

**PROCÈS-VERBAL  
DU COMITÉ TECHNIQUE MINISTÉRIEL  
DU 5 MARS 2015**

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

- M. Christopher MILES
- M. Fabrice BAHKOUCHE
- M. François ROMANEIX
- Mme Claire CHERIE
- M. Christophe CASTELL
- Mme Laurence FRANCESCINI
- M. Thibaut LOUSTE
- M. Vincent BERJOT
- M. Kevin THIERY
- M. Michel ORIER
- Mme Patricia STIBBE
- M. Philippe CHANTEPIE
- M. Antoine-Laurent FIGUIERE
- Mme Catherine CHEVALIER
- M. Manuel PEREIRA
- Mme Amina FALL-MONTALVILLO
- M. Hung BUI-KHAK
- Mme Marine THYSS
- Mme Anne-Claire RICHARD

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

*Au titre de la CFDT-Culture :*

- Mme Michèle DUCRET
- Mme Cécilia RAPINE
- M. Nicolas PAYRAUD
- Mme Anne-Claire ROCTON (suppléante)
- M. Emmanuel PIERREZ (suppléante)

*Au titre du SNAC-FSU :*

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

*Au titre de SUD-Culture Solidaires :*

- M. Tahar BEN REDJEB
- Mme Caroline CLIQUET (suppléante)
- M. Thomas BOUQUIN (suppléant)
- M Cédric ROMS (suppléant)

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

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

*Au titre de la CGT-Culture :*

- Mme Valérie RENAULT
- M. Franck GUILLAUMET
- Mme Sophie MEREAU
- M. Vincent KRIER
- M. Thomas PUCCI
- Mme Dominique FOURNIER (suppléante)

- M. Nicolas MONQUAUT (suppléant)
- M. Christophe UNGER (suppléant)
- M. Wladimir SUSANJ (suppléant)

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

*Au titre de la SNAC-FSU :*

- Mme Patricia FLEURY

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

- M. Jean CHAPELLON

## Ordre du jour

1. Approbation du projet de règlement intérieur du comité technique ministériel
2. Présentation des grandes rubriques de l'agenda social
3. Approbation des procès-verbaux des comités techniques ministériels du 21 mai, du 27 juin, du 16 septembre, du 17 octobre, du 14 novembre 2014
4. Projet de décret abrogeant le statut d'emploi du président du Louvre (pour avis)
5. Point d'actualité sur la réforme territoriale (pour information)
6. Tableau de suivi des précédents comités techniques ministériel (pour information)
7. Présentation du bilan social 2013 (pour information)
8. Présentation des grands axes d'une méthode de Gestion Prévisionnelle des Effectifs, des Emplois et des Compétences (pour information)
9. État d'avancement du projet SIRH (pour information)

*La séance est ouverte à 9 heures 30, sous la présidence de Christopher MILES.*

*Après avoir procédé à l'appel des présents, le Président constate que le quorum est atteint.*

**M. Christopher MILES** rappelle qu'un secrétaire adjoint de séance doit être désigné. Il propose de poursuivre l'ordre de désignation établi lors du précédent mandat. Il précise que, dans ce cas, le secrétaire adjoint de séance devrait être un représentant de SUD-Culture Solidaires.

*Les membres du Comité Technique Ministériel retiennent cette proposition.*

*Pour le compte du syndicat SUD-Culture Solidaires, Monsieur Ben Redjeb est désigné secrétaire adjoint de séance.*

**M. Christopher MILES** donne lecture de l'ordre du jour. Avant d'aborder le premier point, il propose au Directeur de Cabinet de délivrer le message que la Ministre de la Culture souhaite apporter à l'ensemble des membres du Comité Technique.

**M. Fabrice BAHKOUCHE** rappelle l'attachement de la Ministre de la Culture au dialogue social. Celle-ci s'est impliquée personnellement pour appeler à la participation lors des élections du 4 décembre. Les résultats au Ministère de la Culture et de la Communication ont été marqués par un bon taux de participation, supérieur à la moyenne de la fonction publique d'Etat. M. Fabrice BAHKOUCHE s'en félicite.

La Ministre a par ailleurs participé au CTM de septembre 2014 et au CHSCT de novembre 2014 ; elle a également rencontré en bilatéral les organisations syndicales pendant les derniers mois.

La Ministre a également marqué son attachement à la problématique des conditions de travail des agents. Elle a signé elle-même la transmission du programme national de prévention des risques professionnels au titre de l'année 2015 au directeur du ministère et au directeur d'établissement public. M. Fabrice BAHKOUCHE précise qu'une mission est en cours de constitution en vue de créer un bureau de la prévention des risques professionnels au sein du Secrétariat général.

La Ministre a souhaité associer les organisations syndicales à la réflexion « Culture et citoyenneté » en cours. Suite aux attentats de janvier 2015, elle a organisé une réunion dédiée à cette problématique le 13 février 2015 à laquelle une partie des organisations syndicales a participé.

M. Fabrice BAHKOUCHE rappelle que la séance de ce jour constitue un CTM de rentrée. La Ministre présidera un prochain CTM avant l'été ; celle-ci a bien reçu la lettre ouverte de l'intersyndicale lui demandant de présider la séance de ce jour mais il avait été acté, en lien avec le Secrétaire général, que la Ministre ne présiderait pas la présente séance pour des raisons d'agenda. M. Fabrice BAHKOUCHE rappelle que le Premier Ministre organise de nombreuses réunions cette semaine afin de préparer une réponse du Gouvernement aux attentats dans ses différentes dimensions, et notamment en matière de cohésion sociale, de citoyenneté et de promotion des valeurs républicaines. Il ajoute que l'une de ces réunions a lieu le matin même.

De plus, il est apparu souhaitable d'ouvrir le dialogue entre les représentants élus le 4 décembre et les administrations, notamment sur la problématique de l'agenda social, avant que la Ministre ne vienne évoquer les différents sujets actés dans le cadre de cet agenda et exposer sa vision de la politique culturelle.

M. Fabrice BAHKOUCHE déclare qu'au vu de ces justifications, la Ministre lui a demandé de la représenter ce jour devant le CTM. Elle présidera une partie du CTM du 2 avril et s'exprimera à cette occasion sur sa politique culturelle en lien avec le thème « Culture et citoyenneté ».

M. Fabrice BAHKOUCHE signale que la Ministre a pris connaissance avec beaucoup d'attention et d'intérêt des propositions exprimées par certaines organisations syndicales sur la problématique de la citoyenneté. Ces propositions portaient notamment sur la manière de renforcer le lien entre la culture et le monde du travail en mobilisant les Comités d'Entreprise. La Ministre assistera le 6 mars à une réunion interministérielle au cours de laquelle certaines des propositions formulées en CTM seront examinées. Elle reviendra plus largement sur ce sujet dans les prochaines semaines. Le travail des différentes directions du Ministère sera enrichi des contributions des membres du CTM. La Ministre souhaite donc que les échanges sur ces thèmes avec les organisations syndicales se poursuivent.

M. Fabrice BAHKOUCHE se déclare conscient des attentes des agents sur les questions statutaires et indemnitaires relayées par les membres du CTM. Il rappelle qu'une enveloppe catégorielle triennale a été obtenue et souligne le caractère exceptionnel d'une telle mesure au regard de la situation actuelle des finances publiques. Des avancées sur l'augmentation du taux de promotions sont déjà acquises ; le nombre de promotions des agents de catégorie C sera amélioré de 55 %, soit 555 promotions supplémentaires attribuées au cours du prochain triennal.

L'agenda social sera débattu plus en détail en cours de séance, mais M. Fabrice BAHKOUCHE affirme que les grands sujets de la politique sociale du Ministère pour les prochains mois sont les suivants :

- Enveloppe indemnitaire sur le triennal ;

Ce sujet sera à l'ordre du jour de l'agenda social en 2015.

- Revalorisation de la filière administrative ;

M. Fabrice BAHKOUCHE annonce que la direction générale de l'administration et de la fonction publique a été saisie et accordera une grande importance à ce dossier.

- Carrière des agents de catégorie C ;

Un courrier à l'attention de la Ministre de la Fonction publique, Madame Lebranchu, relatif au déroulement de carrière des agents de catégorie C et concernant plus particulièrement le passage de quatre à deux grades est à la signature de la Ministre de la Culture et devrait être envoyé le 6 mars 2015 au plus tard.

Des discussions interministérielles ont été engagées sur la question du décret-liste. M. Fabrice BAHKOUCHE prend l'engagement que des réunions se tiendront avec les organisations syndicales afin de faire entrer le dossier dans une phase concrète avant l'été.

Les négociations sur le retour à la règle ont été interrompues mais devraient reprendre même s'il ne sera pas possible de concilier toutes les demandes.

Concernant les logements de fonction, M. Fabrice BAHKOUCHE annonce que les résultats des discussions engagées avec le Ministère des Finances sont positifs. Une réunion présidée par François Romaneix aura lieu la semaine suivante sur ce sujet. Le Ministère de la Culture restera attentif à la bonne prise en compte des dernières difficultés pouvant se poser pour certains agents.

Le groupe de travail sur la sous-traitance se réunira en mars ou en avril. La Ministre s'est saisie du dossier sur l'archéologie préventive dès sa prise de fonctions et des dispositions sur ce sujet figurent dans la loi relative à la liberté de création, à l'architecture et au patrimoine. Les conclusions de la mission menée par Martine Faure devraient permettre de poursuivre l'action au-delà des dispositions légales.

M. Fabrice BAHKOUCHE annonce que l'IGAC devrait prochainement restituer son rapport sur le 7 jours sur 7. Les négociations seront engagées sur cette base.

La Ministre a affirmé la nécessité de maintenir une administration déconcentrée de la culture efficace et proche des territoires dès sa prise de fonctions. Il ressort des consultations locales organisées pendant l'hiver que les DRAC sont confortées dans leur légitimité et dans leurs missions. La demande d'un Etat fort et présent est exprimée de toute part ; les DRAC ne demandent pas moins d'Etat mais « mieux d'Etat », notamment dans sa capacité à accompagner et développer des stratégies territoriales. M. Fabrice BAHKOUCHE précise que l'organisation de l'Etat se calera sur le calendrier de la fusion des régions. Le fait que des organisations cibles soient définies dès 2015 n'exclura pas une mise en œuvre échelonnée sur plusieurs années. L'une des clés de succès de la réforme pour les services de l'Etat comme pour les régions réside dans la prise en compte des réalités humaines. Les DRAC constituent des communautés de femmes et d'hommes, de familles et de choix de vie. M. Fabrice BAHKOUCHE affirme que la Ministre ne perdra pas de vue cette dimension humaine, comme elle l'a déjà rappelé aux organisations syndicales.

M. Fabrice BAHKOUCHE annonce que la revue des missions de l'Etat ne sera pas traitée comme un sujet concernant exclusivement le Ministère mais comme une réflexion transversale sur les politiques publiques de demain. Il se déclare conscient de l'attente forte d'un Etat se réinventant pour être mieux garant des finalités des politiques culturelles. Les points d'appui fondamentaux de l'action ne seront pas révolutionnés mais le Ministère sera attendu sur sa capacité à mieux faire.

Les réunions interministérielles sont guidées par trois principes. Le premier a trait à la modularité ; M. Fabrice BAHKOUCHE exclut de présenter la même organisation des services déconcentrés dans toutes les régions. Cette évidence s'impose au regard des différences de taille entre les treize futures régions.

Le deuxième principe est celui de la proximité. La Ministre a entendu la demande forte des élus, des acteurs culturels et des agents de la DRAC qu'elle a pu rencontrer au cours de ses déplacements. M. Fabrice BAHKOUCHE insiste sur le fait que certaines des nouvelles régions auront une taille comparable à celle de petits pays européens.

Le troisième principe est celui de l'attention accordée aux préoccupations des agents et au dialogue social dans la conduite de la réforme et dans la construction des mesures d'accompagnement. Cet objectif sera atteint grâce à la progressivité de la réforme.

M. Fabrice BAHKOUCHE annonce que le rapport de la mission interinspections sur la réforme de l'organisation territoriale de l'Etat sera restitué dans les prochaines semaines. La Ministre reviendra sur ce sujet pour présenter l'avancement des discussions lors du CTM d'avril.

*La séance est suspendue quelques instants à la demande des organisations syndicales.*

**Mme Valérie RENAULT (CGT-Culture)** estime que le Ministère de la Culture et le Service Public dans son ensemble se sont détournés des problématiques de « Culture et citoyenneté ». L'action du Gouvernement contribue à cet état de fait ; il n'est pas possible de proposer un service public sans présence physique dans les territoires.

Mme Valérie RENAULT (CGT-Culture) affirme que la réflexion sur la culture et le monde du travail doit s'articuler avec la loi Macron. Les CE ne pourront pas subsister si les évolutions actuelles se confirment. Elle dénonce donc un double langage tenu par le Gouvernement.

Concernant la réforme territoriale, les organisations syndicales se sont exprimées pour souligner que « *le logiciel du Ministère de la Culture est en panne* ». Mme Valérie RENAULT (CGT-Culture) estime qu'il faut redonner la parole aux enfants, aux étudiants et aux personnes âgées pour recréer un élan démocratique, ainsi qu'aux collectivités territoriales et aux associations. Les politiques devront être renouvelées en impliquant le plus grand nombre possible de parties prenantes.

Mme Valérie RENAULT (CGT-Culture) rappelle par ailleurs qu'aucune date n'a été fixée suite à la rencontre du 13 février dernier.

Concernant les aspects strictement sociaux, le taux de promotion s'améliore mais reste insuffisant. Mme Valérie RENAULT (CGT-Culture) rappelle que les agents de catégorie A et B ont eux aussi le droit de faire une carrière. Elle estime qu'un corps à deux grades serait préférable pour les agents de catégorie C ; ce point fait l'unanimité parmi les organisations syndicales. En dernier lieu, Mme Valérie RENAULT (CGT-Culture) fait observer qu'aucun calendrier n'a été défini concernant les levées de dérogation et le groupe de travail sur la sous-traitance. La Ministre a affirmé le 19 novembre qu'une réunion aurait lieu en janvier mais cette rencontre n'a pas eu lieu. Elle souhaite donc qu'un calendrier de travail soit défini, notamment sur le décret-liste.

**Mme Cécilia RAPINE (CFDT-Culture)** se déclare déçue par l'absence de la Ministre et note qu'elle participe le même jour à une émission sur France Inter avant de se rendre à une réunion interministérielle.

Mme Cécilia RAPINE (CFDT-Culture) déplore que les documents de travail n'aient pas été adressés avant la séance préparatoire du CTM. Elle n'entend pas remettre en cause le travail du SRH et souligne toutefois que le circuit de signature et de validation ne fonctionne pas. Les documents ont finalement été envoyés, mais sans respecter le délai de huit jours préalables à

la plénière. Ces dysfonctionnements conduisent Mme Cécilia RAPINE (CFDT-Culture) à s'interroger sur la valeur que la Ministre donne à l'instance.

Les annonces sur l'enveloppe indemnitaire et sur le taux de promotion sont récurrentes mais ne contiennent aucune information concrète sur leur mise en œuvre. Des rattrapages devront également être envisagés pour les autres filières.

Mme Cécilia RAPINE (CFDT-Culture) donne lecture de la déclaration suivante :

*« A l'heure des grandes déclarations sur le vivre ensemble et sur la diversité culturelle, face aux enjeux de notre société et de ses derniers bouleversements, quelle est aujourd'hui exactement, Madame la Ministre et Monsieur le Directeur de Cabinet, votre politique générale ? »*

Mme Cécilia RAPINE (CFDT-Culture) prend note que ces éléments devraient être communiqués le 2 avril et rappelle que la Ministre s'était engagée en septembre 2014 à les présenter en novembre.

*« Quelle est aujourd'hui la politique culturelle pensée et défendue par ce Ministère, sinon l'addition de mesures floues voire contradictoire tant elles ne semblent même plus respecter nos missions fondamentales, que ce soit en déconcentré ou à l'Etat ? Comment dès lors porter ces politiques lorsque leur sens nous échappe ? »*

Mme Cécilia RAPINE (CFDT-Culture) souligne que le vivre ensemble, devenu un axe prioritaire du Ministère depuis les attentats de janvier, ne constitue qu'un slogan et n'est soutenu par aucune action de fond. Les organisations syndicales s'inquiètent de l'absence de positionnement sur les droits culturels. Elle se demande si le Ministère s'attache réellement à défendre ces droits à l'heure de la réforme territoriale et de la création de déserts culturels. Mme Cécilia RAPINE (CFDT-Culture) affirme que le Ministère n'a pas su saisir l'opportunité de se positionner suite aux attentats de janvier.

