d’autres conservateurs ont été intégrés dans le processus, ce volume de représentation devrait faire l’objet d’un ajustement.

Enfin, ce projet d’arrêté induit la mise à disposition d’un certain nombre d’informations pour chaque candidature, notamment le lieu d’affectation. En revanche, il n’est pas prévu de préciser le corps d’appartenance des candidats. Il serait pourtant pertinent d’inclure cette donnée. Un certain nombre de coordonnées doivent également être indiquées pour chaque candidat. Or, une mise à disposition de ces informations n’est pas véritablement pertinente dans le cas des agents des corps de recherche, de conservation ou de documentation.

**Corinne CHARAMOND (SNAC-FSU)** souhaite poser une question sur la composition du corps électoral des chercheurs non titulaires du ministère de la Culture. Elle souligne que ce corps électoral ne saurait être réduit à un établissement. Par conséquent, son volume n’est pas défini.

Il conviendrait donc de préciser de quelle manière les listes pourront être constituées. Ces listes n’ayant pas été transmises aux représentants du personnel, ceux-ci ne connaissent pas encore la répartition par établissement. Ils ignorent également comment ils pourront contacter les agents éligibles dans chaque établissement.

Par ailleurs, Corinne CHARAMOND signale que les listes n’ont pas été affichées dans les établissements. Compte tenu des très nombreuses injonctions contradictoires transmises depuis un mois, les établissements éprouvent de grandes difficultés pour organiser le processus.

Aucune instruction de fond n’a été transmise. De plus, les établissements ne sont pas en mesure d’envoyer aux agents les documents devant être complétés. Enfin, les délais prévus pour vérifier les listes sont trop courts, puisque cette opération doit être réalisée en moins d’une semaine (contre 15 jours habituellement).

Plus généralement, ce processus génère beaucoup de stress pour les équipes administratives. Il n’a malheureusement jamais été étudié en CT. En outre, il ne sera pas possible d’organiser une réunion avec l’administration pour mettre en place les élections au sein de l’INRAP. Il est donc probable que le manque d’organisation autour de cette procédure génère du mécontentement.

Enfin, le délai prévu pour lancer des procédures de recours est trop court. L’INRAP est un établissement qui réunit un très grand nombre de personnes, dont plusieurs travaillent en déplacement. Il ne sera donc pas possible de vérifier l’ensemble des listes en moins d’une semaine. Par conséquent, il est probable que les élections fassent l’objet de contestations, peut-être même d’une demande d’annulation du scrutin.

**Valérie RENAULT (CGT-Culture)** rappelle que lors d’un précédent CTM, la CGT-Culture avait approuvé le décret CNESERAC. Ses membres estimaient alors que cette instance représentative et démocratique favoriserait le débat sur les questions de recherche et d’enseignement supérieur. La CGT-Culture avait également suggéré qu’un secrétariat soit rattaché à cette instance, afin de garantir son bon fonctionnement.

La CGT-Culture souhaite également que le CNESERAC garantisse l’expression des représentants du personnel de la filière « recherche et enseignement supérieur », notamment sur les questions relatives aux politiques du ministère. Cette instance devra également être un lieu permettant de repenser toutes ces politiques, de les analyser et de les évaluer.

Valérie RENAULT rappelle que le CNESERAC s’est déjà réuni une première fois pour les écoles d’architectures, puis une seconde fois pour les écoles d’art. Or, cette instance devrait se réunir uniquement de manière exhaustive. Le cas échéant, la question de sa légitimité pourrait être posée. Faute de la présence de personnels élus, le CNESERAC ne saurait être une instance véritablement représentative des personnels de l’enseignement et la recherche.

Par conséquent, la CGT-Culture souhaite que désormais, le CNESERAC se réunisse le plus rapidement possible, de manière complète et avec l’ensemble des représentants élus. La CGT-Culture estime également que le vote par correspondance est effectivement le moyen le plus approprié pour assurer un bon taux de participation. Il conviendra désormais de doter cette instance des moyens nécessaires à son bon fonctionnement.

En outre, les listes électorales devront être communiquées aux organisations syndicales, et *a minima* aux organisations syndicales représentatives. Valérie RENAULT rappelle qu’un certain nombre d’associations dans les écoles d’art territoriales ont fait circuler des fichiers de personnels, ce qui n’aurait normalement pas dû se produire. Or, ces fichiers qui contenaient des informations confidentielles n’ont toujours pas été transmis aux organisations syndicales représentatives.

