



**Intervention de Franck RIESTER,  
Ministre de la Culture**

**Comité Technique Ministériel  
Vendredi 15 février 2019**

Mesdames les représentantes du personnel,  
Messieurs les représentants du personnel,

Je suis heureux de vous retrouver pour notre premier Comité de l'année.

**De grands projets attendent le ministère en 2019 :**

- Vous le savez, le Pass culture vient de débiter son expérimentation, pour plus de 10 000 jeunes dans 5 départements.
- Nous poursuivrons notre engagement pour une meilleure ouverture des bibliothèques,
- pour la restauration du patrimoine,
- pour le soutien à la création,
- mais aussi pour la promotion de la langue française et de la francophonie.
- Nous réformerons la loi Bichet sur la distribution de la presse, et la loi de 1986 sur la régulation audiovisuelle.

**Pour mener à bien de tels projets, nous avons besoin d'un ministère fort.**

Je l'ai dit, il y a 15 jours, lors de mes vœux au personnel. Alors que notre ministère fête ses 60 ans, nous devons le repenser. Le transformer.

Faire en sorte que les choses avancent plus rapidement, plus facilement. Rendre son organisation plus simple, plus lisible, plus efficace.

Pour cela, plusieurs chantiers ont été engagés.

Vous allez être amenés à examiner certains d'entre eux aujourd'hui et je veux vous en dire un mot.

- I. A ceux-là, il faut ajouter deux transformations de grande ampleur, que j'ai déjà eu l'occasion d'évoquer lors de mes vœux aux agents du ministère. J'aimerais ici les rappeler.**

**1. La première, c'est la refonte de la fonction RH du ministère.**

Les hommes et les femmes qui servent ce ministère au quotidien sont sa première richesse. L'enjeu est de mieux répondre à leurs attentes, de parfaire leur accompagnement.

A cet effet, **un audit de la fonction RH a été réalisé par le cabinet Mazars, fin 2018.** Ce rapport vous a été transmis au début du mois.

Il servira de base aux travaux pilotés par le Service des Ressources Humaines<sup>1</sup> pour mener cette transformation, dans la concertation.

Mon objectif, c'est :

- de simplifier les procédures,
- de raccourcir les circuits de décision,
- de responsabiliser davantage les gestionnaires de proximité,
- et de doter le ministère d'une véritable Direction des Ressources Humaines,
  - o capable d'anticiper les évolutions à venir, en particulier en matière d'emplois et de compétences ;
  - o capable aussi de fixer des règles claires, applicables à l'ensemble du ministère, en matière de recrutement, de mobilité, de parcours, de carrière ou de rémunération.

Quatre sous-chantiers prioritaires ont été identifiés :

- **Réduire les délais de recrutement.**

Ils sont estimés à plus de 9 mois par le cabinet Mazars, contre 6 en moyenne pour les autres ministères étudiés.

Je souhaite que nous réduisions ce délai de plus de moitié. Il pèse trop lourdement sur l'organisation des services comme sur la vie des agents.

- o Une réflexion sur ce sujet a débuté lors d'un séminaire qui s'est tenu à l'ENSBA vendredi dernier.
  - J'attends des propositions concrètes d'amélioration assorties d'un plan d'action début avril,
  - pour une mise en œuvre rapide et des résultats tangibles avant la fin de l'année.
- o Nous aurons donc l'occasion d'en reparler rapidement.

- **Améliorer le service rendu aux agents.**

Par exemple via la mise en place d'un portail d'information :

- accessible depuis son poste de travail
- mais aussi à distance, depuis son ordinateur personnel ou son téléphone mobile.

- **Anticiper sur l'évolution des emplois et des compétences dont le ministère aura besoin à 3, 5 ou 10 ans.**

Dans les tout prochains jours, **nous allons lancer un travail sur la gestion anticipée des emplois et des compétences dans les DRAC.**

Nous commencerons par la filière Monuments Historiques (UDAP et CRMH), particulièrement touchée par les départs en retraite et les difficultés de recrutement.

---

<sup>1</sup> Caroline Gardette, cheffe de service, Denis Declerck et Pascal Le Roy, chargés de mission

- Comme l'a montré le rapport des trois inspections (IGAC, IGF et IGA) sur les DRAC, cet échelon déconcentré est indispensable à la mise en œuvre de nos politiques sur les territoires.
  - Je souhaite les renforcer ;
  - leur donner davantage de capacité à décider et à agir, en lien avec les autres services de l'Etat et ceux des collectivités.
  