Mme Cécilia RAPINE (CFDT-Culture) estime que l'unique objectif des pactes culturels signés entre l'Etat et des collectivités locales est de sanctuariser les engagements financiers. Elle déplore que la problématique de la valeur du Ministère de la Culture sur le territoire ne soit pas abordée et demande qui sera garant de l'équité territoriale.

La revue des missions constitue un corollaire de la réforme de l'Etat. Mme Cécilia RAPINE (CFDT-Culture) rejette le discours officiel selon lequel aucune réduction de personnel n'aura lieu. La revue des missions lui apparaît comme une déclinaison de la RGPP. Elle s'inquiète du devenir des DRAC lorsque les régions auront obtenu le transfert des compétences.

Mme Cécilia RAPINE (CFDT-Culture) fait observer que l'approbation du projet de loi Création, Architecture, Patrimoine a été reportée de décembre 2013 au second semestre 2015. L'apparente contradiction des actions politiques crée une véritable confusion parmi les agents des DRAC et de la centrale. Les organisations syndicales sont en attente d'orientations claires et de méthode dans la définition du calendrier social. Mme Cécilia RAPINE (CFDT-Culture) se demande comment une GPEC peut être mise en place si les politiques devant être portées ne sont pas identifiées. Elle prône un retour à un dialogue social de qualité et réaffirme la nécessité de définir une politique culturelle digne du Ministère dans un contexte social difficile.

**M. Tahar BEN REDJEB (SUD-Culture solidaires)** souligne à son tour les insuffisances du dialogue social, qui ne lui a jamais paru aussi insuffisant depuis de nombreuses années. Il juge inadmissible que les documents préparatoires ne soient pas communiqués suffisamment en amont des séances aux membres du CTM. M. Tahar BEN REDJEB (SUD-Culture solidaires) estime que le terme de dialogue social est devenu creux ; les organisations syndicales s'interrogent sur la nécessité d'assister à des réunions dans ces conditions.

Concernant la réforme territoriale, M. Tahar BEN REDJEB (SUD-Culture solidaires) prend note que l'échelon des DRAC sera conforté et que les collectivités locales demandent un rôle accru de l'Etat. Il fait cependant observer que la multiplicité des intervenants travaillant la réforme territoriale rend peu lisible l'action des DRAC et craint que le Ministère de la Culture ne soit plus décisionnaire sur son propre avenir.

**M. Frédéric MAGUET (SNAC-FSU)** abonde dans le sens des précédents intervenants. Il affirme qu'il existe un décalage significatif entre les déclarations de la Ministre sur l'importance du dialogue social et les actes du Ministère. Les agents du Ministère expriment une souffrance au travail croissante résultant de modalités de management de plus en plus violentes. M. Frédéric MAGUET (SNAC-FSU) s'interroge donc sur la portée de la préoccupation exprimée par la Ministre quant à la situation des agents.

La SNAC-FSU a diffusé un tract sur la situation spécifique d'une DRAC et a reçu des messages de soutien d'agents relevant d'autres DRAC ou d'autres services. Les agissements dénoncés mettent en danger la santé des agents.

M. Frédéric MAGUET (SNAC-FSU) observe que la filière scientifique a été oubliée dans l'agenda social. Il s'interroge sur les ambitions du Ministère de la Culture en matière de recherche au regard de l'inorganisation des corps de techniciens de recherche. Les grilles de l'un des corps de recherche n'étant pas entré dans le NES mais relevant de la catégorie B démarrent à un niveau inférieur à celui des agents de catégorie C. Les perspectives d'évolution des techniciens de recherche sont nulles. Le fait que la Ministre ait refusé de recevoir des conservateurs pendant plus de six mois pose question quant au poids des scientifiques au sein du Ministère.

**M. Franck GUILLAUMET (CGT-Culture)** rappelle qu'une lettre ouverte a été adressée à la Ministre le 2 mars 2015. Cette initiative était notamment justifiée par la nécessité de signifier l'attachement des agents aux instances de concertation ; la bonne participation aux élections professionnelles vient confirmer cet état de fait. La lettre ouverte insistait également sur la nécessité d'engager des échanges sur les enjeux de fond en CTM. L'instance ne peut pas limiter ses échanges aux seuls sujets techniques, administratifs ou sociaux. M. Franck GUILLAUMET (CGT-Culture) souligne à ce titre que les attentats perpétrés en janvier viennent renforcer la prégnance des problématiques de fond. La CGT a fait en sorte d'identifier les enjeux qui devront être traités collectivement ; les points d'alerte figurant dans la lettre ouverte ont cependant été exprimés de manière unanime, par l'ensemble des organisations syndicales.

M. Franck GUILLAUMET (CGT-Culture) revient sur la question du dialogue social pour rappeler que la problématique de l'agenda social a été abordée dès le 10 juillet 2012 avec la précédente Ministre de la Culture. Les membres du CTM ont admis à cette époque que la nouvelle majorité avait besoin de temps pour se saisir des sujets ; la moitié de la mandature de la ministre est désormais révolue sans que l'agenda social n'ait été arrêté. Les organisations

syndicales ont signé un accord de méthode prévoyant l'ouverture de négociations et la recherche d'un compromis dans l'intérêt individuel et collectif des personnels. M. Franck GUILLAUMET (CGT-Culture) souhaite donc que ces débats soient engagés en vue des échéances politiques et de démocratie.

**M. Fabrice BAHKOUCHE** remercie les membres du CTM pour leurs interventions. Il se propose de revenir sur deux des sujets évoqués et de traiter les autres au cours de l'examen des points de l'ordre du jour.

Les IRP, les DRAC, les établissements publics et les structures labellisées ont été sollicités dans le cadre de l'orientation « Culture et citoyenneté ». La communication sur ce thème reste cependant limitée à ce jour en l'attente des arbitrages définitifs sur la politique de la ville. M. Fabrice BAHKOUCHE estime que ce sujet relève de l'ensemble du territoire plutôt qu'aux seuls quartiers sensibles, et plus particulièrement aux zones blanches de la République dans lesquelles l'offre culturelle est inexistante ou insuffisante. Un document listant les grandes orientations sera adressé aux organisations syndicales dans les prochaines semaines, au terme des réunions de validation organisées à Matignon. Cette information aura lieu préalablement à la communication au grand public.

M. Fabrice BAHKOUCHE admet que le calendrier de la loi Création, Architecture et Patrimoine a évolué. Le Premier Ministre a cependant annoncé récemment en Conseil Economique et Social que le projet de loi sera examiné au cours du second semestre 2015 et, autant que possible, dès le mois de septembre. La date d'examen a été reportée de juillet à septembre car les attentats de janvier 2015 ont affecté le calendrier parlementaire.

**Mme Dominique FOURNIER (CGT-Culture)** fait observer que M. Fabrice BAHKOUCHE n'a pas apporté de réponse à la remarque de M. Frédéric MAGUET (SNAC-FSU) sur le comportement des directeurs vis-à-vis des personnels, notamment dans les DRAC des régions Languedoc-Roussillon et Auvergne. Cette situation est devenue insupportable pour les agents. Mme Dominique FOURNIER (CGT-Culture) demande que des mesures soient prises pour que cela cesse.

**M. Fabrice BAHKOUCHE** répond que le contexte de réforme territoriale accentue certainement ce type de ressenti.

**Mme Dominique FOURNIER (CGT-Culture)** objecte que la situation perdure depuis quatre ans.

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

**M. Christopher MILES** présente ses excuses pour la transmission tardive des documents. Il propose que les organisations syndicales formulent des observations écrites sur le règlement intérieur du CTM ; une note détaillant les modifications apportées leur sera communiquée avant la fin de la semaine. Une réunion de travail supplémentaire sera organisée en cas de besoin avant le 2 avril afin que le règlement intérieur soit approuvé lors du prochain CTM.

**Mme Claire CHERIE** précise que le document listant les ajustements pourrait être communiqué dans la journée. Le règlement intérieur modifié ne présente que peu de différences avec le document dans sa version actuelle.

**M. Christopher MILES** ajoute que la réunion de travail ne se tiendra pas si les propositions de modification des membres du CTM peuvent être intégrées dès ce jour.

**M. Tahar BEN REDJEB (SUD-Culture solidaires)** fait observer que la version actuelle du règlement intérieur devrait être communiquée aux membres du CTM. Il rappelle que le règlement intérieur définit le rôle de chaque instance représentative.

M. Tahar BEN REDJEB (SUD-Culture solidaires) déplore que certaines DRAC adoptent des règlements intérieurs alors que celui du Ministère de la culture n'a pas été validé. Il annonce que son organisation syndicale souhaite apporter des amendements au projet de règlement intérieur et admet toutefois que ses dispositions restent identiques à 80 % à celles de l'ancienne version. Les ajouts sur le rôle du CTM posent cependant question. Un échange de courriels ne suffira pas à traiter ce sujet ; la réunion de travail devra être convoquée à très brève échéance.

**M. Christopher MILES** l'invite à communiquer ses observations écrites dans les meilleurs délais.

**Mme Cécilia RAPINE (CFDT-Culture)** demande qu'un tableau de passage soit établi pour illustrer les écarts entre les deux versions du règlement intérieur.

**M. Christopher MILES** répond que ce tableau sera adressé aux membres du CTM.

**Mme Valérie RENAULT (CGT-Culture)** prend note que le nouveau règlement intérieur ne comporte que peu de modifications et souligne toutefois qu'il comprend 22 articles et 6 pages contre 17 articles et 4 pages dans sa version précédente. Elle rappelle que la CGT a proposé d'établir un projet de règlement intérieur pour le CTM et un projet de règlement intérieur type. Le projet de nouveau règlement intérieur a déjà été adressé dans les services sans être validé en CTM.

Mme Valérie RENAULT (CGT-Culture) souhaite que les éléments supprimés de l'ancienne version soient également signalés. Elle déplore que certains éléments négociés par les organisations syndicales n'apparaissent plus dans le projet de règlement intérieur et insiste sur le fait que les prérogatives du comité technique ne sont pas celles du président du comité technique. Mme Valérie RENAULT (CGT-Culture) demande de reprendre l'ancien RI en y apportant les modifications réglementaires nécessaires. Elle cite notamment le passage du quorum de trois quart à la moitié et la mention des décrets de 1982 et de 2011.

Mme Valérie RENAULT (CGT-Culture) regrette que la nouvelle mandature débute dans de telles conditions de dialogue social.

**M. Christopher MILES** prend acte que la séance se déroulera sous le régime du règlement intérieur précédent. L'ensemble des amendements des membres du CMT devra être recueilli dans un délai permettant d'organiser une réunion préparatoire puis de transmettre le projet de règlement intérieur aux élus en vue d'une approbation en plénière du 2 avril 2015.

**Mme Marine THYSS** fait observer en faisant lecture d'un article de l'actuel règlement intérieur que le quorum atteignait déjà 50 % dans l'ancien règlement intérieur en application du décret CT et que les décrets CHS de 1982 et CT de 2011 sont cités dans la version communiquée aux membres du CTM.

**M. Franck GUILLAUMET (CGT-Culture)** affirme que les propositions des organisations syndicales ont vocation à défendre les intérêts des agents. Il s'interroge sur la motivation des modifications apportées au règlement intérieur par l'Administration et considère que celles-ci ne sont pas marginales.

**M. Christopher MILES** répond que les modifications apportées au règlement intérieur par les services vont globalement dans le sens des organisations syndicales.

*Le CMT approuve à l'unanimité la tenue de la séance sous le régime de son ancien règlement intérieur.*

## **Point 2 : Présentation des grandes rubriques de l'agenda social**

**M. Christopher MILES** annonce qu'une réunion consacrée à l'agenda social sera prochainement organisée. L'agenda social s'articule à ce jour autour de cinq priorités et de multiples sous-priorités. L'objectif reste d'aboutir à la rédaction d'une note du Secrétaire Général permettant d'identifier trois à quatre critères permettant d'évaluer la qualité du dialogue social pendant l'année.

M. Christopher MILES donne lecture des cinq priorités suivantes :

- affirmer la démarche du Ministère de la Culture comme employeur responsable ;

Cet item renvoie notamment aux sujets d'égalité professionnelle, de développement de la diversité dans les équipes par l'accueil de jeunes agents, de prévention des discriminations, à l'accueil des personnes en situation de handicap, de la sous-traitance et de l'achat responsable. Une charte éthique devra être établie afin d'apporter des garanties aux personnes apportant leur force de travail au Ministère de la Culture.

- mettre le Ministère en capacité de pourvoir ses emplois permanents de manière plus pérenne par des agents titulaires ;

Cette démarche nécessite de redéfinir les conditions de recours aux agents contractuels, d'adapter l'offre de concours aux besoins de recrutement et de réviser le décret-liste portant dérogation pour un certain nombre d'établissements publics du Ministère.

- mettre le Ministère en capacité de relever les enjeux de demain ;

M. Christopher MILES explique que cet objectif impliquera de mettre en place une gestion prévisionnelle des emplois, des effectifs et des compétences. Le Ministère devra anticiper les impacts de la réforme territoriale en termes de ressources humaines et accompagner les personnels concernés tout au long de l'année et dans les années à venir. Le statut des enseignants chercheurs et le statut des professeurs des écoles d'art devront également évoluer.

- mettre le Ministère en capacité d'améliorer les carrières et les rémunérations de ses agents ;

Cet effort passera par la valorisation des filières administratives et scientifiques. La politique indemnitaire devra être révisée dans le cadre du RIFSEEP. M. Christopher MILES rappelle toutefois que le RIFSEEP ne fait que simplifier le système indemnitaire et ne contribuera

donc pas à réduire les disparités indemnitaires du Ministère. Des mesures catégorielles devront par conséquent être prises pour réduire les écarts entre Ministères. M. Christopher MILES précise que ce point sera abordé lors de l'examen du bilan social 2013.

- offrir aux agents de bonnes conditions de travail et de vie.

Cet objectif renvoie à l'articulation entre vie privée et vie professionnelle. Les politiques sociales devront être adaptées aux besoins des agents et l'Administration devra engager un travail de prévention des risques professionnels. M. Christopher MILES affirme que la politique de logement social et de logement de fonction participera également de cette démarche.

M. Christopher MILES estime que le CTM devra échelonner le traitement de ces différentes rubriques dans le temps. Toutes les problématiques ne pourront pas être abordées dès 2015 ; certaines initiatives seront menées en 2016 voire en 2017. Des débats devront être engagés pour hiérarchiser ces cinq priorités. Les réunions organisées par la Ministre et par son cabinet dans les prochaines semaines poursuivront cet objectif. M. Christopher MILES ajoute que lui-même et le service des Ressources Humaines mèneront un travail approfondi afin que ces intentions deviennent des réalisations concrètes pour le personnel.

**Mme Valérie RENAULT (CGT-Culture)** insiste sur le besoin de définir un calendrier clair afin de gagner en visibilité. Elle dénonce les disparités du régime indemnitaire ; les hommes perçoivent des indemnités supérieures à celles des femmes dans 19 des 28 corps du Ministère de la Culture. La CGT revendique l'égalité Hommes/Femmes en matière de versement des primes.

Concernant le développement de la diversité dans les équipes, Mme Valérie RENAULT (CGT-Culture) déclare que la CGT appelle de ses vœux un plan d'actions de recrutements statutaires. Les organisations syndicales condamnent unanimement le recours aux emplois d'avenir pour pourvoir des postes permanents. Elle affirme que l'Administration n'aura pas d'autre solution que de mener un plan de résorption de la précarité. Les postes statutaires devront donc être pourvus par des emplois statutaires recrutés dans la diversité.

Mme Valérie RENAULT (CGT-Culture) admet que le Ministère a engagé une politique plus volontariste en matière de recrutement des personnes en situation de handicap. Cet effort doit cependant être mis en parallèle avec les moyens donnés aux écoles en termes d'accessibilité. Alors que la Loi de 2005 arrive à échéance en 2015, les associations et les organisations syndicales dénoncent unanimement le manque de moyens pour développer l'accessibilité des services publics.

Mme Valérie RENAULT (CGT-Culture) souligne que la problématique de la sous-traitance n'est pas résolue depuis trois ans et la prise de fonction de Madame Filippetti au Ministère de la Culture. Elle précise toutefois que la situation perdurait déjà avec l'ancienne majorité et dénonce les « irresponsabilités » de son prédécesseur.

Concernant les emplois permanents pourvus par des titulaires, Mme Valérie RENAULT (CGT-Culture) demande une nouvelle fois que des échéances claires soient définies. Aucun retour à la règle ne sera possible sans plan de titularisation. Le calendrier des concours devra prévoir des dates de concours réservés aux futurs décrets-liste.

Les problématiques de GPEC relèvent de la compétence du CTM depuis 2001. Il n'est cependant pas possible de mener une GPEC à défaut de politique culturelle clairement identifiée. Les politiques publiques ne pourront pas être menées sans personnel hautement qualifié. Mme Valérie RENAULT (CGT-Culture) estime que le Ministère de la Culture constitue en premier lieu un ministère de professionnels. Il appartient au service des ressources humaines d'entretenir les filières.