Désormais, il importe d’engager pleinement le processus électoral. La CGT-Culture avait réclamé un délai d’un mois entre l’ouverture et la fermeture du scrutin, du fait des missions ou situations d’examen professionnel qui occupent un certain nombre d’agents. Ce délai d’un mois permettrait de garantir l’exercice du droit de vote dans de bonnes conditions.

Concernant le dépouillement, la CGT-Culture avait demandé que le scrutin soit conduit sous la forme d’un scrutin de liste. Or, le ministère de la Culture avait bien approuvé cette demande. Toutefois, la formulation de cette condition dans l’arrêté manque de clarté. La CGT-Culture insiste donc pour que le scrutin soit réalisé en fonction du nombre de voix obtenu pour chaque liste. De plus, l’ordre de présentation de la liste devra être respecté. Enfin, Valérie RENAULT rappelle que les listes électorales devront être transmises rapidement aux représentants du personnel.

**Marilyn LAPLACE**revient sur la question des personnels appartenant aux corps scientifiques et de recherche. Cette question particulièrement complexe recouvre deux cas de figure. En premier lieu, elle porte sur les titulaires correspondant aux divers corps mentionnés dans l’arrêté. Pour cette catégorie, les services de RH disposent de l’ensemble des noms des agents titulaires par corps. Les services de RH ayant fourni ces listes, l’ensemble des personnels appartenant aux corps concernés ont donc été pris en compte, quelle que soit leur affectation.

**Frédéric MAGUET (SNAC-FSU)** demande si les agents des archives départementales ont également été pris en compte.

**Maryline LAPLACE**confirme qu’ils le sont.

**Guillaume BROUILLARD**ajoute que le périmètre correspond au suivi habituel du SRH.

**Frédéric MAGUET (SNAC-FSU)** estime que si les listes avaient été transmises avant la tenue du CTM, la discussion autour de ce sujet aurait pu être constructive. Actuellement, les critères proposés pour le scrutin pourraient conduire à une annulation de l’élection. Frédéric MAGUET demande si un T2 en mise à disposition devrait par exemple être inclus dans la liste.

**Guillaume BROUILLARD**répond que les agents relevant de cette catégorie devraient normalement être intégrés dans la liste.

**Frédéric MAGUET (SNAC-FSU)** souligne que le décret prévoit pourtant que ces personnes seront intégrées au ministère de la Culture.

D’après **Marilyne LAPLACE**, la rédaction de ce décret pour les agents titulaires s’est inspirée d’instances comparables. Elle s’est également appuyée sur l’expertise du SRH. Concernant les agents non titulaires, la constitution de la liste repose sur une base d’agents titulaires affectés dans les structures de recherche, mentionnée en appui du décret de composition du CNESERAC.

Par ailleurs, la demande des organisations syndicales pour obtenir les listes a bien été prise en compte. Celles-ci ont été finalisées très récemment, mais elles seront bien entendu transmises. Elles devront ensuite être affichées partout où ce doit être le cas. Les structures devront donc être accompagnées dans cette démarche.

Enfin, le temps consacré à la consolidation des listes permettra de gérer les procédures de recours, conformément au calendrier prévu.

**Corinne CHARAMOND (SNAC-FSU)** signale que pour l’INRAP, les listes ont été affichées dans le centre archéologique. Or, les agents en opération ne viennent que très rarement dans ce lieu. Par conséquent, ils ne seront pas en mesure de prendre connaissance des affichages. Leurs droits ne seront donc pas respectés.

Plus généralement, les agents de l’INRAP sont informés des élections au CNESERAC depuis le jour qui a précédé ce CTM. Avant cette date, aucune information n’avait été transmise. Faute de communication antérieure, ce scrutin devrait perdre tout son intérêt auprès des agents.

Enfin, le délai de 9 jours pour la validation de la liste devrait poser des problèmes dans un certain nombre d’établissements. Bien que les listes ne soient pas encore validées, l’administration devrait *a minima* indiquer aux représentants du personnel quel sera le nombre d’électeurs.

**Frédéric MAGUET (SNAC-FSU)** regrette que l’administration n’ait pas travaillé avec les organisations syndicales sur la constitution des listes électorales, ou sur les modes d’emploi du scrutin envoyés aux candidats. Il n’a par exemple pas encore été décidé si un bulletin raturé peut être considéré comme valide. Dans le cadre des CAP, un bulletin raturé est considéré comme nul.

Ces aspects pratiques et réglementaires auraient dû être traités dans des groupes de travail dédiés. La nécessité d’identifier les candidats titulaires et suppléants sous la forme 1/1 Bis est également très étonnante. Ce point de règlement aurait dû faire l’objet d’un débat au sein de groupes de travail.