- **Doter le ministère d'une véritable politique RH ministérielle.**

C'est un enjeu de visibilité, de lisibilité.

J'attends une politique ambitieuse, qui permette à tous les agents qui le souhaitent de progresser, et qui attire les meilleurs, au service d'un ministère modernisé et adapté aux évolutions.

\*

L'ensemble des directions et services seront associés à cette transformation RH, dont la conduite sera assurée par des agents du ministère<sup>2</sup>.

**Vous serez évidemment informés, consultés et associés.**

\*

## ***2. La seconde transformation à mener, c'est la transformation numérique du ministère.***

Elle est absolument indispensable.

Nous devons nous mettre à l'heure numérique ; offrir aux agents un environnement de travail modernisé, des systèmes d'informations fonctionnels et efficaces.

C'est non seulement nécessaire pour nous, mais aussi à l'égard de nos partenaires – acteurs culturels, professionnels et collectivités territoriales.

Parce que cette modernisation sera le miroir de notre capacité à innover dans les politiques culturelles.

Un certain nombre d'initiatives sont d'ores et déjà lancées :

- **Je recevrai très bientôt le rapport commandé à Christine DEBRAY.**
  - Elle a réalisé un tour de France des DRAC, fin 2018.
  - Ses recommandations nourriront le plan d'urgence informatique en faveur des DRAC.
    - **J'ai d'ores et déjà demandé qu'une dotation d'1 million d'euros soit dégagée**, au-delà des moyens courants de la sous-direction des systèmes d'information, pour financer la première annuité de ce plan.

---

<sup>2</sup> SG, DG, EP, DRAC

- Par ailleurs, je souhaite que le plan soit l'affaire de tous : le rapport et le plan qui en résultera seront présentés aux DRAC et à vous-mêmes **courant mars**, avant de le mettre en œuvre.
- **Ce plan est nécessaire pour crédibiliser la mise en œuvre du Programme 100% DEMAT.**
  - Il concerne la dématérialisation des 550 000 démarches et aides gérées par les DRAC dans tous les domaines.
  - Dématérialiser, cela signifie **dématérialiser de bout en bout** les procédures, depuis le guichet usagers jusqu'à l'arrière-guichet. Cela permettra d'éviter :
    - les ressaisies inutiles qui existent aujourd'hui ;
    - la constitution de dossier papier lourds et complexes ;
    - et le maniement de systèmes d'information qui n'ont souvent été conçus que pour les besoins de l'administration, et non de l'utilisateur.
  - Cette dématérialisation se fera au bénéfice des usagers et des agents.
  - Les licences d'entrepreneurs de spectacle devraient être le premier dispositif à être dématérialisé de bout en bout **à la rentrée 2019**.

Pour nos usagers et pour nos agents, nous devons devenir une administration numérique.

Mais nous devons également **accélérer la transformation digitale de nos politiques publiques et des acteurs culturels**.

Le **Plan de transformation numérique du ministère de la Culture**<sup>3</sup> prendra en compte toutes ces dimensions.

- Il s'appuiera sur la Stratégie numérique ministérielle<sup>4</sup>, qu'il déclinera de manière plus opérationnelle.
- Il développera les enjeux de transformation numérique et notamment de systèmes d'information relatif aux agents du ministère, tant dans leur travail au quotidien que dans leurs relations avec les usagers, les citoyens et les partenaires.

\*

\* \*

Conduire cette transformation numérique demande des moyens financiers et RH.

Je le prendrai en compte dans le cadre des discussions sur le PLF 2020.

Cela appelle également à une réorganisation de la fonction « Systèmes d'information et transformation numérique », pour la rendre plus cohérente et plus opérationnelle.

Des réflexions sont en cours sur cette future organisation, auxquelles les agents et vous-mêmes serez associés dans les prochains mois.

---

<sup>3</sup> Structuré autour de 3 grandes axes (les agents, les usagers et les citoyens et la transformation numérique de nos politiques culturelles)

<sup>4</sup> présentée aux représentants des organisations syndicales le 5 mai 2017, élaborée en concertation avec l'ensemble de nos réseaux : DRAC, établissements publics, etc

## II. J'aimerais maintenant aborder quelques sujets, dont certains sont inscrits à l'ordre du jour du CTM d'aujourd'hui.