Mme Valérie RENAULT (CGT-Culture) note qu'un pacte RH devra être conclu dans le cadre de la réforme territoriale. Elle rappelle toutefois que les organisations syndicales n'ont eu de cesse de demander que le plan ministériel de déconcentration du Ministère de la Culture en matière de gestion des ressources humaines lui soit communiqué. La feuille de route signée par le Premier Ministre mentionnait l'obligation faite à chaque ministère de produire un tel plan. Les organisations syndicales ont également demandé des informations sur la mutualisation des fonctions support et ont souligné la rareté de certaines compétences.

Mme Valérie RENAULT (CGT-Culture) s'associe aux déclarations des autres membres du CTM relatives à la filière scientifique. Quatre corps de recherche comptent moins de 500 agents et 62 % de ces agents ont plus de 50 ans. Certaines carrières sont laissées en déshérence car l'Administration supprime des emplois dans cette filière. La précarité dans les écoles d'architecture est telle que la gouvernance de ces établissements en est pervertie. Mme Valérie RENAULT (CGT-Culture) juge donc nécessaire d'établir un plan de titularisation dans les écoles et déplore qu'il soit systématiquement répondu à cette demande qu'un rapport sur le sujet existe.

Concernant l'amélioration des carrières et des indemnités, les propositions de l'Administration se limitent à faire évoluer 250 agents de la catégorie C à B et 100 agents de la catégorie B à A. Mme Valérie RENAULT (CGT-Culture) affirme que cette démarche sera insuffisante. Les besoins du Ministère de la Culture sont bien supérieurs ; la filière administrative compte 58 % d'agent de catégorie C à ce jour quand la CGT estime qu'un objectif à 15 % est atteignable. L'indice moyen des agents de catégorie C de la filière administrative s'établit à 358. Mme Valérie RENAULT (CGT-Culture) précise que la même situation peut être observée dans la filière scientifique.

Mme Valérie RENAULT (CGT-Culture) affirme que l'administration aurait tout intérêt à lever les dérogations et à identifier des titulaires pour assurer la pérennité des missions d'archéologie et de cinéma.

Concernant la révision du régime indemnitaire, Mme Valérie RENAULT (CGT-Culture) dénonce des « disparités insupportables » entre les ministères ou au sein même du Ministère de la Culture. Les services ont repris le bilan de l'observatoire du régime indemnitaire de 2012 qui démontre l'ensemble de ces disparités. La CGT a proposé que l'étude de ce document de grande qualité soit inscrite à l'ordre du jour du CTM du 2 avril 2015. Cette mesure permettrait à l'Administration de prendre conscience que des millions d'euros sont distribués de manière disparate, voire discriminatoire au sein du Ministère.

Mme Valérie RENAULT (CGT-Culture) affirme que les politiques menées par le Gouvernement ont des incidences considérables sur les conditions de travail des personnels et sur les collectifs de travail. L'Administration a ainsi indiqué au cours des échanges sur la revue des missions et sur la réforme territoriale qu'il était possible de travailler à distance grâce à des systèmes d'information, à des messageries électroniques ou à des

visioconférences. Mme Valérie RENAULT (CGT-Culture) estime que les courriels ne permettent pas de travailler efficacement ; le compteur créé lors de la publication de la charte Courriels indique que sept milliards de mails sont échangés chaque année par les agents. Elle privilégie la chaleur humaine à l'envoi de courriels.

Les agents exigent aujourd'hui de pouvoir faire du bon travail. Il appartient donc à l'Administration de leur garantir de bonnes conditions de travail. Les messages électroniques et les visioconférences ne vont pas dans ce sens selon Mme Valérie RENAULT (CGT-Culture). Elle souhaite donc que les collectifs de travail soient maintenus.

En dernier lieu, Mme Valérie RENAULT (CGT-Culture) prend note de l'organisation d'une réunion le 16 mars sur la problématique du logement social et du logement de fonction. Elle rappelle que l'intersyndicale a pris la décision de ne pas communiquer publiquement sur ce sujet ; une campagne de presse aurait certainement abouti à stigmatiser les fonctionnaires dans l'opinion publique. Mme Valérie RENAULT (CGT-Culture) attend de connaître les nouvelles règles en matière de logement de fonction et précise que celles-ci devraient être liées à l'estimation du besoin des astreintes. Concernant le logement social, il s'avère que le recrutement au Centre des Archives de Pierrefitte et l'identification de logements à proximité sont très compliqués. Les agents doivent se déplacer pendant 4 à 6 heures par jour pour rejoindre ce site. Mme Valérie RENAULT (CGT-Culture) enjoint donc l'Administration à déployer des politiques de logement social au plus près des nouvelles installations afin de valoriser celles-ci. Installer un bâtiment prestigieux ne suffit pas à enrichir un territoire ; il faut également proposer des logements adéquats pour faciliter les recrutements. Le Ministère de la Culture ne parvient plus à se faire entendre du Ministère de l'Intérieur, du département et de la région.

Mme Valérie RENAULT (CGT-Culture) souligne une dernière fois que le terme d'agenda social n'est pas approprié à défaut de dates précises.

**M. Frédéric MAGUET (SNAC-FSU)** prend note qu'une priorité consiste à faire du Ministère de la culture un employeur responsable et rappelle que les agents sont victimes de maltraitements et de violences managériales au quotidien. Ce sujet relève tant du CTM que du CHSCTM.

Les organisations syndicales ne peuvent qu'approuver l'ambition de pourvoir les emplois permanents avec des agents titulaires. La difficulté réside cependant dans l'application de cette mesure au quotidien, notamment vis-à-vis des agents non-titulaires qualifiés de « stock » par le SRH. Ces agents travaillant depuis de nombreuses années au sein du Ministère ont théoriquement la possibilité de se présenter au concours Sauvadet mais ne le peuvent pas matériellement puisqu'ils perdraient leur retraite et plusieurs centaines d'euros de rémunération mensuelle en cas de réussite au concours et de titularisation. Le Sauvadet a été construit à budget constant et rien n'est donc prévu pour remédier à cette situation. M. Frédéric MAGUET (SNAC-FSU) explique que les salariés concernés ne bénéficieraient que d'une retraite réduite en qualité d'agents non-titulaires et d'une petite retraite en tant qu'agents titulaires ; il précise que deux petites retraites n'équivalent pas à une grosse retraite. Ces personnes ne sont pas responsables d'une telle situation et ne devraient donc pas pâtir du retour à la règle. Elles ne peuvent pas muter car la priorité est accordée aux agents titulaires et bloquent des postes pour les agents titulaires. M. Frédéric MAGUET (SNAC-FSU) dénonce l'absurdité de cette situation et souhaite qu'une réflexion collective ait lieu sur la manière de traiter les agents du stock.

M. Frédéric MAGUET (SNAC-FSU) souhaite que la situation des 2 000 agents de l'INRAP et des 500 agents du CNC soit évoquée. Ces populations ne doivent pas rester à l'écart des plans de titularisation.

M. Frédéric MAGUET (SNAC-FSU) prend note des déclarations de M. Christopher MILES relatives à la filière scientifique. Les intentions du Ministère à l'égard de ces populations devront être clarifiées ; le sujet ne se limite pas à l'organisation du pilotage de la recherche et de l'enseignement supérieur et englobe également la manière dont les corps sont traités. Le Ministère devra adopter une position très affirmée sur la place de la Recherche dans la sphère Culture.

Les problématiques de logement de fonction et de logement social sont cruciales pour les agents. M. Frédéric MAGUET (SNAC-FSU) rappelle qu'une circulaire en date du 28 mai 2013 ne comptabilise pas la durée des déplacements dans le temps de travail effectif. Il demande donc que la circulaire soit révisée afin de prendre en compte ces temps de trajet dans le calcul des récupérations.

**Mme Corinne CHARAMOND (SNAC-FSU)** donne lecture d'un extrait de la circulaire du 28 mai 2013. Elle comprend le souci d'économies présidant à la rédaction de cette note mais considère que cette mesure impactera la vie privée des salariés concernés.

**M. Frédéric MAGUET (SNAC-FSU)** dénonce une contradiction entre les annonces de l'Administration et ses décisions au quotidien.

**M. Christopher MILES** observe que la question des déplacements revêtira une importance accrue dans le cadre de la réforme territoriale.

**M. Vincent KRIER (CGT-Culture)** juge urgent de rouvrir les négociations sur le protocole d'accord relatif aux conditions de recours aux agents non-titulaires. Cette démarche est cependant conditionnée par la volonté politique de la Ministre de déployer un plan de titularisation massive. Le plan Sauvadet ne permettra de titulariser que 1000 à 1 500 personnes sur 12 000 agents non-titulaires. 5 000 de ces 12 000 agents relèvent du régime dérogatoire mais la situation des 7 000 autres personnes devra être traitée. M. Vincent KRIER (CGT-Culture) rappelle que la note du 28 mai 2013 exclut que le Ministère de la Culture considère ces agents recrutés de manière irrégulière comme étant des primo-recrutements alors qu'ils sont parfois présents depuis plus de trois ans. Il dénonce les conditions de renouvellement de contrat de ces agents non-titulaires.

Par ailleurs, M. Vincent KRIER (CGT-Culture) déplore fortement que les concours des agents titulaires aient été reportés du fait de l'ouverture de concours réservés Sauvadet. Il souhaite qu'un calendrier des levées de dérogations soit clairement établi et rappelle que le dérogatoire non-législatif représente 2 500 à 3 000 agents. La liste des corps correspondant aux établissements publics dérogatoires législatifs devra être établie afin de proposer des mesures d'intégration dans les meilleurs délais.

**M Cédric ROMS (Sud-Culture Solidaires)** note que le Ministère de la Culture s'empare de la question de l'égalité Hommes/Femmes près de trois ans après que le CHSCTM lui a remis une lettre sur le sujet. Des accords sur l'égalité professionnelle ont déjà été conclus dans d'autres ministères et le Ministère de la Culture ne pouvait se satisfaire du seul Observatoire de l'Égalité Femmes/Hommes dans la culture. M Cédric ROMS (Sud-Culture Solidaires)

rappelle que les travaux de cet observatoire ne prenaient pas en compte les agents du Ministère et que les organisations syndicales n'y étaient pas représentées.

M Cédric ROMS (Sud-Culture Solidaires) affirme que le Ministère de la Culture est un exemple de ségrégation verticale, puisque certaines filières sont majoritairement féminisées quand d'autres sont essentiellement masculinisées, et de ségrégation horizontale, car les postes à responsabilités et en catégorie A sont majoritairement occupés par des hommes. Il demande qu'un rapport de situations comparées soit produit.

**Mme Cécilia RAPINE (CFDT-Culture)** abonde dans le sens des autres organisations syndicales, en particulier sur le sujet de la filière scientifique. Il faudra notamment penser au déroulé de carrières des personnes sortant de l'INP. Elle confirme qu'il existe un écart entre les discours de l'Administration et ses actes, et cite à ce titre l'objectif visant à pourvoir des emplois pérennes sur les postes permanents alors même que le devenir des emplois d'avenir n'est pas défini. Les organisations syndicales attirent également l'attention de l'Administration sur le calendrier du décret-liste depuis le début du processus Sauvadet. Aucune réponse ne leur a été fournie sur le dérogatoire alors qu'un arbitrage être présenté ce jour. Mme Cécilia RAPINE (CFDT-Culture) s'interroge sur les réponses devant être apportées aux agents dans ces conditions et souhaite que l'Administration tienne compte de ces réalités humaines.

Mme Cécilia RAPINE (CFDT-Culture) dénonce le déficit de formation des encadrants. Certains d'entre eux ne savent pas comment évaluer leurs agents. Elle ajoute que les actions de formation devraient donner des opportunités d'évolution aux agents au sein du Ministère.

**M. Christopher MILES** admet qu'un agenda précis et échelonné devra être défini sur la question du décret-liste. Une concertation entre le Ministère, la Fonction Publique et le Budget sur ce sujet aura lieu la semaine suivante et une réunion interministérielle se tiendra une semaine après pour que la Ministre reçoive un mandat sur ce thème. Les réunions avec les établissements auront lieu en mars et avril ; le décret devrait être publié entre juin et octobre 2015. Les principaux établissements du périmètre devront être inclus le plus rapidement possible dans le dispositif et la problématique des dérogations du Sauvadet sera débattue avec la Fonction Publique afin de répondre aux préoccupations sur le devenir des agents. M. Christopher MILES exclut en revanche qu'un plan de titularisation massif soit déployé. Les agents contractuels devraient sortir progressivement du périmètre du décret en étant remplacés par des agents titulaires.

Concernant le retour à la règle, l'Administration a reçu un mandat pour ouvrir les débats sur ce sujet avec les organisations syndicales dans les deux semaines à venir afin de définir les modalités de recours au contrat et l'attitude à adopter à l'égard des contractuels ayant débuté un parcours au sein du Ministère. M. Christopher MILES affirme qu'un accord devra être atteint sur ce sujet avant la fin du mois de juin.

En matière d'égalité professionnelle, M. Christopher MILES estime que la méthodologie de mesure des écarts indemnitaires devra être définie. Un état des lieux des éléments de rémunération indemnitaire et d'évolution de carrière du stock devra être pratiqué avant de mettre en œuvre des mesures concrètes en 2016.

Un accord de méthode devra être conclu au cours d'une réunion organisée dans la deuxième de mars afin de mettre en place une charte de la sous-traitance avant la fin de l'année.

M. Christopher MILES prend note des remarques exprimées quant aux insuffisances de l'agenda social. L'INRAP et le CNC ne pourront cependant pas constituer des sujets de discussion prioritaires pour 2015 ; l'objectif est de résoudre dans un premier temps la situation des autres établissements dérogatoires.

La problématique des déplacements et des missions sera traitée en questions diverses. M. Christopher MILES admet qu'un travail de fond de comparaison avec d'autres établissements publics du Ministère devra être mené au terme du processus de redéfinition du marché Voyagiste pour les agents du Ministère. Il prend note de la remarque de M. Frédéric MAGUET sur les conditions de travail des agents découlant de l'incorporation des déplacements et affirme que les corrections nécessaires seront apportées à la circulaire du 28 mai 2013.

M. Christopher MILES annonce que la priorité définie pour la filière scientifique est d'avancer sur le sujet des enseignants chercheurs dans les écoles d'architecture et du statut des professeurs des écoles d'art. Les conditions statutaires et indemnitaires régissant les autres filières scientifiques seront traitées dans un second temps. M. Christopher MILES estime que les conservateurs ne sont pas prioritaires et que la question devra en revanche être posée pour les ingénieurs et techniciens de recherche. Ce sujet a été gelé pendant longtemps du fait de l'éventuelle fusion de ces corps avec d'autres. Il admet que les dispositifs de carrière de ces populations ont été négligés et prône donc une remise en place des concours puis un travail plus approfondi sur l'échelonnement et l'évolution de carrière. M. Christopher MILES propose que la problématique générale de la politique de la recherche au sein du Ministère soit abordée lors du CMT de juin.

**M. Franck GUILLAUMET (CGT-Culture)** estime que la sous-traitance constitue une question sociale à part entière. Ces populations sont les collègues des agents de fait, s'ils ne le sont pas de droit. La réflexion sur la diversité devrait englober les sous-traitants. Il signale à ce titre que les équipes chargées de la sécurité des abords du Louvre ont débrayé à trois reprises la semaine précédente pour dénoncer les réductions d'effectifs en période de plan Vigipirate. M. Franck GUILLAUMET (CGT-Culture) se fait également l'écho des difficultés rencontrées par les équipes de nettoyage des Archives nationales.

**Mme Corinne CHARAMOND (FSU)** soulève la question des contractuels en CDI, pour lesquels la contractualisation pose une difficulté. Une réflexion doit être conduite à propos de ce personnel, qui dispose souvent de compétences élevées dans les secteurs où ils interviennent. Le ministère se situe souvent à la limite du « suicide professionnel » puisqu'il perd des compétences de façon systématique et ne reconnaît plus le travail effectué, ce qui entraîne des pertes de motivation. Par ailleurs, Mme Corinne CHARAMOND (FSU) se demande ce qui bloque l'accès au NES pour les techniciens de recherche. En la matière, des actions doivent être conduites cette année : la seule justification apportée à ce stade est que les personnels de ce corps n'étant que 96, une telle évolution n'aurait pas d'intérêt... Inversement pour les agents de l'INRAP, la titularisation est considérée comme impossible car ils sont trop nombreux.