**Maryline LAPLACE**rappelle que cette modalité a été évoquée lors de la réunion de travail du 26 février. Cette présentation s’appuie sur celle du CNESER et sur la nécessité de respecter la parité hommes/femmes.

**Frédéric MAGUET (SNAC-FSU)** considère que ce point de règlement posera un certain nombre de difficultés pour la constitution des listes.

**Maryline LAPLACE**rejoint la position des représentants du personnel sur la nécessité de rédiger une notice d’instruction. Une date pour une réunion de travail sur ce sujet sera donc proposée prochainement. Les élections étant prévues pour le mois de juin, il est essentiel que les électeurs aient été préalablement informés sur l’ensemble de ces points.

**Frédéric MAGUET**signale que les organisations syndicales devront rendre leurs listes et leurs professions de foi dans un délai inférieur à un mois. Pour le moment, elles ignorent par exemple quels seront les critères formels prévus pour la remise de ces documents. Frédéric MAGUET regrette que ces aspects n’aient pas été traités préalablement.

**Maryline LAPLACE** rappelle que dans tous les cas, l’affichage physique dans le lieu d’affectation des agents est obligatoire. Dans la mesure où certains agents sont en mission, l’information sera également diffusée sur le site internet du ministère. En outre, un travail sera conduit avec la communication interne pour s’assurer que les personnels concernés auront été informés.

**Guillaume BROUILLARD**revient sur l’identification des candidats sous la forme 1/1 Bis. Il précise que le CNESERAC et le CNESER sont tenus de se conformer à la loi de 2014 sur la parité hommes/femmes au sein des instances administratives. Les instances administratives ne sont pas organisées sur la même base législative que les instances professionnelles. Les modalités techniques mises en œuvre ne sont donc pas les mêmes.

Le modèle retenu répond prend donc en compte des contraintes spécifiques, qui s’imposent aux instances administratives. Lorsque plusieurs sièges de titulaires font l’objet d’un scrutin, le candidat titulaire doit par exemple être de même sexe que le candidat suppléant.

En réponse à la question de Frédéric MAGUET, Guillaume BROUILLARD précise que la page consacrée aux élections au CNESERAC a été publiée en ligne la veille de ce CTM. Sur cette page, différents éléments d’information et fiches explicatives ont également été mis en ligne. Les modèles pour les documents de candidature seront publiés dès que possible, probablement d’ici quelques jours. En revanche, les documents explicatifs à l’attention des candidats et des électeurs ont déjà été mis à disposition.

**Hervé BARBARET**propose qu’une réunion de travail soit organisée rapidement pour définir l’ensemble de ces modalités techniques.

Selon **Valérie RENAULT (CGT-Culture)**, il est indispensable de préciser dans le décret qu’au terme du scrutin, l’ordre de présentation de la liste tel que présenté à l’ensemble des électeurs ne devra pas être modifié.

**Hervé BARBARET**confirme que ce sera le cas. En outre, le deuxième alinéa de l’article 6 reprend déjà ce point de règlement.

**Mme Valérie RENAULT (CGT-Culture)** souligne que l’article 6 concerne uniquement les candidats, mais pas les modalités devant être respectées au terme du scrutin. Faute de clarification sur ce point, des contentieux pourraient survenir à l’issue du processus électoral.

Afin de lever toute ambiguïté éventuelle, **Maryline LAPLACE**propose que ce point de règlement soit précisé dans les instructions transmises à l’ensemble des candidats.

**Hervé BARBARET** prend en note la demande de Valérie RENAULT. Cette clarification du texte pourra être réalisée à l’occasion d’une modification de l’arrêté. Dans la mesure où les délais prévus avant les élections sont courts, cette mention sera dans un premier temps incluse dans la notice du texte d’application. Hervé BARBARET propose de passer au point suivant de l’ordre du jour.

**Frédéric MAGUET**souhaite préciser préalablement quelles sont les questions diverses prévues dans l’ordre du jour.

**Sébastien CLAUSENER**liste les questions posées par les représentants du personnel. Celles-ci concernent :

* le retard des feuilles de paie des agents du ministère ;
* la subrogation (traitée lors du dernier CTM) ;
* les taux de promotion et la publication des arrêtés ;
* la protection des agents du ministère ayant fait l’objet d’attaques virulentes et gratuites de la part de monsieur Stéphane BERN ;
* la communication des chiffres de grévistes lors de la journée du 22 mars au ministère de la Culture ;
* la situation à l’ENSBA (plus particulièrement sur les cas d’agissements racistes et de harcèlement sexuel).