### 1. D'abord, le projet de responsabilisation des établissements publics en matière de gestion RH.

Les textes réglementaires permettant la délégation effective des pouvoirs aux présidents des trois établissements publics concernés vous sont présentés pour avis aujourd'hui, après avoir été examinés par les comités techniques des établissements.

Je tiens à nouveau à dissiper des craintes infondées qui ont été relayées ces derniers mois.

- Non, cette réforme ne porte en aucun cas atteinte au statut des agents ni à leurs conditions de travail.
- Non, elle ne remet pas non plus en cause la cohérence de la politique de rémunération du ministère, à laquelle je souhaite que mes services soient particulièrement attentifs.
- Elle ne sera pas non plus un obstacle aux mobilités. Bien au contraire :
  - o elle élargira le champ des emplois sur titre 3,
  - o et nous prendrons toutes les garanties nécessaires pour que les mobilités vers les SCN, les DRAC ou l'administration centrale ne soient en aucun cas freinées.

Cette réforme a deux objectifs majeurs:

- renforcer l'autonomie de gestion des établissements, en leur donnant une pleine visibilité sur leurs moyens humains ; c'est notamment un préalable indispensable au déploiement d'une gestion prévisionnelle de qualité de leurs ressources humaines ;
- favoriser une gestion RH au plus près des agents.

Depuis notre précédent CTM, nous avons recherché toutes les solutions, en mobilisant l'interministériel, pour répondre à l'ultime question : la sécurisation des prestations sociales.

Après avoir appréhendé les différentes options, et afin de neutraliser l'assujettissement social et fiscale des prestations sociales qui en résultera, **j'ai décidé que nous instaurerons une compensation financière intégrale pour les personnels concernés.**

Je sais que cette option ne rencontre pas nécessairement vos faveurs mais dès lors que l'ensemble des établissements publics de l'Etat voient leurs prestations sociales assujetties à cotisation sociales, il n'y a d'autres solutions, pour rendre neutre l'impact pour les agents, que la compensation.

Cette compensation prendra la forme d'une augmentation du montant des prestations sociales à due concurrence du coût de l'assujettissement, euro pour euro.

Par ailleurs, nous veillerons à ce que cette compensation ne mette pas en difficulté les agents d'un point de vue fiscal. Une enveloppe de secours dédiée sera créée à cet effet dans chaque établissement.

## **2. Deuxième sujet que vous examinerez : la réforme de la politique de recherche et de restitution des biens spoliés entre 1933 et 1945.**

C'est une évolution importante.

Après le report décidé au dernier CTM, il est nécessaire de progresser dans sa mise en œuvre.

Le positionnement de la Mission faisait débat, et certains d'entre vous l'avaient contesté.

Comme annoncé en novembre, mon cabinet et les services ont mené une réflexion sur le sujet.

**En accord avec le directeur général des patrimoines et le secrétaire général, nous avons décidé que la Mission serait rattachée au Secrétariat général, compte tenu de sa vocation transverse.**

Elle ne porte en effet pas une politique patrimoniale, mais une politique de réparation des spoliations.

C'est une politique distincte, qui concerne également les livres et les bibliothèques spoliés.

Ainsi, la Mission pourra porter les deux actions annoncées :

- la coordination, la définition et la mise en œuvre de la politique publique de recherche et de restitution, ainsi que la sensibilisation du public et des professionnels ;
- et l'étude des cas individuels et l'instruction des dossiers, que ceux-ci soient déposés par les familles ou relèvent de l'initiative de la Mission.

Tout en nous inscrivant dans les pas de l'action menée ces dernières années par le ministère, je veux donner un nouvel élan à cette politique.

L'Etat se doit d'être plus proactif encore.

C'est une question de justice.

C'est une question de mémoire.

## **3. Autre sujet qui me mobilise pleinement : celui de l'organisation territoriale de l'Etat.**

- Les réflexions engagées dans la suite de la circulaire du Premier ministre du 24 juillet 2018 touchent à leurs fins.
- Tout au long de ces travaux, le ministère a défendu son réseau déconcentré.
- Les arbitrages définitifs seront formalisés rapidement.

Je peux d'ores et déjà vous annoncer que j'ai obtenu du Premier ministre la préservation de nos DRAC, de leurs missions et de leur périmètre d'intervention.