**M. Christophe MILES** confirme que des avancées doivent être enregistrées de façon prioritaire pour les techniciens de recherche, sujet kafkaïen s'il en est, nonobstant l'effectif qui a été évoqué. Pour les perspectives de carrière des personnels contractuels en CDI, un cadre a été défini, ce qui n'exclut pas que le travail soit conduit dans une perspective de

gestion prévisionnelle en lien avec l'évolution du métier. En effet, l'objectif est de travailler sur des problématiques de deuxième ou troisième carrière pour ces personnels.

**Mme Valérie RENAULT (CGT-Culture)** signale que le « *retour à la règle* » ne peut pas se faire sans titularisation, à moins de faire fi du statut général. De plus, si le dispositif Sauvadet s'entendait à coûts constants, il doit être possible de fixer une indication claire aux services et d'éviter les pertes de rémunérations, qui plus est en cas de mobilité imposée ou de résorption de la précarité. Actuellement, des agents sont titularisés en B, en C ou en A et perdent de 30 à plusieurs dizaines d'euros, ce qui n'est pas acceptable. La meilleure solution serait que le gouvernement prenne ses responsabilités et propose un amendement sur le dispositif Sauvadet. Il serait aussi possible que chaque service effectue des ajustements pour éviter les pertes de rémunération. Aujourd'hui, rien n'est écrit sur ce point et aucun document n'est opposable.

Mme Valérie RENAULT (CGT-Culture) ajoute que les personnels du CLNC et de l'INRAP sont des contractuels à statut dérogatoire, qui ont été choisis dans le cadre de commissions de recrutement, équivalentes aux commissions de concours. L'intégration peut donc être rapide, tout en intégrant le droit d'option. Pour la levée des dérogations, le sujet concerne des agents qui travaillent parfois depuis des dizaines d'années au ministère de la culture. Il est donc possible d'adapter le concours à l'environnement professionnel de l'agent, afin que le dispositif ne soit pas trop lourd pour les services.

Mme Valérie RENAULT (CGT-Culture) explique que M. Jean-François COLLIN, tout en étant Président du CHSCTM, a rédigé la circulaire sans jamais la présenter à l'instance en question. Cet examen doit être organisé ou la circulaire doit être retirée. De fait, elle concerne l'organisation du travail, les cycles horaires... Depuis cette circulaire, le temps de mission n'est plus considéré comme du temps de travail.

Enfin, Mme Valérie RENAULT (CGT-Culture) attire l'attention sur la situation des carrières au sein de la filière administrative : les 350 changements de catégorie ne semblent pas suffisants et ne correspondent pas aux besoins du ministère. En la matière, les évolutions relèvent de l'escroquerie. De plus, la vigilance doit être assurée vis-à-vis des niveaux de retraite des agents du ministère de la culture. Ainsi, le service interministériel de l'Etat qui s'occupe des pensions est incapable de dire quels sont les montants des pensions des agents de l'Etat par ministère. Dans ce domaine, il semble évident que les agents des catégories B et C touchent les plus mauvaises retraites de la fonction publique d'Etat. Toute personne n'ayant pas travaillé 40 ans au sein de la fonction publique d'Etat, et qui n'atteint pas l'indice 416, ne peut pas disposer d'une retraite au SMIC. Beaucoup d'agents du ministère – sur lesquels la visibilité n'est pas encore assurée, même si les services y travaillent – touchent donc des retraites de 700 à 1 000 euros. Manuel Valls devra expliquer au personnel qu'une telle situation est normale.

**M. Vincent KRIER (CGT-Culture)** considère que l'impossibilité évoquée d'une titularisation dans le cadre d'un retour à la règle est un énorme problème. En effet, depuis le début la CGT a proposé, dans le cadre d'un protocole, de déterminer comment il était possible de faciliter la titularisation de ces centaines d'agents non titulaires du ministère de la culture, sachant que ces personnes ont été recrutées de manière irrégulière. M. Vincent KRIER (CGT-Culture) signale que des milliers de personnels ont été embauchés de cette façon : plus de la moitié de la charge de travail du ministère est assurée par des agents non titulaires recrutés sur des bases irrégulières. La question de l'accession à la titularisation ne peut donc pas être

repoussée. De fait, très rapidement, ces agents revendiquent des mobilités et percutent les droits statutaires des agents titulaires dans ce domaine. Les incidents seront réguliers, majeurs et graves à l'avenir entre les agents titulaires et les agents non titulaires.

M. Vincent KRIER (CGT-Culture) constate que la proposition du secrétariat général du ministère a évolué et que deux documents séparés sont maintenant proposés sur le renouvellement des contrats et sur l'avenir des agents dits du stock, ce dernier ayant été créé par le ministère lui-même. Il souhaite la négociation en urgence d'un protocole sur la question du renouvellement et de l'avenir des agents.

Au plan de la rémunération, dans le cadre des titularisations Sauvadet, M. Vincent KRIER (CGT-Culture) rappelle que pour les agents de catégorie C, dont lesquels les grilles sont les pires qui soient, il n'a pas été prévu le maintien des rémunérations au moment des titularisations. Des textes réglementaires assurent un minimum de maintien pour les catégories A et B mais pas pour les agents de la catégorie C. En la matière, le secrétariat général pourrait appuyer les revendications émises régulièrement par la DGAFP pour faire modifier le texte. Cette modification est demandée depuis trois ans sans succès.

Pour les régimes indemnitaires, sur les concours réservés en catégorie A, il a été enregistré plusieurs remontées d'agents éligibles, qui n'obtiennent plus des services RH des projections des rémunérations qu'ils percevront. En effet, le RIFSEEP se profile et le ministère ne sait pas comment réagir. Des dizaines d'agents non titulaires de catégorie A se demandent s'ils doivent s'inscrire ou pas, agents que la CGT incite pour sa part à s'inscrire. L'administration et le service RH s'étaient pourtant engagés fermement auprès des agents pour leur fournir une projection de la rémunération à laquelle ils pouvaient prétendre. Au-delà, la pression est mise sur les sous-traitants qui travaillent au sein de l'association Les arts décoratifs – dont la tutelle est assurée par le ministère de la culture – pour qu'ils ne participent pas aux élections professionnelles (DP et CE), alors qu'ils en ont le droit. Il leur est même demandé de signer un document assurant qu'ils ne se présenteront pas et ne voteront pas.

**M. Christopher MILES** répond que le travail se poursuit sur la situation de carrière des contractuels de catégorie A et espère que des éléments de réponse pourront être apportés assez rapidement, compte tenu de l'urgence avec laquelle des décisions doivent être prises et des arbitrages rendus. Au plan des mobilités, des évolutions de carrière, et sur la nécessité de mettre en place un plan de contractualisation, M. Christopher MILES ne dispose pas de mandat interministériel pour répondre à la question mais assure qu'il fera tout son possible pour permettre un retour à la règle.

**M. Cécilia RAPINE (CFDT-Culture)** rappelle que les représentants du personnel demandent l'ouverture de cette discussion depuis quatre ans et qu'aucune avancée n'est constatée.

**M. Christopher MILES** propose de suspendre la discussion sur le sujet, en remerciant M. François ROMANEIX d'avoir accepté de présider la prochaine réunion sur l'agenda social.

<b>Point 3 : Approbation des procès-verbaux des comités techniques ministériels du 21 mai, du 27 juin, du 16 septembre, du 17 octobre, du 14 novembre 2014</b>
--

**Mme Marine THYSS** annonce que l'approbation des cinq procès-verbaux permettra de rattraper le retard.

**M. Tahar BEN REDJEB (SUD Culture solidaires)** rappelle qu'un règlement intérieur précise que les procès-verbaux doivent être adressés dans le mois suivant la réunion du CTM. Quel est l'intérêt de voter pour des documents qui datent de huit à dix mois ? Si les procès-verbaux servent à quelque chose, ils doivent être examinés et approuvés le plus rapidement possible, puis diffusés aux collègues rapidement. SUD Culture solidaires s'abstiendra pour tous les votes de procès-verbaux, sauf le plus récent.

**M. Christopher MILES** précise que le procès-verbal du 17 octobre, corrigé sans difficulté par Mme Cécilia RAPINE, a été adressé à cette dernière le 25 novembre, ce qui correspond au délai d'un mois évoqué précédemment. Il serait donc plus cohérent que SUD Culture solidaires participe au vote sur les deux derniers procès-verbaux.

**M. Tahar BEN REDJEB (SUD Culture solidaires)** souhaite savoir pourquoi autant de retard est constaté.

**Mme Marine THYSS** répond que la société qui réalise le lourd et complexe travail de retranscription, qui nécessite ensuite également une longue relecture, a besoin d'au moins trois semaines pour assurer sa prestation.

**M. Christopher MILES** constate que le procès-verbal dont Mme Sophie AGUIRRÉ devait assurer la correction lui a été adressé le 28 octobre, alors que le CTM s'était tenu en mai 2014. Pour celui du 27 juin, le procès-verbal a été adressé à M. Jean CHAPPELLON le 28 octobre 2014. Le délai est donc relativement raisonnable, compte tenu des congés d'été. Le procès-verbal du 16 septembre 2014 a été adressé une première fois le 28 octobre à M. Vincent KRIER. Le procès-verbal du 17 octobre 2014 a été transmis une première fois le 25 octobre à Mme Cécilia RAPINE et le procès-verbal du 14 novembre 2014 a été adressé une première fois le 22 janvier 2015.

Compte tenu du délai de 3 semaines nécessaire à la retranscription par la société spécialisée, du délai de relecture effectuée à la fois par l'administration et les organisations syndicales, il pourrait être nécessaire lors de la discussion sur le règlement intérieur, de prévoir un délai de six semaines pour l'envoi du document aux organisations syndicales.

*Le procès-verbal du 21 mai est approuvé à la majorité. SUD s'abstient sur ce document.*

*Le procès-verbal du 27 juin est approuvé à la majorité. SUD s'abstient sur ce document.*

**Mme Valérie RENAULT (CGT-Culture)** souhaite le report de l'approbation du procès-verbal du 16 septembre, afin que soit effectuée une relecture complémentaire.

*L'approbation du procès-verbal du 16 septembre est reportée à la séance suivante du CTM.*

*Le procès-verbal du 17 octobre est approuvé à l'unanimité.*

*Le procès-verbal du 14 novembre est approuvé à l'unanimité.*

**Mme Cécilia RAPINE (CFDT-Culture)** rappelle que le règlement intérieur prévoit la mise en place d'un répertoire des procès-verbaux, répertoire qui n'a jamais vu le jour. De plus, des difficultés sont rencontrées pour la mise en ligne sur Sémaphore.

**Mme Claire CHERIE** signale que le problème technique relatif à Sémaphore est en phase de traitement actuellement. Un petit délai sera encore nécessaire pour la mise en place du répertoire.

**M. Vincent KRIER (CGT-Culture)** rappelle que les procès-verbaux doivent être mis à disposition de tous les agents du ministère, c'est-à-dire de tous les électeurs du CTM. Or Sémaphore a une accessibilité restreinte, limitée à la moitié des agents, dont tous ne disposent même pas du terminal informatique nécessaire. De même, les agents qui sont dans les EP n'ont pas accès à l'Intranet du ministère, ce qui constitue une entrave. Lors de la discussion sur le règlement intérieur, il sera proposé de faire en sorte que les procès-verbaux soient accessibles à tous les agents.

<b>Point 4 : Projet de décret abrogeant le statut d'emploi du président du Louvre (<i>pour avis</i>)</b>
--

**Mme Marine THYSS** annonce que ce texte permet de poursuivre les travaux de clarification des conditions de nomination des dirigeants des établissements publics. Le décret concerne l'emploi de président du musée du Louvre et l'emploi de directeur de la Manufacture nationale de Sèvres. Il ne crée pas de droit. Son objectif est d'abroger deux textes qui sont obsolètes mais encore en vigueur, ce qui peut compliquer les circuits de signature.

L'emploi de président du musée du Louvre est à la discrétion du gouvernement. A ce titre, il est listé en annexe d'un décret de 1959. Toutefois, Légifrance a connu une difficulté technique et cet emploi ne figurait pas explicitement à cette annexe. En 1996, les équipes précédentes ont donc proposé la création d'un statut d'emploi, qui n'est pas mis en œuvre. Le poste de président du musée du Louvre bénéficie d'un cadre très classique, ainsi que d'un statut d'emploi de 1996, qui n'est pas appliqué car il n'a pas de raison d'exister. Ce décret propose l'abrogation de ce statut.

La deuxième modification apportée est encore plus simple et concerne le directeur de la Manufacture de Sèvres, dans le cadre du Service à compétence nationale. Lorsque l'établissement public a été créé, ce texte n'a pas été abrogé et son abrogation est proposée aujourd'hui par souci de clarification.

**M. Franck GUILLAUMET (CGT-Culture)** souligne que ce genre de cas a été constaté à chaque évolution statutaire des établissements.

**M. Cédric ROMS (SUD Culture solidaire)** explique que les salariés du musée du Louvre et de la Manufacture nationale de Sèvres auraient sans doute apprécié que ce point soit évoqué en CT.

**M. Franck GUILLAUMET (CGT-Culture)** partage ce point de vue.

**M. Frédéric MAGUET (SNAC-FSU)** rappelle que le président du Louvre est statutairement, du point de vue du décret de fondation du musée, un conservateur. Il souhaite donc que l'administration confirme que ce point ne sera pas modifié. Au-delà, la FSU demande que tous les présidents et directeurs des musées soient des conservateurs. Une position doit être prise par le cabinet concernant la place des scientifiques dans l'encadrement des établissements.

**M. Christopher MILES** que l'abrogation du décret portant statut d'emploi du directeur du Louvre n'a pas d'impact sur le décret constitutif de l'établissement public du Louvre, qui lui prévoit bien qu'un conservateur doit être nommé président.

**M. Jean CHAPELLON (liste commune UNSA CFTC)** regrette que la présentation ne porte que sur les textes qui sont supprimés et non sur ceux qui sont en vigueur. De plus, il aurait été préférable que cette question soit examinée dans les CT locaux. Par ailleurs, il demande à l'administration si les autres établissements concernés par les textes évoqués connaîtront le même alignement. M. Jean CHAPELLON (liste commune UNSA CFTC) ajoute qu'une coquille apparaît dans le troisième visa : il ne s'agit pas du décret 59-597 mais du décret 59-587. Enfin, dans la notice, il serait utile pour le lecteur de préciser que le décret 59-587 est modifié par le décret 92-1447.

**Marine THYSS** explique que la politique de clarification sera poursuivie. Toutefois, l'ambition du texte n'est pas de modifier les conditions de nomination des dirigeants d'établissement public. Au-delà, le décret de 1959 s'applique toujours au président du musée du Louvre. Pour l'établissement public de Sèvres, les conditions fixées par le décret qui l'a créé sont toujours appliquées également. Marine THYSS remercie M. Jean CHAPELLON pour les remarques sur le visa.

**M. Tahar BEN REDJEB (SUD Culture solidaires)** rappelle que deux CTM plus tôt, le même débat a eu lieu sur la non-présentation d'un décret en CT, portant sur la délégation de pouvoir à la BNF. Le vote sur le décret avait donc été repoussé à un CTM ultérieur, afin de permettre un examen en CT. Les propositions effectuées pour l'amélioration du dialogue social ne sont pas suivies d'effet.

**Marine THYSS** explique que l'administration avait le choix de présenter le décret en CTM, qui est compétent lorsqu'une question concerne plusieurs établissements publics. Il était aussi possible de réaliser la présentation devant les deux CT compétents. Dans tous les cas, le texte n'ajoute rien au droit et ne fait que clarifier le droit applicable. Le choix a été fait de tenir les membres du CTM de la politique de clarification.

**Mme Valérie RENAULT (CGT-Culture)** explique que la CGT souhaite que des scientifiques soient nommés à la tête des établissements qui ont des prérogatives scientifiques. Ces directeurs peuvent être des conservateurs ou des professeurs d'Université. Pour le centre Pompidou, il semblerait que M. LAVIGNE doive être nommé, alors qu'il n'est pas le plus grand spécialiste mondial de l'art moderne. Des explications doivent être fournies sur la doctrine adoptée.

**M. Fabrice BAHKOUCHE** rappelle que la ministre et le porte-parole du gouvernement se sont exprimés tous les deux sur le sujet puisque la nomination a été effectuée la veille par le président de la République. Pour ce type d'établissement transdisciplinaire, le souhait du gouvernement est d'en confier la gestion à des personnes capables d'assurer la transversalité, la cohérence et de laisser toute la marge de manœuvre à M. Bernard BLISTÈNE, pour le Musée national d'art moderne, à la patronne de la BPI et au patron de l'IRCAM. En revanche, il n'est pas nécessaire que le patron de la structure de tête dispose d'une compétence scientifique. Pour les musées, le dispositif est sous le contrôle de M. Vincent BERJOT et permet à des personnalités disposant de la compétence scientifique, conservateurs ou pas, d'être nommés à la tête de ces établissements.