**Point 3)** Élections professionnelles 2018 *(pour information)* ;

**Isabelle GADREY**rappelle que ce sujet est particulièrement important pour le ministère de la Culture et pour l’ensemble de la Fonction publique. Les élections professionnelles constituent un des temps forts de la démocratie sociale.

Cinq groupes de travail se sont réunis pour travailler sur ce sujet. La prochaine échéance électorale se déroulera dans un cadre normatif relativement stabilisé, à l’exception notable de la mise en œuvre de l’article 47 de la loi du 20 avril 2016. Cette loi vise à favoriser l’égalité entre les femmes et les hommes aux responsabilités professionnelles et sociales. Elle a donc un impact important sur la constitution des listes et sur l’organisation des scrutins.

Concernant les modalités d’organisation, une réunion est prévue pour la semaine suivante (cette réunion ayant été reportée du fait de contraintes liées aux échéances de marchés publics).

**Sébastien CLAUSENER**rappelle que la première vague de concertations initiée au titre des élections visait plusieurs objectifs et notamment :

* une définition de la cartographie des instances ;
* la définition du nombre de représentants pour chacune de ces instances ;
* la définition de la nature des scrutins et du vote.

Par rapport à l’exercice 2014, l’environnement juridique actuel est relativement stable. Sous réserve d’évolutions organisationnelles ou d’évolution des textes, l’administration a proposé de maintenir le schéma mis en place en 2014.

Par ailleurs, une nouveauté concerne la représentativité au sein des listes de candidats pour certains scrutins (pour les CCP, CAP et pour les CT élus au travers d’un scrutin de liste). Afin de permettre aux organisations syndicales de constituer une représentation équilibrée, une photographie a été réalisée pour les effectifs de chacun des services concernés.

La circulaire de la DGAFP du 5 janvier 2018 avait fixé au 31 mars la date finale de communication de cette liste. À ce jour, celle-ci est presque intégralement consolidée. Elle le sera définitivement lorsque les données manquantes pour un des services auront été communiquées. La liste sera donc présentée aux représentants du personnel dans un délai d’un à deux jours après la tenue de ce CTM.

En outre, elle concernera bien l’ensemble des scrutins, c’est-à-dire le CTM, le CTAC et les CT des établissements publics. Elle concernera également les EP qui disposent de réseaux facultatifs ou de CCP propres. Enfin, une photographie sera transmise pour les CAP et les CCP transverses.

La prochaine réunion du groupe de travail est prévue pour le 6 avril. À cette occasion, les projets des divers textes réglementaires seront présentés (cartographie des instances, nature du scrutin et nombre de représentants au sein de chacune de ces instances). Au total, 7 projets d’arrêté seront soumis aux représentants du personnel. Ces textes concerneront les CT, les CAP, les CCP, la procédure dans son ensemble et les instances CT et CHSCT des établissements placés sous double ou triple tutelle.

L’objectif est de soumettre l’ensemble de ces textes à l’avis du CTM pour le 7 mai 2018. Les textes doivent être publiés a minima 6 mois avant la tenue du scrutin, c’est-à-dire avant le 6 juin 2018. Une seconde vague de concertation sera également mise en place. Prévue pour le mois de mai, elle sera élargie à l’ensemble des organisations syndicales susceptibles d’être candidates aux différents scrutins. Elle portera sur les modalités pratiques et concrètes du vote.

Afin d’informer les représentants du personnel, une information a été transmise. Une lettre électronique destinée à l’ensemble des référents-élections a également été partagée. Plus généralement, les lettres électroniques permettront d’entretenir une information régulière. La première comprend deux sujets :

* La photographie : il est rappelé à l’ensemble des services qu’ils doivent la porter à la connaissance de tous les agents pour les instances qui les concernent.
* La concertation : il est rappelé aux établissements publics disposant d’un réseau de CT facultatifs et de CCP propres qu’une concertation doit être conduite avec les organisations syndicales représentatives.

 *(Micro coupé pendant la fin de l’intervention.)*

**Valérie RENAULT (CGT-Culture)** remercie Sébastien CLAUSENER pour son intervention. Concernant les groupes de travail, elle signale que l’ensemble des services (directions, DRAC et établissements publics) devraient rappeler la nécessité de travailler rapidement sur le processus.