Le plan d'action en leur faveur, déterminé au printemps 2018, sera mis en œuvre et contribuera à consolider leurs moyens.

En ce qui concerne la Guyane, la circulaire du Premier ministre du 28 janvier fixe les lignes de la réforme qui sera engagée, sans préjuger de la répartition des services de l'Etat au sein de la nouvelle organisation.

La réforme poursuit deux objectifs :

- permettre de répondre aux spécificités de la Guyane,
- et renforcer la cohérence et l'efficacité de l'action de l'Etat sur ce territoire.

La culture peut y être un puissant levier de développement.

L'organisation retenue devra traduire l'unité des missions culturelles en Guyane, afin que la cohérence et la lisibilité de l'action de l'Etat soient préservées et renforcées.

En effet, c'est dans l'articulation de la mise en œuvre de ces missions que les politiques trouvent leur sens pour être appliquées au plus près des territoires.

J'y serai très attentif.

#### **4. Concernant la politique indemnitaire du ministère :**

Grâce au plan de rattrapage indemnitaire qui avait été négocié pour la période 2018-2022, **la situation des agents du ministère en termes de rémunération a progressé l'an dernier.**

Cet effort, bien qu'incontestable, doit être soutenu.

C'est pourquoi je veillerai particulièrement :

- non seulement à ce que ce plan se poursuive, en 2019 et au-delà,
- mais aussi à ce qu'il soit réévalué et amplifié, notamment au regard des éléments de comparaison dont nous commençons à disposer de manière objectivée.

#### **5. Pour conclure, je souhaiterais dire un mot sur la réforme du statut des enseignants des écoles nationales supérieures d'art.**

Les écoles d'arts et de spectacle vivant relevant du ministère de la culture se sont engagées, depuis le processus de Bologne, dans l'espace national et européen de l'enseignement supérieur.

- Elles s'inscrivent dans le dispositif LMD.
- Elles participent aux procédures d'évaluation et d'accréditation qui garantissent la qualité des formations et des diplômes ainsi que l'autonomie pédagogique et scientifique.
- Elles concourent aux politiques de sites et aux coordinations d'universités et d'établissements d'enseignement supérieur et de recherche, au sein desquelles elles valorisent des atouts pédagogiques et des dynamiques de recherche spécifiques.
- Par ailleurs, la loi LCAP prévoit la rédaction d'un décret recherche destiné à définir les modalités d'organisation des missions de recherche dans l'ensemble des établissements d'enseignement supérieur de la création artistique, nationaux et territoriaux, d'arts plastiques comme du spectacle vivant et relevant de la compétence de la DGCA.

Dans ce contexte de transformation du paysage de l'enseignement supérieur et de coopération accrue entre les acteurs, le statut des enseignants du supérieur des écoles d'art doit nécessairement évoluer.

Je regrette vivement que ce chantier n'ait toujours pas abouti.

Je regrette que cela n'ait pas été fait avant.

**Nous devons définir une ambition forte pour nos écoles d'art.**

Elles sont un pilier essentiel de l'enseignement supérieur Culture.

Nous devons offrir de vraies perspectives pour leurs étudiants et leurs professeurs, à l'instar de ce que nous avons fait pour nos écoles d'architecture.

Vous pouvez compter sur mon engagement en ce sens.

Il y a des choses dont j'ai la certitude :

- Je sais par exemple que la qualité de cet enseignement tient à celle de son personnel ; de ses enseignants.
  - o C'est leur travail inlassable et quotidien qui fait la renommée et le prestige de ces écoles.

Je tiens à vous assurer de tout mon engagement sur ce dossier, que je porterai auprès du Ministre des Comptes Publics et du premier Ministre.

- A court terme, j'ai bien entendu vos revendications visant à faire aboutir le chantier global de la réforme statutaire des professeurs d'école d'art, engagée depuis trop longtemps.
- Comme elle s'y est engagée devant vous, ma directrice de cabinet reviendra vers vous fin mars.

\*

Mesdames et messieurs,

Les transformations qui nous attendent sont de taille.

Soyez assurés que vous y serez constamment associés.

Si nous voulons que ce ministère avance plus rapidement, plus facilement, nous devons y travailler ensemble.

Si nous voulons le repenser, nous devons le repenser ensemble.