**M. Vincent BERJOT** ajoute que les textes ne parlent pas de « conservateurs » mais de personnes disposant de compétences scientifiques.

**M. Nicolas PAYRAUD (CFDT-Culture)** rappelle que le décret concernant l'établissement public du musée du Louvre évoque les compétences scientifiques du directeur. En revanche, le décret de 1959 précise que le président est choisi parmi les membres des corps des conservateurs généraux du patrimoine ou conservateurs du patrimoine.

**Marine THYSS** signale que le décret de 1959 n'est pas abrogé. De plus, la référence est celle du Code du patrimoine et de son article D422-2, qui dit que doivent être nommés des candidats ayant des compétences scientifiques. Pour sa part, le décret de 1959 fait référence au corps des conservateurs.

**Mme Cécilia RAPINE (CFDT-Culture)** rappelle des problèmes sont rencontrés pour le déroulé des carrières scientifiques de certains corps. Ce point se confirme si les conservateurs ne peuvent plus disposer de débouchés dans les directions de musée.

**M. Christopher MILES** affirme que le Louvre reste le pré carré réservé au corps des conservateurs sur le sujet.

**M. Frédéric MAGUET (FSU)** souhaite faire confiance à M. Christopher MILES qui assure que les modalités d'attribution ne seront pas modifiées. Au-delà, dans les établissements publics, le président a un rôle important et il est important que le patron soit un scientifique, dans les établissements scientifiques. Ce patron peut être appuyé par une personne disposant de compétences transversales. De plus, comme certains SCN prennent une allure d'établissement public, il serait normal, par exemple, qu'un anthropologue soit président du MuCEM. De même, un archéologue devrait être directeur de l'établissement de Saint-Germain.

**M. Christopher MILES** rappelle que le directeur actuel du musée d'Art moderne, même s'il ne l'est plus, a été conservateur. Il propose de passer au vote sur ce texte.

S'étant absente, **Mme Valérie RENAULT (CGT-Culture)** demande pourquoi aucune information n'a été effectuée au plan local.

**M. Christopher MILES** répond que le CTM est compétent pour statuer sur les dispositions concernant plusieurs établissements. C'est la raison pour laquelle il est proposé l'abrogation de deux statuts d'emploi, celui du Louvre et celui du musée de Sèvres.

**Marine THYSS** ajoute qu'il était possible de présenter le texte devant le CTM ou devant chacun des CT. Comme l'évolution n'a aucun impact juridique et que le débat n'est que technique, les CT ont préféré que l'examen revienne au CTM.

**M. Christopher MILES** propose que, pour la plus parfaite information des CT des établissements concernés, le fait que le CTM se soit prononcé sur l'abrogation des textes soit porté à la connaissance des plus prochains CT en question, le Louvre et Sèvres.

*Vote contre : /*

*Vote pour : /*

**Abstentions** : liste commune UNSA-CFTC (1 voix) ; CFDT-Culture (3 voix) ; CGT-Culture (7 voix) ; SUD-Culture solidaires (3 voix) ; FSU (1 voix)

Point 5 : Point d'actualité sur la réforme territoriale (*pour information*)

**M. Christopher MILES** invite les membres du CTM à examiner ce point, afin de profiter de la présence du Directeur de cabinet, qui sera appelé dans l'après-midi à d'autres obligations.

**M. Fabrice BAHKOCHE** propose d'examiner le sujet dans les 45 minutes restantes.

**Mme Sophie MEREAU (CGT-Culture)** estime regrettable que cette organisation n'ait pas été soumise aux représentants du personnel plus tôt. En effet, il semble difficile de limiter l'examen d'une telle réforme à trois quarts d'heure.

**M. Christopher MILES** rappelle qu'indépendamment du point en question, il organise des réunions assez longues avec les représentants du personnel, dont la plus récente s'est tenue deux jours plus tôt, et que ces séances sont organisées tous les mois au fur et à mesure de l'avancement du dossier. Il est vrai qu'il s'agit de réunions d'information et non de dialogue social.

**Mme Sophie MEREAU (CGT-Culture)** assure que ces réunions se déroulent dans de mauvaises conditions.

**M. Christopher MILES** souhaite présenter l'avancement des deux principaux chantiers structurants de cette réforme territoriale de l'Etat : la revue des missions et l'évolution de l'organisation des services déconcentrés de l'Etat.

Dans le cadre du premier chantier, un exercice de cartographie des missions du ministère a été mené, de l'administration centrale et, principalement, des services déconcentrés, à la demande du premier ministre et du secrétaire général à la modernisation de l'action publique. Les représentants du personnel ont été associés à cet exercice, dans des conditions que certains ont déplorées il est vrai. Cet exercice devait être accompagné de propositions de missions à renforcer/abandonner/déléguer/créer au sein du ministère de la culture.

L'autorité politique a accepté que ces propositions ne soient pas effectuées car il semblait prématuré de le faire, alors que la ministre de la culture travaille elle-même sur l'évolution des missions du ministère. Au final, deux thèmes de consultation ont été proposés, l'un portant sur les dispositifs partenariaux dans le domaine de la culture et l'autre sur l'expertise de l'Etat. Ces thèmes ont été examinés à plusieurs niveaux différents de collectivités territoriales (département du Nord, régions Bourgogne, Nord-Pas-de-Calais, Pays-de-Loire...). Différentes propositions d'évolution des missions du ministère ont ensuite été transmises, qui se situent plutôt à la marge.

Le cabinet a été conduit à travailler avec le secrétaire général de la modernisation de l'action publique huit jours plus tôt et il apparaît que la plupart des propositions plaident pour que l'Etat reste présent en tant qu'expert et tiers garant des politiques culturelles à l'échelon territorial. Des évolutions très marginales d'ajustement sont proposées sur des sujets assez techniques, qui permettraient de libérer du temps de travail des agents pour faire face à d'autres priorités tout aussi importantes, dans les domaines du patrimoine, de la création et du spectacle vivant ou de l'action culturelle.

L'exercice de revue des missions devait être complété éventuellement par un travail sur les établissements publics, qui a plutôt été abandonné, puis par un exercice d'articulation entre l'administration centrale et les services déconcentrés, qui constituera une prolongation du travail sur la revue des missions à l'échelle régionale.

**M. Christopher MILES** rappelle que lors de la réunion précédente d'information, il a été communiqué un document qui permettra un travail plus approfondi avec les membres du CTM et l'ensemble des représentants du personnel.

Dans le cadre du chantier d'évolution de l'organisation territoriale de l'Etat, le gouvernement a défini le dispositif qui permettra d'aboutir, en janvier 2016, à une nouvelle organisation de l'Etat, qui sera susceptible d'ajustements jusqu'en 2017. Tout est fait pour que les agents connaissent en janvier 2016 leur lieu de travail avec certitude et leur rattachement administratif et hiérarchique. Un dispositif de préfiguration a été mis en place et un préfet préfigurateur national a été nommé, M. NEVACHE, afin de mener une mission interministérielle de coordination de l'organisation régionale, la MICOR. L'équipe est en cours de constitution, afin d'apporter une expertise et un appui à l'ensemble des régions amenées à fusionner. De fait, les régions concernées par la fusion passeront de 16 à 7, portant ainsi le total des régions nationales de 21 à 12.

Le préfigurateur sera accompagné de sept préfets préfigureurs nommés dans chacune des futures grandes régions, eux-mêmes assistés de Directeur de projet qui les assisteront durant toute la phase de préfiguration de la fusion, ainsi que de chefs de service préfigureurs. Au sein du ministre de la culture, sept DRAC préfigureurs seront donc désignés. Tous les DRAC pressentis ont été appelés par M. Christopher MILES, sachant que ceux qui s'impliqueront le plus dans le dispositif seront les mieux placés pour être désignés à terme DRAC des futures grandes régions.

Actuellement se déroule la phase de diagnostic territorial, qui se déroule région par région. Pour les 21 régions existantes, il est demandé à tous les préfets de région, y compris ceux des régions qui ne fusionnent pas, de communiquer un diagnostic territorial portant sur l'organisation Ressources humaines de la préfecture et de tous les services déconcentrés du périmètre dit « de la REAT », c'est-à-dire les six grandes directions régionales, mais aussi des quatre autres réseaux organisés aux niveaux régional et interrégional : l'éducation nationale, la défense, la justice et les finances.

Pour les personnels d'encadrement, DRAC, DRAC adjoints et secrétaires généraux, afin que tout le monde dispose du même niveau d'information et délivre à son tour les mêmes éléments d'information, un dispositif d'information partagée a été mis en place depuis huit jours, qui permet à tout le monde recueillir l'ensemble des circulaires, textes, éléments de langage, règles de travail à observer pour la phase de diagnostic qui s'engage. L'objectif est qu'une information identique soit dispensée aux agents. De plus, le DAT travaille avec le département de la communication interne pour mettre en place un dispositif de suivi pour tous les agents, notamment des DRAC : un point sera réalisé tous les 15 jours. Parallèlement, tous les mois, la réunion des secrétaires généraux vise à réaliser un point sur une procédure qui est définie au fur et à mesure de son déroulement.

Dans les deux semaines suivantes, le rapport des inspections interministérielles (finances, administration, affaires sociales) sera remis, rapport auquel l'IGAC du ministère a contribué sur le sujet de l'évolution des DRAC. A cette occasion, il a été rappelé que le réseau du ministère de la culture est un réseau de proximité, organisé au niveau régional, avec la

spécificité que constitue la déclinaison des STAP au plan départemental. La situation du ministère est donc différente de celle d'autres administrations, qui disposent d'un niveau départemental pour l'action et d'un niveau régional pour la stratégie, la planification et l'organisation du travail des services départementaux. L'objectif est d'aboutir à une organisation assurant le maintien de services territoriaux culturels de proximité dans les anciennes capitales régionales.

Les personnels de direction et d'encadrement seront les plus impactés par les évolutions puisque leur nombre passera de 16 à sept. Les directeurs adjoints et les secrétaires généraux seront impactés également. A ce titre, il est étudié comment conserver des niveaux d'encadrement satisfaisants pour les agents, en tenant compte des dispositifs de fusion. De fait, l'évolution ne peut être identique en Haute-Normandie, Basse-Normandie, Nord-Pas-de-Calais ou Picardie, dont les tailles restent relativement assimilables, et dans les autres régions qui auront la taille de l'Autriche, comme le Grand Ouest, le Midi-Pyrénées Languedoc-Roussillon, ou de certaines principautés allemandes, comme la région Grand Est. Le périmètre de la région Rhône-Alpes Auvergne posera également des problèmes de proximité et d'organisation du travail très importants.

Les organigrammes de gouvernance, DRAC, chefs de service culturel, adjoints et secrétaires généraux, devront reposer sur des organisations évitant les déplacements incessants, la multiplication des procédures et de la bureaucratie, au détriment de l'expertise, qui constitue une force du ministère. Un travail sera conduit sur les systèmes d'information. La SDSI lance un travail d'audit des SI des DRAC, afin de déterminer comment, à un horizon de trois ans, la communication à destination des agents pourra être améliorée. Il sera notamment étudié la mise en place de systèmes experts d'information pour les compétences principales que sont les compétences scientifiques, dans le domaine de la création et de l'action culturelle. De plus, des dispositifs de transition devront être mis en place, prévus par la DGAFP pour les cadres qui ne pourraient pas être immédiatement reclassés sur le nouvel organigramme de direction. Dans ce cas, la rémunération des agents sera maintenue pour trois ans. Si d'autres agents étaient impactés par ces réformes, des dérogations seraient demandées.

Il est encore trop tôt pour déterminer quel sera l'impact précis pour les personnels qui assurent les fonctions support des DRAC, notamment celles qui sont liées à la logistique, à l'organisation du travail, aux ressources humaines ou au suivi financier. Les instructions interministérielles dans ce domaine n'ont pas été approfondies. Le ministère de la culture est particulièrement attentif à la situation de ces agents. Une fois le diagnostic finalisé, la ministre interviendra devant cette instance pour vous le confirmer et vous assurer du souhait du ministère de ne pas aboutir à des mobilités forcées catastrophiques pour ces agents. De fait, ces derniers ont fait leur vie dans les régions concernées. Le travail est conduit en lien avec les DRAC, afin de garantir que les perspectives de carrière offertes aux agents en région restent tout aussi importantes que dans le passé mais aussi que le réseau de directions régionales continue de structurer l'action culturelle de l'Etat en proximité, en expertise et en capacité à accompagner des collectivités territoriales qui rencontrent des difficultés pour mener leurs politiques culturelles.

La ministre a choisi d'accompagner les collectivités qui réalisent un effort particulier dans le domaine de la culture par le biais d'un dispositif de pacte culturel. Ce dernier a abouti à la signature de premières conventions à Clermont-Ferrand, Cambrai et Strasbourg, et il sera étendu dans l'ensemble des directions, afin de continuer à assurer la présence culturelle de l'Etat et des collectivités qui le souhaitent au cours des trois prochaines années. L'objectif est celui du maintien global des crédits, ce qui n'exclut pas que des redéploiements soient

effectués. Cette continuité financière est garante de l'implication de l'Etat au cours des prochaines années, alors que de nouvelles élections, départementales puis régionales, conduiront les collectivités à modifier leurs positions sur les dossiers culturels. De plus, la loi NOTRe, examinée au parlement, vise à maintenir une compétence partagée dans le domaine de la culture, de la jeunesse, du tourisme et – sur proposition du gouvernement – de l'éducation populaire.

**M. Tahar BEN REDJEB (SUD Culture solidaires)** signale que M. Christopher MILES a oublié de citer Hervé MAZUREL, chargé par le premier ministre d'une mission sur l'harmonisation territoriale de l'Etat et qui rencontre les élus – il est venu en Picardie il y a peu de temps – afin de leur indiquer comment seraient configurés les services territoriaux de l'Etat prochainement. A Amiens, Hervé MAZUREL a annoncé au président de métropole d'Amiens et à la maire de la ville que la Picardie conserverait la direction de l'agriculture et de la forêt. Au final, l'incompréhension est totale car les intervenants sont multiples, comme les actions menées. Ainsi, au-delà de la réforme territoriale, une revue des missions est organisée au sein du ministère et une autre en partenariat avec les collectivités locales. Chacune a donné lieu à un document de synthèse, qui ne fait pas apparaître de lien entre les deux études. De plus, la loi NOTRe impactera les liens entre l'Etat et les collectivités locales. A ce titre, il serait bon que les associations et les professionnels du spectacle soient partenaires de ces discussions. Au-delà, quatre mesures de simplification concernent le ministère de la culture, et la loi Création, Architecture et Patrimoine sera votée par la suite.

En l'état, il est impossible de savoir ce que sera l'avenir des DRAC. Tous les ministres, de droite ou de gauche, ont toujours affirmé que les DRAC représentaient un élément essentiel du ministère de la culture. Toutefois, la configuration n'est plus la même dans le cadre de la réforme territoriale, qui induira des transformations profondes des DRAC. M. Christopher MILES a indiqué que les personnels devaient connaître leur avenir au 1<sup>er</sup> janvier 2016. Il faut espérer que des informations seront disponibles plus tôt. De plus, un système d'information partagée sera mis en place, qui semble toutefois devoir ne concerner que les DRAC et les DRAC adjoints et prendre la forme d'éléments de langage. En l'occurrence, ces derniers n'ont pas d'intérêt. Les personnels ont besoin de faits précis.

**M. Tahar BEN REDJEB (SUD Culture solidaires)** ajoute que jusqu'à présent, la ministre est peu intervenue, mis à part quelques articles de presse. Lors du pacte culturel signé à Strasbourg, la ministre a donné simplement quelques informations sur la réforme territoriale. Il convient pourtant de connaître sa position sur le futur des DRAC et notamment les limites qui ne devront pas être franchies. A cette occasion, il sera possible de constater quel est le poids du ministère de la culture dans l'architecture globale du gouvernement. M. Tahar BEN REDJEB (SUD Culture solidaires) retient que des informations seront transmises toutes les deux semaines mais espère qu'il ne s'agira pas de simples généralités. Seules les catégories A seront impactées, surtout les postes d'encadrement, ainsi que les postes de Conservateurs régionaux en archéologie, les CRMH, les fonctions Support. En revanche, l'ampleur de l'impact n'est toujours pas connue. Il conviendrait aussi d'évoquer les centres de documentation.

Une première version du rapport de l'inspection interministérielle semble avoir été transmise mais aucune information n'est disponible. Il faut espérer que, sur la base du rapport final, une discussion pourra être organisée sur le fond avec les inspecteurs concernés. M. Tahar BEN REDJEB (SUD Culture solidaires) souhaite que le directeur de cabinet indique quelles sont les implications et les préconisations des politiques sur le sujet. Il demande si la ministre se reposera simplement sur l'administration ou le SGMAP.