Valérie RENAULT revient ensuite sur la question des CCP transverses. Depuis plusieurs années, la CGT-Culture considère qu’il serait préférable de traiter avec une CCP unique. Compte tenu du nombre d’agents ayant obtenu leur concours, une masse critique a été atteinte.

Par conséquent, il est parfois difficile de nommer des titulaires ou des suppléants pour assurer la défense des personnels et pour porter leurs revendications. L’administration devrait donc réexaminer les périmètres d’un certain nombre de CCP installées dans les établissements. Cette question devra être abordée dans les prochains groupes de travail.

Par ailleurs, le paysage du ministère de la Culture a considérablement évolué depuis quelques années. Le dialogue sur le travail tel qu’il est vécu par le personnel est complexe, notamment au sein du CT d’administration centrale. Il est notamment difficile d’évoquer les questions de métiers ou de missions. Plus généralement, le CT d’administration centrale s’apparente très souvent à un CT de secrétariat général, ce qui ne devrait pas être le cas.

Le paysage des musées a également beaucoup évolué. Or, le CT-musées actuel ne concerne que 17 musées nationaux et environ 600 agents, soit 10 % du personnel. De fait, les questions de politique muséale ne peuvent jamais être véritablement traitées. C’est pourquoi la CGT-Culture propose la mise en place de CT-réseaux, afin d’aborder l’ensemble des sujets relevant des musées ou du patrimoine.

Le CT-réseaux pourrait ainsi réunir les services d’administration centrale qui travaillent sur les musées, les services à compétence nationale et les établissements publics. Une telle instance permettrait de traiter l’ensemble des questions communes relevant de la politique muséale. Elle permettrait également de tenir des débats constructifs sur ces enjeux.

Les problèmes sont similaires pour la question patrimoniale. Les agents évoquent régulièrement l’impossibilité d’évoquer ces questions en CTAC ou en CTM. La création d’un CT réunissant les établissements publics patrimoniaux, le DRASM, les pôles patrimoniaux des DRAC et les personnels des UDAP permettraient d’aborder ces sujets. Une telle instance permettrait également de débattre des enjeux de missions.

Un certain nombre d’organisations syndicales sollicitent par ailleurs la création d’un CT commun des écoles supérieures d’art. Cette instance permettrait de consolider les réseaux et d’instaurer un véritable débat sur les questions communes. Au travers de ce CT, la direction-métier pourrait organiser des échanges sur ces questions avec les représentants du personnel. L’autorisation de créer un CT commun des écoles supérieures d’art constituerait un geste fort de la part de Madame la ministre.

Valérie RENAULT rappelle que la mise en place d’un CT commun pour les DRAC avait constitué un geste significatif de la part de l’ancienne ministre. Désormais, l’ensemble des parties prenantes est convaincu de l’utilité de cet espace de dialogue. Cette instance encourage les services de l’administration à s’appuyer sur les réseaux. Elle regroupe un certain nombre de questions communes dont la portée est très significative.

En conclusion, Valérie RENAULT insiste sur la nécessité de comprendre que le paysage du ministère de la Culture a considérablement évolué depuis quelques années. L’organisation d’un dialogue social de qualité doit donc se traduire par la mise en place d’instances qui correspondent à la réalité du travail quotidien des agents.

**Hervé BARBARET**n’est pas convaincu que le débat sur les missions devrait être mis en œuvre au travers d’instances formelles. En revanche, des réunions de travail consacrées à ces sujets spécifiques pourraient effectivement être organisées, afin de préparer les questions de fond traitées ensuite en CT.

En outre, la cartographie actuelle des CT a été validée par Madame la ministre et par les membres de son cabinet. Il conviendra donc d’identifier des lieux de débat permettant de traiter les questions ne relevant pas directement de ces instances. Enfin, la création de nouveaux CT pourrait s’avérer problématique. Un CT est une instance lourde, qui implique une préparation conséquente. La multiplication de ces instances formelles ne serait donc pas appropriée.

**Franck GUILLAUMET (CGT-Culture)** ne souscrit pas à ce point de vue. La création de CT ne relève pas uniquement de problématiques matérielles, mais également de la nécessité de traiter des questions de fond. De plus, la réponse d’Hervé BARBARET s’appuie sur l’arbitrage du cabinet. Or, les membres du cabinet ne sont pas présents aujourd’hui.

Cette réponse suggère également que plus généralement, les questions de fond ne devraient pas être abordées en CT. Or, la CGT-Culture s’oppose à cette idée depuis que les CTP ont été transformés en CT. Par conséquent, ce sujet devra impérativement être abordé. Le cas échéant, le cabinet pourrait se trouver confronté à une opposition de la part des organisations syndicales, ou a minima de la part de la CGT-Culture.