**M. Franck GUILLAUMET (CGT-Culture)** explique que la question est de connaître l'articulation entre un projet politique, les missions et le travail des personnels dans les DRAC, et leur situation sociale. La question à poser est de savoir pourquoi le gouvernement, le président de la République et le premier ministre souhaitent conduire la réforme de l'Etat et la réforme territoriale. Quels sont les objectifs et la plus-value du projet ? Il est difficile de répondre à la question. Depuis le matin, il a été question de « culture et de citoyenneté », ce qui constitue une évolution du langage intéressante. C'est une demande citoyenne de s'interroger sur l'objectif des réformes envisagées. M. Franck GUILLAUMET (CGT-Culture) estime que le manque d'information peut laisser croire que certains ont des arrière-pensées et que ceux qui conduisent les réformes avancent masqués et n'assument pas les fins qui sont les leurs, notamment en matière de service public. L'on peut se demander s'il ne s'ouvre pas une nouvelle vague de restrictions, de démembrement et de repli du service public. M. Franck GUILLAUMET (CGT-Culture) le pense, compte tenu des éléments du débat.

De plus, il convient de tenir compte de la situation sociale et professionnelle des personnels. La CGT-Culture se battra jusqu'au bout pour que les emplois soient maintenus. Les engagements pris sur l'absence de mobilités forcées devront être écrits et il serait bon que le directeur de cabinet s'exprime sur la question. Pour défendre les emplois, les bassins d'emplois, les implantations physiques et géographiques des services déconcentrés, il est nécessaire de valoriser le travail réalisé et de ne pas laisser penser qu'il serait possible de s'en passer. Ce serait une erreur historique de se priver de cet outil de travail indispensable dans les territoires.

Il a été que les agents auraient des certitudes quant à leur affectation au 1<sup>er</sup> janvier 2016. La situation est tellement anxiogène que des informations et des garanties doivent leur être transmises le plus rapidement possible.

**Mme Dominique FOURNIER (CGT-Culture)** assure avoir honte d'entendre dire qu'il est trop tôt pour savoir ce que deviendront les agents des fonctions Support ou d'apprendre que les agents ne seront informés qu'au début du mois de janvier 2016. Au plan politique, il convient que la ministre écrive très précisément, et maintenant, quel est l'avenir de ces agents. Depuis le début, l'impression est que l'administration a peur que les agents s'agitent. Mme Dominique FOURNIER (CGT-Culture) s'interroge sur la mission du département de l'action territoriale. Elle a demandé un organigramme pour connaître la répartition des tâches, sans succès, depuis des années. Elle souhaite que les DRAC restent en place, ainsi que le personnel et les missions. La CGT-Culture se battra pour que ce soit le cas et les agents le feront aussi. De l'information doit être transmise impérativement.

**Mme Cécilia RAPINE (CFDT-Culture)** rappelle avoir déjà transmis ses inquiétudes quant aux réorganisations envisagées et notamment sur les réductions d'effectifs inhérentes à cette réforme. L'administration a fait part de dispositifs transitoires de trois ans pour les personnels qui ne pourraient pas retrouver de cadre d'emploi immédiat. La difficulté de la réforme est que les DRAC sont concernées, ainsi que l'administration centrale, et que parallèlement, des pactes culturels sont signés. Au final, il est difficile d'avoir une idée de ce que sera l'intervention de l'Etat en région. Même si les représentants du personnel se battent, Mme Cécilia RAPINE (CFDT-Culture) pense que, malheureusement, la réforme sera conduite. Il convient donc d'intervenir pour défendre le futur des agents dans une autre dimension. Toutefois, il semble impossible de comprendre quelle dimension souhaite proposer

l'administration. Il est vrai que trois scénarios sont proposés, dont l'un sera plus acceptable, même si le ministère de la culture n'est pas certain d'être entendu par le SGMAP.

**Mme Cécilia RAPINE (CFDT-Culture)** se demande quel est le poids du ministère de la culture dans la négociation et comment, pour les fonctions Support, il sera possible de ne pas céder du terrain face aux autres ministères en région. Il est très difficile de lever l'anxiété des agents qui s'accroît au fur et à mesure que l'échéance du 1<sup>er</sup> janvier se rapproche. De fait, les agents ne savent pas ce que seront leurs missions ou leurs relations avec les autres intervenants, comme les préfets. Il convient de tenir compte des aspects humains et, même si la ministre fait du dossier un cheval de bataille, à l'avenir, la réalité mathématique conduira à réduire le nombre de DRAC, de CRMH, de CRA... La question se pose de la résolution humaine de cette équation.

**Mme Cécilia RAPINE (CFDT-Culture)** n'est pas certaine que, même en incitant les agents à participer à la revue des missions, les réponses seront apportées, face à cette réforme qui s'inscrit dans un calendrier que personne ne comprend : les élections régionales seront organisées au mois de décembre pour des régions qui cesseront d'exister au 1<sup>er</sup> janvier. Au-delà, l'objectif est de donner de l'espoir aux agents, concernant les missions et sur le maintien des implantations du ministère de la culture dans les régions.

**M. Fabrice BAHKOUCHE** fait observer que le secrétaire général n'a pas indiqué que les agents seraient fixés au 1<sup>er</sup> janvier 2016. En revanche, les nouvelles grandes régions seront effectives à cette échéance, ce qui impactera le périmètre des DRAC à la même date. De plus, il est évident que l'objectif est de transmettre aux agents le plus tôt possible, par exemple à la fin du semestre, les organigrammes cibles envisagés et de présenter l'évolution des DRAC qui ne sont pas dans le chef-lieu de la nouvelle région. Pour leur part, les DRAC chef-lieu devront exercer également de nouvelles fonctions, notamment stratégiques, face à des régions qui auront un poids important en termes de superficie, de PIB, de ressources et de compétences.

Entre la situation actuelle et le scénario cible, une période transitoire s'ouvrira, dont l'objectif est qu'elle soit la plus longue possible, afin de gérer les situations individuelles des uns et des autres de la meilleure manière. M. Fabrice BAHKOUCHE entend les observations effectuées sur le SGMAP. Il assure que le ministère de la culture est extrêmement actif, par exemple dans le cadre de la mission inter-inspection puisque l'IGAC fait valoir les spécificités du ministère et la nécessité de prendre en compte les modalités d'action très particulières de la culture sur le territoire. Le ministère est aidé par le contexte politique et les actions conduites en matière de culture et citoyenneté, actions qui sont territoriales et exigent la présence des DRAC au plus près des territoires. Enfin, il est aidé par le poids politique que la ministre et le cabinet feront porter lors des arbitrages, afin de faire en sorte que les spécificités de la culture fassent partie du débat et pour que les trois principes énoncés précédemment (modularité, proximité et accompagnement social/attention aux situations individuelles) soient pris en compte.

Compte tenu du calendrier évoqué pour la remise du rapport inter-inspection, la ministre pourra apporter des précisions dans le courant du mois d'avril, en ayant pour objectif de fournir un organigramme cible avant la fin de ce semestre, ainsi que des propositions d'accompagnement des personnels, qui seront ensuite discutées avec le CTM.

**M. Franck GUILLAUMET (CGT-Culture)** pense qu'il n'a pas été bien compris. Au fil du temps, avant l'arrivée de M. Fabrice BAHKOUCHE, les membres du CTM ont demandé à tous leurs interlocuteurs évoquant cette affaire éminemment complexe et grave pour le pays

quels étaient l'objectif et la plus-value du projet. La réponse n'a jamais été transmise. En la matière, la parole politique est importante. C'est la raison pour laquelle il avait été demandé que la ministre soit présente ce jour. M. Franck GUILLAUMET (CGT-Culture) écoute attentivement les prises de position du président de la République, du premier ministre, ainsi que ceux qui sont chargés de conduire la réforme au sein du gouvernement. Toutefois, rien n'est clair et la question est plutôt posée par l'opposition, dans la perspective des élections de la fin du mois de mars. M. Franck GUILLAUMET (CGT-Culture) souhaite que soient transmis des éléments permettant de comprendre la politique suivie. Telle est la condition nécessaire pour défendre le ministère et les DRAC dans les régions actuelles, ainsi que les emplois, les savoir-faire et l'avenir social des personnels. Dans le cadre du droit privé et d'un Comité d'entreprise, un droit d'alerte ou une procédure pour délit d'entrave auraient déjà été déclenchés. De fait, le Code du travail impose des obligations à l'employeur dans le cadre d'une telle restructuration. La question des garanties sociales doit être évoquée dès maintenant.

**M. Wladimir SUSANJ (CGT-Culture)** signale que la loi Macron a largement atténué le délit d'entrave. Dans le cadre de la loi NOTRe, que deviennent les archives départementales et les bibliothèques départementales de prêt ?

**M. Christopher MILES** répond que la loi NOTRe ne modifie pas la loi de 1984. Les archives et les bibliothèques départementales de prêt restent de la compétence des collectivités départementales, qui ne sont pas impactées par la loi NOTRe non plus.

**M. Wladimir SUSANJ (CGT-Culture)** remercie M. Christopher MILES pour sa réponse.

**M. Tahar BEN REDJEB (SUD Culture solidaires)** rappelle que les préfets de région ont reçu un courrier de la part du premier ministre, leur demandant de réfléchir aux réorganisations territoriales. Cette lettre indique : « *Vous veillerez tout au long de la démarche à la bonne association des représentants du personnel à la conduite de ces travaux* ». Il manque une phrase précisant que sans participation de ces représentants du personnel, les réformes ne peuvent pas aboutir. Il est écrit également : « *Dans l'attente des conclusions de la mission interministérielle sur la réorganisation de l'Etat territoriale et de la revue des missions et des décisions que je prendrai sur ces bases, je vous invite à ne pas prendre d'engagement à ce stade sur la réorganisation à mettre en place* ». Or, dans le cadre du premier CTAP mis en place en Bretagne, le préfet a indiqué : « *Le chantier de la réforme de l'Etat territoriale, réforme engagée à l'occasion de la réforme des collectivités locales (...). Les axes de la réforme : plus de déconcentration, le renforcement de l'échelon départemental comme échelon de droit commun pour la mise en œuvre des politiques de l'Etat* ». A plusieurs reprises, au sein de cette instance, des questions ont été posées sur l'échelon auquel s'organisait le rôle stratégique de l'Etat. Le préfet assure l'inverse de ce qui a été affirmé jusqu'à maintenant. L'échelon choisi aura des implications sur les agents des DRAC, ainsi que sur la cohérence des différentes missions. Le préfet évoque également « *le renforcement de l'action de l'Etat à l'échelle des territoires de vie* ». Il est indiqué également : « *Ces réformes sont se traduire par des réorganisations de services, par des méthodes de travail renouvelées, entre les échelons régionaux, départementaux et infradépartementaux* ». L'impression est que chacun travaille dans son coin. Il est donc important que le ministère de la culture intervienne.

**M. Jean-Luc SARROLA (liste commune UNSA CFTC)** signale qu'il existe déjà des plateformes régionales, comme Chorus, des plateformes RH et des plateformes logistiques.

Ces dernières ont pour objectif de réduire les frais de l'Etat dans le cadre de marchés publics. Lors du regroupement des régions, le rôle de ces plateformes augmentera forcément. Le fait que des services interministériels soient placés sous la direction du préfet ne sera pas neutre pour l'affectation des personnels et pour le nombre de postes dévolus à la culture. Par ailleurs, différentes collectivités se sont déjà prononcées pour la mise en place de collectivités uniques. Une fois ces dernières constituées, l'existence des UT sera remise en cause, notamment les STAP, ce qui aura, dans un avenir assez proche, un impact réel sur le nombre d'ETP au sein du ministère de la culture.

**M. Christopher MILES** comprend qu'il s'agit de la Corse, qui est la seule collectivité unique évoquée par la loi NOTRe.

**M. Antoine-Laurent FIGUIERE** ajoute que, pour la Bretagne, il est question d'un renforcement du niveau départemental pour la mise en œuvre des politiques publiques, ce principe s'appliquant principalement aux ministères qui disposent d'agents dans les directions départementales interministérielles. Parallèlement, la question de la coordination de l'action de ces directions pose problème, comme le signalent les agents eux-mêmes. Le niveau stratégique est régional et le niveau de mise en œuvre est départemental.

**M. Nicolas PAYRAUD (CFDT-Culture)** affirme que des collectivités uniques seront créées ailleurs qu'en Corse, notamment en Outremer, au 1<sup>er</sup> janvier 2016.

**Mme Cécilia RAPINE (CFDT-Culture)** rappelle que lors de l'application de la RGPP au sein des DRAC, les organigrammes cibles ne faisaient plus apparaître les personnels, dont les missions étaient également totalement diluées. L'annonce de la création de nouveaux organigrammes cibles n'est donc pas rassurante. Il conviendra donc que ces documents fassent apparaître les missions.

**Mme Valérie RENAULT (CGT-Culture)** note que le directeur de cabinet n'a pas répondu à différentes questions. Les consultations organisées au plan local sur la réforme territoriale font apparaître un besoin d'Etat et de services publics. Cette remontée ne semble pas entendue. Pour le ministère, il existe un besoin de culture et de politiques publiques. Les DRAC sont donc nécessaires également. Mme Valérie RENAULT (CGT-Culture) signale que les services déconcentrés du ministère de la culture font l'objet d'un bilan plutôt satisfaisant, depuis leur apparition en 1977, dans l'anarchie la plus totale, afin de répondre aux besoins de proximité. L'ensemble du territoire a toujours bénéficié d'installations, d'équipements et politiques du ministère de la culture. La CGT-Culture a toujours souhaité que les DRAC aient un rôle beaucoup plus fort, notamment au plan de la synergie au sein du ministère. Il est vrai que des dérives très importantes ont été constatées à la tête des gros établissements du ministère. Il serait donc souhaitable que les DRAC jouent un rôle plus important dans le resserrement du réseau du ministère de la culture, notamment afin de discuter de la meilleure des façons avec les partenaires (collectivités et associations).

**Mme Valérie RENAULT (CGT-Culture)** rappelle que l'objectif est d'être plus efficace mais considère que le projet ne semble pas favoriser l'atteinte de cet objectif en question. Au-delà, une cartographie doit être établie du réseau du ministère de la culture sur l'ensemble du territoire, y compris Outremer, notamment pour mettre en évidence les manques qui existent. Une telle carte n'existe actuellement que pour l'enseignement supérieur Culture.

Il se pose également la question des missions et des métiers. En la matière, personne ne sait ce que deviendront les politiques publiques du ministère de la culture. Mme Valérie RENAULT (CGT-Culture) se demande si la ministre est encore autorisée à écrire sur cette question.

En Bourgogne et Franche-Comté, lors des consultations, trois scénarios ont été évoqués pour l'organisation au plan régional. Le premier est celui de la fusion des deux directions, avec le maintien de deux sites géographiques (une direction et une direction déléguée), chacun conservant l'ensemble de ses domaines de compétences actuels. Le deuxième scénario est celui de la fusion des deux directions, avec le maintien de deux sites géographiques spécialisés par pôle d'expertise, répartis sur les deux villes de Dijon et de Besançon. Le troisième scénario est celui de la fusion des deux directions, avec le regroupement sur un seul site de chacune des deux directions régionales. Mme Valérie RENAULT (CGT-Culture) demande si un travail a été conduit sur l'un des scénarios, afin de maintenir au mieux, ou de renforcer, les services publics du ministère de la culture. La sanctuarisation des emplois et des métiers doit être assurée dans les unités territoriales et dans les unités de travail. Sinon, il doit être annoncé clairement combien d'emplois le gouvernement souhaite supprimer.

Par ailleurs, l'administration annonce que les services experts doivent être maintenus. De fait, le système de l'inventaire a été impacté par la décentralisation de 2004, ce qui pose une vraie difficulté pour l'exercice de la mission de l'Etat. En matière de création et dans le domaine du patrimoine, il n'est pas possible de travailler sans système expert d'information. En revanche, il est question que la SDSI réalise un audit, alors qu'elle n'a jamais eu la main sur les systèmes d'information des DRAC. Au sein de ces dernières, les agents ont développé leurs propres systèmes, indigènes, voire clandestins. Si ces derniers sont remis en cause, il ne sera plus possible de travailler, surtout s'il est mis en place des systèmes d'information interministériels comme Chorus. Ces outils permettent ou empêchent les agents de travailler.

**Mme Valérie RENAULT (CGT-Culture)** ajoute que la philosophie du pacte culturel est que l'Etat n'est plus obligé d'intervenir sur l'ensemble du territoire. Un bilan devra être réalisé très rapidement, bilan qui devrait être catastrophique. Par ailleurs, certaines communes ou collectivités ne sont plus en situation de mener une politique culturelle car elles sont quasiment en faillite, comme Sevrans ou Clichy. La crainte est que la France soit à multiples vitesses concernant la culture.

Par ailleurs, il est dit que la ministre a lancé une campagne de signature de pactes culturels au sein des DRAC, l'existence de ces dernières étant donc assurée à l'avenir. Une circulaire a-t-elle été publiée sur les pactes culturels et pourrait-elle être communiquée ?

M. Fabrice BAHKOUCHE assure qu'une réponse écrite sera transmise dès que ce sera possible. A l'heure actuelle, aucun autre ministère ne l'a fait et lorsqu'il a été envisagé de transmettre une réponse, l'autorisation a été refusée. Il est vrai que la ministre a adressé une circulaire aux préfets pour leur expliquer la démarche des pactes culturels. M. Christopher MILES en transmettra une copie. Par ailleurs, la logique de l'exercice n'est pas de supprimer des emplois. Aucun objectif chiffré ou implicite n'a été fixé en la matière. Dès que ce sera possible, la ministre transmettra des informations écrites sur le sujet.

**M. Franck GUILLAUMET (CGT-Culture)** affirme qu'il se pose un problème de confiance. La confusion et l'incertitude règnent et les agents ne peuvent pas avoir confiance dans la parole de l'administration, même si l'engagement est pris de ne pas supprimer d'emplois. La situation doit être clarifiée. Sinon, les agents devront se mobiliser et avoir recours à l'opposition, ce qui serait regrettable.

**M. Christopher MILES** propose de suspendre la séance.

*La séance est suspendue pour le déjeuner.*

**M. Christopher MILES** propose de traiter le point 6 de l'ordre du jour, sauf si des représentants du personnel souhaitent poser de nouvelles questions sur le point 5.

**M. Tahar BEN REDJEB (SUD Cultures Solidaires)** demande des précisions concernant le sujet traité au point 5.

**M. Christopher MILES** indique que l'organigramme des directions des DRAC n'a pas encore été établi. Un travail concerne néanmoins ce sujet, malgré l'absence de directives claires du premier ministre et de directives interministérielles. M. Christopher MILES rappelle cependant qu'il s'est engagé à communiquer aux représentants du personnel le diagnostic territorial réalisé par l'administration centrale, sachant que les DRAC réaliseront leur propre diagnostic, en coopération avec les préfets de région. L'administration poursuit ce travail, afin de pouvoir anticiper ce que le SG MAP pourrait lui demander.

**M. Tahar BEN REDJEB (SUD Culture Solidaires)** souligne que sa demande de précisions concernait d'autres sujets, à commencer par le statut du document transmis le 4 mars. Les suites à donner et la feuille de route de la dernière colonne ne sont associées à aucun point d'interrogation, ce qui laisse croire qu'il s'agit moins d'hypothèses que de véritables pistes. Les représentants du personnel doivent savoir comment ces informations s'articulent avec le premier tableau de synthèse qui leur a été transmis. Ils demandent si les travaux s'appuieront exclusivement sur ce document, qui résulte notamment de discussions avec les collectivités locales. Ils souhaitent savoir comment ce document sera discuté.

M. Tahar BEN REDJEB évoque ensuite la politique de recherche. L'administration a déclaré qu'il fallait renforcer le contrôle scientifique et technique. Ce travail concerne les corps de recherche du ministère et des DRAC. Les effectifs nécessaires doivent être disponibles. Or les corps ne possèdent actuellement pas les effectifs et le temps nécessaires pour réaliser un véritable contrôle scientifique, notamment au sujet des opérations archéologiques. L'administration doit donc organiser des concours. M. Tahar BEN REDJEB demande la confirmation qu'un concours d'ingénieurs d'études concernant 29 postes sera organisé au deuxième semestre de 2015.

M. Tahar BEN REDJEB s'interroge aussi sur le circuit de décisions. Un diagnostic a démontré en février que les DRAC ne tenaient pas forcément à organiser les journées du patrimoine, notamment parce qu'elles exigent beaucoup de travail et qu'elles n'apportent guère de valeur ajoutée pour le Ministère. Or le document annonce que les responsables du patrimoine retournent dans le giron du Ministère. Il faut donc savoir si cette décision contredit le diagnostic de février.

M. Tahar BEN REDJEB souhaite enfin savoir ce qu'il adviendra des instances représentatives du personnel dans le cadre de la fusion de certaines régions. En effet, chaque nouvelle DRAC ne devrait compter qu'un CT et un CHSCT. Les organisations syndicales doivent donc savoir si de nouvelles élections sont prévues.

**M. Christopher MILES** répond que le document évoqué constitue un document de travail, qui permet notamment de négocier avec le SG MAP, à partir des propositions des DRAC. Les

propositions « prioritaires » doivent être examinées en premier lieu par l'administration. Les propositions « à expertiser » nécessitent un examen approfondi par les services centraux et déconcentrés. D'autres propositions sont « non retenues ». Dans l'ensemble, aucune décision n'a encore été prise. M. Christopher MILES propose d'ailleurs aux représentants du personnel que la prochaine réunion de concertation se consacre à un examen approfondi du tableau.

M. Christopher MILES rappelle ensuite que l'administration a discuté précisément avec le cabinet de l'évolution de la recherche au sein du Ministère. Un prochain CT pourrait aborder cette question, afin de traiter de l'avenir de la recherche au sein des écoles d'architecture, des écoles d'art et de toutes les institutions du Ministère appelées à effectuer des recherches, par exemple le laboratoire de recherche des monuments historiques et le grand département du Louvre. Il faudra notamment se demander dans quelle mesure les compétences et les statuts des personnels actuels répondent aux enjeux actuels et futurs de la recherche au sein du Ministère. Il faudra ensuite établir des procédures de recrutements, de concours adaptés, de formation et peut-être de reconversion, pour les personnes qui souhaiteraient devenir chercheurs ou cesser de l'être. Une gestion prévisionnelle des emplois, des effectifs et des compétences (GPEEC) serait donc appliquée au domaine de la recherche. M. Christopher MILES souhaiterait d'ailleurs que cette démarche concerne l'ensemble des métiers du Ministère.

**M. Christophe CASTELL** confirme ensuite la programmation d'un concours d'ingénieurs d'études, pour lequel les inscriptions se termineront en septembre 2015. Le nombre de postes ouverts n'est pas encore décidé.

**M. Christopher MILES** répond enfin à la question, très pertinente, au sujet de la structuration des CT et des CHSCT. Un travail très sérieux la concernera dès que l'administration connaîtra la structuration générale des services.

**M. Wladimir SUSANJ (CGT-Culture)** demande des précisions au sujet des concours qui devront être organisés pour les techniciens d'art. Sept postes sont notamment vacants aux Archives Nationales, où deux agents non titulaires sont en poste, le contrat de l'un d'entre eux approchant de son terme. Les ateliers ne peuvent donc pas assurer correctement leurs missions.

**M. Christophe CASTELL** rappelle que l'administration fixe des dates d'inscription, des dates des épreuves et le nombre de postes ouverts. Il s'engage à informer les représentants du personnel sur le nouveau calendrier.

<b>Point 6 : Tableau de suivi des précédents comités techniques ministériels (<i>pour information</i>)</b>
--

**Mme Claire CHÉRIE** évoque le projet de décret et d'arrêté relatif à la rémunération des participations d'agents à des manifestations organisées dans le cadre de mécénats. Le tableau de suivi évoque la saisine de la DB par l'administration. En réalité, celle-ci prospecte auprès de tous les établissements publics qui recourent au mécénat, afin d'établir une estimation chiffrée que la direction du budget demandera lors de la saisine.

Par ailleurs, le projet de décret portant statut particulier des ICCEAAC et le projet de décret fixant l'échelonnement indiciaire applicable aux membres du corps des inspecteurs des ICCEAAC sont passés le 24 février devant le Conseil d'Etat et seront publiés en mars ou en avril. Le groupe de travail relatif aux régimes indemnitaires des ICCEAAC, qui s'est réuni une première fois en 2014, se réunira à nouveau au mois de mars.

Le projet de décret relatif aux agents habilités à constater les infractions aux lois a été voté à l'unanimité par le CHSCTM le 19 novembre 2014 et sera publié au printemps 2015.

Le projet d'arrêté relatif à l'entretien professionnel des agents contractuels du ministère de la Culture, en date du 7 novembre 2014, a été publié au Journal Officiel du 26 novembre 2014.

S'agissant du projet de décret modifiant le décret de 2002 fixant les dispositions statutaires applicables au corps des professeurs des écoles nationales d'art, la saisine du Conseil d'Etat est en cours et l'audience aura lieu le 17 mars. De plus, Mme Claire Chérie et Mme Laurence Tison-Vuillaume, directrice adjointe de la DGCA, ont reçu le 4 mars une délégation des professeurs des écoles d'art. Un accord a été trouvé sur la nécessité de réaliser une cartographie précise des membres de ce corps, qui compte 164 agents, en étudiant notamment la pyramide des âges, les recensements par école et les avis de vacances. Cette cartographie permettra de savoir si les dispositions statutaires de 2002 restent adaptées aux métiers de 2015. Le Secrétaire général et le DGCA rédigeront une lettre conjointe afin de lancer ces travaux. Un groupe de travail, qui comprendra des membres de la délégation, essaiera ensuite d'élaborer une proposition concernant les sujets statutaires et indemnitaires. Il effectuera aussi une comparaison avec les statuts des professeurs d'architecture, sachant qu'aucun rapprochement entre ceux-ci et les professeurs d'écoles d'art n'est envisagé.

Une audience a aussi eu lieu au Conseil d'Etat, le 24 février, sur le projet de décret sur la délégation de pouvoir au président de la Bibliothèque Nationale de France en matière de gestion de personnel relevant de différents corps de fonctionnaires. Ce décret sera prochainement publié.

Un groupe de travail a été créé au sujet de l'externalisation. Il se réunira le 3 avril.

**M. Christopher MILES** regrette que cette réunion soit fixée le lendemain du deuxième CT de l'année.

**Mme Claire CHÉRIE** accepte qu'une autre date soit recherchée. Elle évoque ensuite les emplois d'avenir. Un tableau de suivi rassemble les informations demandées par les organisations syndicales. De plus, une enquête a été lancée afin de recueillir des données relatives aux premiers contrats et aux actions de formation. Une réunion de bilan sera programmée début 2015 au sujet de la mise en œuvre du dispositif. Le questionnaire de l'enquête a été envoyé le 26 février et doit être renvoyé le 27 mars. En outre, un ou deux directeurs d'établissement présenteront au CTM l'état des recrutements dans leur structure.

**M. Vincent KRIER (CGT-Culture)** déplore que ce tableau de suivi du dispositif emplois d'avenir n'ait pas été transmis alors que ce document permet de connaître l'évolution du nombre de recrutement. Il s'interroge aussi sur ce que l'administration appelle le « début » de l'année 2015.

**Mme Claire CHÉRIE** répond que la réunion ne pouvait pas être organisée avant le 27 mars, date limite de renvoi du questionnaire. Une date précise sera évidemment proposée.

**L'intervenant** constate que cette réunion ne pourra pas être organisée avant le CT du 2 avril. Le début de l'année sera donc passé.

**Mme Claire CHÉRIE** propose que cette réunion ait lieu dès que les données de l'enquête auront été exploitées.

**Mme Anne-Claire ROCTON (CFDT-Culture)** revient sur le statut des ICCEAAC. L'élaboration d'un décret dure depuis déjà sept ans. Le décret devait être effectif en 2015. Cet objectif ne sera pas atteint, puisque la publication du décret n'est prévue qu'en mars ou avril, après la seule CAP de promotion de 2015, prévue le 13 mars. Un goulot d'étranglement apparaîtra donc par rapport aux inspecteurs généraux, qui s'appelleront à l'avenir « inspecteurs hors classe ». L'administration déclarait pourtant, en 2012, que des dispositions seraient prises afin de traiter de chaque cas de ces inspecteurs hors classe.

De plus, le report d'un an repousse et aggrave le problème des promotions. Actuellement, 13 personnes sont susceptibles d'être promues inspecteurs généraux et 46 personnes, inspecteurs de première classe. En outre, la moyenne d'âge des ICCEAAC du corps atteint 48 ans et les arrivants commencent généralement à un échelon très bas. En effet, il s'agit généralement d'artistes, qui ont rarement effectué des tâches d'encadrement.

Par ailleurs, une réflexion devrait porter sur la manière d'organiser ce corps de 207 personnes, en considérant la réflexion générale sur les statuts. Il faut rappeler que la dernière réunion sur les primes indemnitaires date du 10 février, la prochaine est programmée le 25 mars. En l'occurrence, les agents de ce corps s'avèrent aussi perdants, étant donné le faible niveau des primes. Ce petit corps, qui constitue une force vive des DRAC et de l'expertise en inspection, est donc, dans l'ensemble, assez mal traité.

**Mme Corinne CHARAMOND (FSU)** souhaite évoquer l'externalisation, qui est l'objet d'un travail depuis 2009 ou 2010. La dernière rencontre, en 2012, portait sur des questionnaires envoyés aux établissements, qui n'avaient pas tous répondu. Les organisations syndicales s'étaient donc demandé si des informations leur étaient cachées. Les questionnaires manquants devaient être transmis lors de la réunion suivante. Mme Corinne CHARAMOND se demande sur quoi les discussions pourraient se fonder si les organisations syndicales ne disposaient pas d'informations. Le travail devra probablement repartir de zéro. Mieux vaudrait réactiver les questionnaires évoqués, afin de connaître plus précisément les volumes d'externalisation.

**Mme Claire CHÉRIE** répond que l'administration reprendra ce dossier au point où il avait été laissé et utilisera les données déjà recueillies, qu'il faudra évidemment rechercher. L'aide des organisations syndicales pourra d'ailleurs être utile, afin d'accélérer ce travail.

**Mme Anne-Claire ROCTON (CFDT-Culture)** souhaite connaître le nombre de directeurs adjoints de DRAC issus du corps des ICCEAAC.

**M. Christopher MILES** souligne que ces informations peuvent être transmises facilement par Monsieur Figuière.

**Mme Claire CHÉRIE** indique ensuite que le cabinet de Monsieur Rebsamen a donné son accord sur la mise en place de la procédure de Pôle Emploi pour l'INRAP. Les discussions techniques nécessaires se terminent actuellement.

S'agissant des frais de déplacement des représentants du personnel de Toulouse à Paris, des solutions seront présentées aux agents en 2015. Un formulaire spécifique, qui sera intégré à la circulaire sur les frais de mission, assurera à l'agent de pouvoir prendre l'avion. Son élaboration s'effectue actuellement.

Le décret du 24 juillet 2014 relatif aux secrétaires généraux des ministères sera inscrit à l'ordre du jour du CTM du 2 avril.

S'agissant des conséquences des intempéries pour les agents de la DRAC Languedoc-Roussillon, une note a été envoyée à cette DRAC et une copie en sera transmise prochainement aux organisations syndicales.

**M. Marine THYSS** précise que cette note invite la DRAC à se référer aux demandes de la préfecture, puisqu'une situation de crise doit être traitée. De plus, le ministère engagera un travail de révision de la circulaire sur les autorisations d'absence, afin notamment de traiter des intempéries et des situations d'urgence.

**M. Christopher MILES** ajoute que ce sujet sera traité lors d'un prochain CHSCTM, après que la note aura été transmise aux organisations syndicales.

**Mme Claire CHÉRIE** en vient à la demande de création d'un corps à deux grades pour les agents de catégorie C. La ministre de la Fonction Publique, Madame Lebranchu, a été saisie sur l'importance d'engager une concertation au sujet de la catégorie C, notamment dans la perspective des négociations sur les parcours professionnels. Une note de la ministre sera prochainement signée.

S'agissant du pyramidage des catégories, une saisine a été envoyée à la DGAFP le 12 février. S'agissant de la requalification des emplois dans les DRAC, une demande de classement dans le groupe supérieur a été formulée pour quatre DRAC. En outre, dans le cadre de la réforme territoriale, l'administration demandera un nouvel examen de la qualification des DRAC.

**Mme Cécilia RAPINE (CFDT-Culture)** souhaite savoir ce qu'il adviendra, en matière de requalification des emplois, dans le cadre des « méga-régions » prévues par la réforme territoriale.

**Mme Claire CHÉRIE** explique que l'administration avait jugé légitime que les DRAC dispose au moins du même niveau de qualification que certains grands ministères. L'administration avait donc tenu à figurer parmi les premières qui demanderaient une requalification des plus grandes DRAC.

**M. Christopher MILES** souligne que le statut et l'emploi ne doivent pas être confondus. Les ICCEAAC peuvent non seulement occuper des fonctions de DRAC et de DRAC adjoint, mais aussi des fonctions d'animation de services culturels de proximité, dont le maintien est indispensable à la continuité du service public culturel.