Cet enjeu constitue un point de désaccord fondamental. Il traduit également un véritable décalage entre les discours de madame la ministre et les actions qui sont mises en place. Le cabinet devra donc rapidement convoquer une réunion d’arbitrage sur ce sujet.

**Isabelle GADREY**propose de passer aux questions diverses.

**Point 6)** Question(s) diverse(s) ;

**Sébastien CLAUSENER**indique que le 27 mars 2018, le ratio d’agents grévistes comptabilisés était d’environ 11 %, soit 1334 agents. Toutefois, tous les services n’ont pas communiqué leurs chiffres sur ce sujet. Il convient donc de prendre en compte le pourcentage, plutôt que le chiffre absolu du nombre de grévistes.

Environ deux tiers des services ont communiqué leurs chiffres. En revanche, presque toutes les DRAC, les services à compétences nationales et l’administration centrale ont partagé ces données. Enfin, près de 80 % des établissements publics ont transmis ces informations (le pourcentage est légèrement inférieur pour les écoles et les EPIC).

Pendant cette journée, une fermeture totale a été mise en place pour les établissements suivants :

* domaine de Saint-Germain-en-Laye ;
* musée Chagall ;
* musée Fernand Léger ;
* château de Pau ;
* bibliothèque de l’école des Beaux arts de Paris ;
* la BPI.

Concernant le CMN, une fermeture intégrale a été mise en œuvre pour les monuments suivants :

* la cathédrale de Bordeaux ;
* la tour de Pey Berland de Bordeaux ;
* l’Eyzie de Tayac ;
* le palais de Pau,
* la cathédrale de Reims ;
* la tour de Notre Dame de Paris ;
* le Palais royal ;
* la sainte chapelle ;
* la cité de Carcassonne ;
* la forteresse de Salses ;
* le château d’Angers ;
* le site archéologique de Glanum.

**Isabelle GADREY**évoque ensuite la question des représentants du personnel sur la protection des agents du ministère ayant fait l’objet d’attaques virulentes et gratuites de la part de monsieur Stéphane BERN. Elle indique que cette question sera transmise au cabinet.

**Valérie RENAULT (CGT-Culture)** demande au nom des représentants du personnel qu’une réunion soit organisée avec la directrice de cabinet et avec l’ensemble des organisations syndicales siégeant au CTM. L’objet de cette réunion sera d’étudier toutes les voies juridiques pouvant être mobilisées pour obtenir une réparation au titre du préjudice subi.

Les conclusions de cette procédure seront communiquées à l’ensemble des agents sur l’intranet et sur l’outil Sémaphore. Valérie RENAULT estime également que madame la ministre devrait a minima adresser un communiqué de respect aux personnels du ministère et aux agents du patrimoine.

La CGT-Culture demande donc officiellement l’organisation d’une réunion d’urgence avec la directrice de cabinet.

**Isabelle GADREY**indique que cette demande sera transmise à madame la Directrice de cabinet. Elle aborde ensuite la question sur les taux de promotion. Ce point a été remonté par monsieur BARBARET auprès de la direction du budget et de la DGAFP.

**Valérie RENAULT (CGT-Culture)** signale qu’un certain nombre de CAP ont été organisés sans que ces éléments soient mis à disposition.

*(micro coupé pendant le début de l’intervention d’****Isabelle GADREY****)*

**Isabelle GADREY**précise que ce sujet ne relève pas directement de sa sous-direction. En outre, une négociation est en cours sur le projet d’arrêté. Les informations délivrées aujourd’hui sont donc strictement internes et non fiabilisées.

Les taux actuels sont de :

* 10 % pour un adjoint administratif principal de première classe ;
* 15 % pour un adjoint administratif principal de deuxième classe ;
* 12 % pour les SA classe supérieure ;
* 11 % pour les SA classe exceptionnelle ;
* 10 % pour les inspecteurs hors classe et CCEAC ;
* 12 % pour les secrétaires supérieurs de documentation ;
* 13 % pour les secrétaires de documentation-classe exceptionnelle ;
* 7,5 % pour les chargés d’études documentaire-principal ;
* 19 % pour les conservateurs du patrimoine ;
* 12 % pour les conservateurs généraux du patrimoine ;
* 23 % pour les architectes urbanistes en chef de l’État ;
* 15 % pour les ingénieurs d’études hors classe ;
* 16 % pour les ingénieurs de recherche première classe ;
* 10 % pour les ingénieurs de recherche hors classe ;
* 12 % pour les techniciens de recherche de classe supérieure ;
* 13 % pour les techniciens de recherche de classe exceptionnelle ;
* 10 % pour les maîtres assistants des écoles d’architecture première classe ;
* 10 % pour les maîtres assistants des écoles d’architecture classe exceptionnelle ;
* 15 % pour les ASM deuxième classe C2 ;
* 6 % pour les ASM principale première classe ;
* 13 % pour un adjoint technique principal deuxième classe ;
* 15 % pour un adjoint technique principal première classe ;
* 10 % pour les TSBF classe supérieure ;
* 11 % pour les TSBF classe exceptionnelle ;
* 11 % pour les techniciens d’arts de classe supérieure ;
* 12 % pour les techniciens d’arts de classe exceptionnelle.

Enfin, les taux pour les professeurs des écoles nationales supérieures d’art sont en attente de parution.

**Valérie RENAULT (CGT-Culture)** souligne que les taux de grévistes au ministère de la Culture n’avaient pas été aussi élevés depuis de nombreuses années. Madame la ministre et son cabinet devraient donc se préoccuper rapidement de cette situation. Lors des diverses Assemblées générales, la question des taux de promotion a été très largement évoquée. Les taux prévus pour les corps de catégorie C sont particulièrement bas.

**Franck GUILLAUMET (CGT-Culture)** rappelle qu’un diagnostic partagé avait été établi avec les ministres précédentes, et en particulier avec madame Audrey AZOULAY. Ce diagnostic avait conduit à la conclusion que des efforts devraient être engagés, et que des mesures sociales d’urgence devaient être prises.

Faute de réaction rapide de sa part, Madame la ministre pourrait se trouver confrontée à une situation très problématique. Dans un tel contexte, l’absence du cabinet à ce CTM est d’autant plus regrettable. L’absence de réponses sur ce sujet s’apparente désormais à une forme de mépris de classe.

Selon **Isabelle GADREY**, Claire GUILLEMAIN avait indiqué qu’elle ne serait pas en mesure de se libérer pour participer à ce CTM.

**Frédéric MAGUET (SNAC-FSU)** souligne la négligence manifeste dans la gestion des taux de pro/pro. Cette négligence génère de grandes difficultés, y compris pour les personnes qui travaillent dans les bureaux de gestion. Les agents sont également très mécontents de l’absence de promotions de grades et d’échelons.

Actuellement, les seules promotions qui fonctionnent sont les promotions d’échelon pour les personnes ne pouvant pas être promues. Ce problème perdure depuis le début de l’année 2018 et il génère des situations de blocage.

**Philippe BELIN**répond à la question de représentants du personnel sur l’ENSBA. Des faits de racisme survenus au sein de l’école ont été signalés au mois de juin 2017. Ils concernent un des agents de l’ORGANET (un prestataire de service chargé du nettoyage de l’école).

La direction a donc immédiatement saisi la direction de l’ORGANET et la direction du travail compétente. Elle a convoqué un CHSCT et prévenu le ministère au mois de juillet 2017.

Ce même mois, une délégation syndicale de l’ENSBA a été reçue au ministère. La direction de l’école a demandé le déplacement à titre conservatoire de la personne mise en cause, afin que les enquêtes de l’Inspection du travail et des services de police puissent se dérouler sereinement.

La personne mise en cause a été déplacée sur décision de l’ORGANET, à compter du 1er février 2018 (l’ORGANET avait également lancé une enquête interne). Cette personne n’est donc plus présente dans les locaux de l’ENSBA. Par conséquent, elle n’est plus en contact avec les personnels de l’ORGANET pouvant être conduits à témoigner dans le cadre de cette enquête.

Par ailleurs, les représentants de l’école ont alerté la direction sur une collusion possible entre la salariée de l’ORGANET et le responsable du service de logistique et de sécurité de l’école. Pour le moment, la direction de l’école ne dispose d’aucun élément permettant d’établir ce fait. Elle ne dispose pas non plus des enregistrements de la cheffe de service de l’ORGANET mise en cause dans l’affaire précédente.

Cet agent est actuellement en congé maladie. De plus, une plainte a été déposée par le MRAP. Celle-ci n’a toutefois pas été communiquée à l’école. Du point de vue de la tutelle, l’administration ne fait en aucun cas silence sur ce dossier, puisque le sujet a été évoqué depuis le mois de juillet 2017 au CHSCT, au CT et au Conseil d’administration de l’école.

En outre, l’administration n’a pas accès aux éléments de preuve pouvant attester de la culpabilité éventuelle de la responsable de service de l’ORGANET et de l’existence d’une collusion. Pour le moment, l’école n’est donc pas en mesure de se prononcer ou d’appliquer des mesures disciplinaires. Au mois de juillet, elle toutefois a indiqué que dans le cas où les clauses sociales du marché auraient été méconnues par l’ORGANET, ce marché serait résilié.

Philippe BELIN revient ensuite sur la question posée sur le harcèlement. Au mois d’octobre 2017, l’ENSBA et l’ENSA-Malaquais ont accueilli une réunion organisée avec Madame la ministre. L’objectif de cette réunion était d’évoquer avec les étudiants et les enseignants les questions de l’égalité hommes/femmes.

Au mois de décembre 2017, une pétition a été publiée pour dénoncer des propos et des pratiques sexistes au sein de l’école, notamment de la part de certains enseignants. Or, ces pratiques pourraient être favorisées par la pédagogie particulière de l’ENSBA, très largement axée sur les pratiques en ateliers.

Une assemblée générale de l’école a donc été convoquée, au cours de laquelle plusieurs personnes ont pu s’exprimer. Un plan d’action a également été lancé en partenariat avec la référente égalité-diversité du ministère de la Culture et avec l’association CLASH. La direction de l’école a élaboré un projet de charte d’égalité, qui sera partagée avec l’ENSA-Malaquais.

L’école a également nommé un référent égalité et entrepris de réformer en profondeur son règlement intérieur. Le texte devra désormais prendre en compte la spécificité de l’enseignement au sein de l’école.

Par ailleurs, celle-ci n’a pas été en mesure d’établir de relation directe entre les noms de plaignantes et des noms de professeurs (bien que certains noms aient été mentionnés dans les réseaux sociaux et au travers de certains témoignages).

Enfin, une inspection de l’IGAC a été sollicitée. Cette inspection pourrait couvrir les deux sujets précédemment évoqués. Parallèlement, la DGCA a lancé une étude sur la pédagogie mise en œuvre dans six écoles d’art. La question de la pédagogie en ateliers au sein l’école des Beaux-Arts sera notamment posée par les experts et les inspecteurs qui conduiront cette étude.

**M. Frédéric MAGUET (SNAC-FSU)** signale que la SNAC-FSU et Sud-Culture Solidaires demanderont un rendez-vous avec Madame la ministre pour évoquer la question de l’ENSBA. Des faits de racismes se produisent depuis plusieurs années au sein de cette école. Une partie non négligeable de personnels qui y travaillent sont informés de ces faits. Toutefois, ils ne sont pas en mesure de s’exprimer librement sur ce sujet.

De telles pratiques sont malheureusement devenues très habituelles. Il conviendra donc de les éradiquer rapidement. Cette intervention devra cependant veiller à protéger l’école, dont l’organisation particulière interdit malheureusement toute prise de parole sur ces sujets. Enfin, Frédéric MAGUET souhaite saluer l’intégration récente au sein de l’école de personnes bien plus réceptives à ces problématiques.

Concernant le harcèlement, il sera indispensable d’intervenir auprès des professeurs masculins qui exercent à l’ENSBA. Philippe BELIN a indiqué qu’aucun nom propre n’avait été mentionné par les étudiantes. Toutefois, il convient de rappeler que celles-ci n’ont pas souhaité dénoncer des personnes en particulier, mais plutôt mettre en cause un mode de fonctionnement plus général.

**Isabelle GADREY**répond à la question sur les fiches de paie. Après les retards du mois de février, les fiches ont finalement été récupérées le 14 février puis confiées à la société chargée de la mise sous pli. Cette opération a été effectuée le 23 février. Une demande de récupération des plis a ensuite été envoyée le 26 février. Les plis ont été récupérés le 27 février et transmis à la cellule « courrier » du ministère.

L’allongement des délais de transmission était lié à un problème de doublement de la mise sous pli (avec des fiches de paie et des attestations fiscales). Il ne relevait donc pas d’un dysfonctionnement interne du ministère.

**Point 4)** Approbation des procès-verbaux des CTM du 06 juillet 2017 et du 03 octobre 2017 *(pour avis) ;*

**Point 5)** Tableau de suivi des engagements ;

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

*La séance est levée.*

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
|  Secrétaire de la séance | M. Hervé BARBARET Président de la séance |  Mme Michèle DUCRET  Secrétaire adjoint de la séance |