**M. Tahar BEN REDJEB (SUD Culture Solidaires)** rappelle que l'administration avait annoncé un rééchelonnement pour toutes les DRAC, ainsi qu'une réunion avec les organisations syndicales, afin de leur présenter le dispositif.

**M. Christopher MILES** ne se souvient pas d'avoir prévu cette réunion. Il préférerait que l'ensemble du dispositif soit préalablement revu, quoiqu'il accepte de transmettre dès à présent les prévisions établies par l'administration avant que la réforme territoriale soit prévue.

**Mme Claire CHÉRIE** indique par ailleurs que France Domaine a donné une réponse à la question concernant les logements de fonction. De plus, une réunion est prévue le 16 mars.

**M. Christopher MILES** rappelle que le ministère des Finances et du Budget demandait initialement au ministère de la Culture de passer de 553 à 417 logements de fonction. Un premier arbitrage a permis de remonter à 480 logements et un deuxième arbitrage, à 520 logements. En l'occurrence, 40 logements pour nécessité absolue de service seraient supprimés, tandis que 7 logements pour les conventions avec astreinte seraient créés. La réunion du 16 septembre permettra d'établir la répartition des logements par établissement et entre les agents. Les services recherchent actuellement les meilleures solutions. Des logements un peu moins grands pourraient par exemple être proposés à des agents dont la situation familiale a évolué. Le versement d'indemnités est aussi envisagé, par exemple pour les personnes qui passeraient de NAS à COP A.

**M. Thomas PUCCI (CGT-Culture)** revient sur le projet de décret et d'arrêté relatif à la rémunération des participations d'agents à des manifestations organisées dans le cadre de mécénats. Ce sujet était déjà évoqué lors du CTM du 21 mai 2014. La CGT s'étonne donc que l'administration évoque seulement un travail d'évaluation. Il rappelle que le taux des indemnités n'a pas été revalorisé depuis 2005. Or ces indemnités concernent surtout les agents de catégorie C, incités par leurs salaires misérables à participer à ces manifestations.

La CGT se déclare en revanche satisfaite des progrès concernant la convention avec Pôle Emploi. Elle souhaiterait cependant que des précisions soient données sur le calendrier de mise en œuvre.

La CGT rappelle que la problématique des frais de déplacement ne se limite pas aux trajets entre Toulouse et Paris et concerne tous les trajets durant plus de trois heures par le train. De plus, la CGT demande des précisions sur la circulaire « frais de missions » invoquée par l'administration, dont elle n'a jamais entendu parler et qui pourrait d'ailleurs être l'objet d'une réunion d'information.

La CGT se déclare par ailleurs plutôt satisfaite des progrès réalisés au sujet de la création d'un corps à deux grades. Cependant, elle n'y croira que lorsque ce corps sera effectivement créé. M. Thomas PUCCI rappelle que la catégorie C regroupe 40 % des agents du ministère. Elle représente même la majorité de la filière administrative et des agents d'accueil et de surveillance. Sur ce sujet, la CGT demande la transmission d'une copie de la note qui a été envoyée.

La CGT souhaite aussi obtenir des informations sur le repyramidage de la filière administrative. Un désaccord majeur entre la CGT et l'administration concerne en effet, depuis longtemps, les chiffres concernés. L'administration ne peut donc pas se contenter de

déclarer qu'elle s'est concertée avec les organisations syndicales. Mme Renault a d'ailleurs déjà souligné l'insuffisance de la position de l'administration.

**M. Christopher MILES** a pris note de l'impatience de M. Thomas PUCCI sur le premier sujet qu'il a évoqué. Il rappelle que certaines améliorations avaient déjà été proposées. Les représentants du personnel ne les avaient pas jugées suffisantes. Cependant, les observations de la Cour des comptes sur les dispositifs de rémunération concernant le mécénat ont complexifié la situation et ont allongé sa résolution. L'administration doit faire preuve d'ingénierie administrative pour trouver des solutions.

**M. Thomas PUCCI (CGT-Culture)** souligne que le terme de « mécénat » ne doit pas être utilisé, puisque les dispositifs portent en réalité sur les rémunérations prévues en cas d'occupation domaniale par des tiers. Les indemnités concernées sont versées par les prestataires. M. Thomas PUCCI ne comprend donc pas les réserves de la Cour des comptes.

**M. Christopher MILES** précise que la Cour des comptes a formulé des questions sur la manière dont ces indemnités se cumulaient et sur la façon de contrôler l'organisation du temps de travail, la CGT n'étant d'ailleurs pas indifférente à cette préoccupation. Ces interrogations avaient été formulées à l'occasion d'un référé de la Cour des comptes concernant les spectacles organisés au Château de Versailles.

**M. Thomas PUCCI (CGT-Culture)** rappelle, au sujet de l'organisation du temps de travail, que des agents cumulent parfois plus de onze heures d'activité par jour, en raison de leur participation à des événements. M. Thomas PUCCI ne leur donne pas raison. Il comprend cependant leur choix, qui s'explique par la faiblesse de leurs revenus. Il répète en outre que ces indemnités sont versées par les prestataires. Aucun problème ne devrait donc concerner le ministère. L'augmentation du taux se répercuterait sur le tarif de la location d'espaces.

**M. Christopher MILES** signale qu'une vigilance doit concerner le caractère concurrentiel des conditions tarifaires proposées par le ministère. Il indique par ailleurs que Pôle Emploi a accepté de déroger exceptionnellement à sa décision de ne plus signer de convention spécifique de gestion avec des établissements. L'administration s'adressera à l'INRAP afin de pouvoir indiquer le 2 avril aux organisations syndicales la date à laquelle l'accord sera finalisé.

**M. Christopher MILES** prend aussi note du fait que pour la CGT, la problématique des frais de déplacement ne se limitait pas aux trajets entre Toulouse et Paris. L'administration veut justement faire évoluer sa réglementation générale dans ce domaine. Les frais de déplacement seront en outre évoqués dans le cadre des questions diverses.

**M. François ROMANEIX** annonce par ailleurs que le directeur de cabinet s'est engagé ce 5 mars à soumettre le document relatif à la création d'un corps à deux grades à la signature de Mme Lebranchu.

**M. Christopher MILES** ajoute qu'une copie de la saisine de Mme Lebranchu sera transmise dans un délai d'une semaine aux organisations syndicales. Il indique par ailleurs qu'il a bien pris note des propos prononcés ce 5 mars par Mme Renault, qui juge insuffisant le projet de l'administration sur le repyramidage et qui a demandé que des mesures concernent notamment les indemnités, le statut de certains corps spécifiques, l'égalité entre hommes et femmes et la prise en charge des revalorisations interministérielles, en particulier pour les

corps de catégorie C, à savoir cinq points d'indice au 1<sup>er</sup> janvier. L'administration a obtenu une enveloppe de dix millions d'euros. Elle doit faire en sorte que ce montant permette de réaliser autant de mesures que possible, en évitant tout saupoudrage. Ses propositions ne sont d'ailleurs pas négligeables, quoiqu'elles ne répondent pas complètement à tous les souhaits de la CGT.

**M. Christopher MILES** indique ensuite à Mme Anne-Claire ROCTON que sept ICCEAAC sont directeurs adjoints.

**M. Thomas PUCCI (CGT-Culture)** déclare que les contraintes budgétaires invoquées par l'administration le font sourire, en regard de la fraude fiscale et aux milliards d'euros transférés dans des paradis fiscaux.

M. Thomas PUCCI constate par ailleurs que le tableau de suivi ne comprend pas plusieurs sujets abordés lors du CTM précédent. La CGT avait notamment souhaité traiter des questions diverses sur les sujets suivants : la politique immobilière ; les conférenciers de la RMN et le droit communautaire ; les annales et les corrigés des examens et des concours du ministère. L'administration n'a pas voulu inscrire ces points à l'ordre du jour, y compris au titre des questions diverses. Elle s'était en revanche engagée à traiter ces sujets lors d'un futur CT. La CGT demande qu'ils soient inscrits à l'ordre du jour du CTM du 2 avril.

**M. Christopher MILES** accepte que la politique immobilière soit traitée le 2 avril, de même que la question portant sur les annales et les corrigés, sachant par exemple qu'il n'en existe pas pour le concours d'ICCEAAC, ce qu'il juge anormal. Il doute en revanche que le deuxième sujet concerne le CTM. Il transmettra cependant cette question à la RMN.

**M. Thomas PUCCI (CGT-Culture)** souligne que la problématique des conférenciers dépasse le cadre des conférenciers de la RMN. Il propose donc que l'ordre du jour du 2 avril comprenne un point sur l'ensemble des conférenciers. Une réunion a d'ailleurs déjà été organisée au cabinet sur ce sujet.

**M. Christopher MILES** estime que ce sujet exigerait beaucoup de temps. Il acceptera néanmoins cette demande si une autre organisation syndicale le souhaite. Il constate par ailleurs que la CGT demande qu'un bilan concerne Globéo. Ce sujet sera justement traité ce 5 mars. La CGT demande aussi l'adaptation du décret d'organisation du ministère. M. Christopher MILES répond que ce décret ne sera pas adapté, car aucun ministère ne le fait. Il a néanmoins étudié les rôles respectifs du secrétaire général et des directeurs généraux. Le SG MAP et le SGG n'ont pas jugé utile d'effectuer cette adaptation, en raison du nombre important de chantiers déjà lancés, souvent plus prioritaires, par exemple l'évolution de l'organisation territoriale. Ce chantier est donc suspendu. M. Christopher MILES le relancera évidemment si la demande lui en est faite.

**Mme Valérie RENAULT (CGT-Culture)** évoque Globéo. Elle juge nécessaire de savoir comment cela fonctionne et son coût financier avant qu'un cahier des charges soit établi. Des difficultés apparaissent en effet dans l'application de la réglementation. Une réunion devrait donc porter sur ce sujet.

**Mme Cécilia RAPINE (CFDT-Culture)** juge indispensable un bilan du coût de Globéo et des services rendus, notamment dans une période de restrictions budgétaires. Des doutes peuvent concerner la qualité de service. Les agents des établissements publics ne comprennent

pas l'intérêt de Globéo. Une transparence doit aussi concerner les coûts masqués de Globéo, qui ne doivent pas manquer. Les organisations syndicales avaient d'ailleurs demandé un bilan lors du précédent marché. Or aucun bilan n'avait été présenté.

**M. Christopher MILES** prend note que les organisations CGT et CFDT demandent la réalisation d'un bilan sur Globéo. Ce sujet se trouve toutefois à la limite entre les attributions du CHSCTM et du CTM.

**Mme Valérie RENAULT (CGT-Culture)** rappelle que M. Arnaud Roffignon devait organiser une réunion sur les frais de mission, durant laquelle le bilan de Globéo devait être évoqué. Or cette réunion a été annulée sans être jamais reprogrammée.

**M. Christopher MILES** répond qu'il demandera à M. Arnaud Roffignon de reprogrammer rapidement cette réunion. Il souligne qu'en revanche, au sujet du repyramidage, une réunion a concerné la cartographie des agents.

**Valérie RENAULT (CGT-Culture)** le reconnaît. Elle s'interroge cependant sur la méthode suivie. Le SRH ne dispose que d'un seul outil, à savoir les avis de vacances, qui ne reflètent pas la réalité des services, plus complexe. La cartographie n'est donc pas convenable. Indépendamment du nombre d'agents susceptibles de bénéficier du repyramidage, une catastrophe peut donc être prévue, puisque l'administration n'aura pas effectué le travail « de dentelle » nécessaire.

**M. Christopher MILES** estime possible de travailler plus finement à partir d'un travail initial dont il reconnaît qu'il ne peut être qualifié de « dentelle ». Cependant, l'administration est déjà intervenue deux fois sur ce sujet auprès de la DGAFP. M. Christopher MILES ne désespère pas de convaincre la DGAFP de l'intérêt de la démarche.

**M. Thomas PUCCI (CGT-Culture)** évoque les logements de fonction. Un travail doit concerner la tarification des redevances. Si les logements doivent coûter 20 à 40 % de moins que le prix du marché, celui-ci atteint un tel niveau à Versailles que ces taux ne suffisent pas pour les agents de catégorie C. Une solution sociale doit donc être trouvée.

**M. Christopher MILES** indique que l'administration s'efforcera de traiter ce sujet de manière sociale. Il n'exclut toutefois pas qu'il s'avère difficile de trouver une solution pour quelques cas.

**M. Thomas PUCCI (CGT-Culture)** propose la mise en place d'une commission d'attribution des logements de fonction.

**M. Christopher MILES** répond que l'administration est sensible à cette proposition. Une commission d'attribution existe d'ailleurs à Versailles. Ce dispositif pourrait être reproduit dans les établissements disposant d'un nombre important de logements de fonction. La possibilité de créer une commission inter-établissements pour les autres logements sera aussi étudiée.

**M. Christopher MILES** confirme par ailleurs qu'il transmettra le tableau relatif aux fonctions supports dans la perspective de la réforme territoriale. Une autre demande portait sur la réunion des DRAC de Bourgogne et de Franche-Comté afin de traiter du personnel. M. Christopher MILES vérifiera qu'une réunion des personnels d'encadrement a été

organisée. Il informera les organisations syndicales de la réponse qu'il recevra. Il rappelle aussi que le diagnostic territorial distingue les fonctions supports associées aux métiers des fonctions supports des DRAC.

**Mme Cécilia RAPINE (CFDT-Culture)** observe que le tableau de suivi ne mentionne pas un sujet évoqué au CTM de septembre ou d'octobre 2014. Le directeur général des patrimoines avait annoncé que le dispositif de la RAP maritime serait l'objet d'une saisine officielle du cabinet avant les consultations interministérielles. La CFDT souhaite connaître l'avancement de cette saisine. Elle souhaite aussi savoir si les opérateurs concernés, le DRASSM et l'INRAP, ont été sollicités.

**M. Christopher MILES** répond que le cabinet a été saisi d'une proposition sur la RAP maritime. Une réponse sera donnée ultérieurement à la question concernant la concertation avec les opérateurs. Il semble envisagé que le DRASSM soit impliqué dans l'autorisation de fouilles, tandis que l'INRAP participerait aux fouilles de diagnostic. Pour autant, le DRASSM pourra continuer à assurer à l'avenir des fouilles planifiées.

**M. Tahar BEN REDJEB (SUD Culture Solidaires)** rappelle par ailleurs que les conventions entre l'INRAP et les syndicats d'aménageurs avaient été évoquées lors du dernier CTM. Des questions avaient été posées, car des confusions apparaissaient entre les missions de l'INRAP et celles des services régionaux de l'archéologie. Mme Isabelle Maréchal l'avait reconnu et avait annoncé des discussions avec la direction de l'INRAP.

**M. Christopher MILES** s'engage à demander à la sous-direction de l'archéologie d'effectuer un suivi de ce sujet.

#### **Point 7 : Présentation du bilan social 2013 (pour information)**

**M. Christophe CASTELL** annonce qu'il ne lira pas l'intégralité du document. Il souhaite en revanche présenter la méthode appliquée. Ce bilan s'inscrit dans le cadre d'une démarche engagée en décembre 2013. Des engagements avaient été pris afin de mieux connaître la situation sociale du ministère et de favoriser les échanges. Des observatoires des rémunérations avaient notamment été lancés.

L'élaboration du nouveau bilan social a commencé dès le lendemain de la présentation du bilan précédent, en mars 2014. Les trois objectifs suivants avaient été poursuivis : consolider les acquis méthodologiques des précédents bilans ; travailler de manière transparente et collaborative avec les organisations syndicales et les services concernés ; fixer des bases de progrès.

Les avancées constatées en 2014 avaient été permises par l'enquête Opus, dont la méthodologie restait toutefois imparfaite. De plus, cette enquête restait ponctuelle. Une nouvelle forme d'enquête, reproductible chaque année et susceptible d'être partagée avec les représentants du personnel et les établissements publics, devait donc être élaborée. Cette méthode a déjà été présentée aux organisations syndicales. Désormais, des statistiques concernant plusieurs années pourront être établies. Cette méthode permettra aussi de disposer d'une vision commune à tous les échelons du ministère. De plus, le bilan social porte cette fois sur 87 % des EP du titre 2 et du titre 3.

S'agissant de l'objectif de transparence et de travail collaboratif, l'élaboration du nouveau modèle s'est inspirée des remarques formulées lors du CTM d'avril 2013. Une attention particulière a par exemple été portée à la distinction entre titulaires et non-titulaires, de même qu'à la distinction entre hommes et femmes, notamment au sujet des questions indemnitaires. En outre, la présentation des données est devenue plus vivante. Des documents ont même été réalisés en couleurs.

En outre, deux réunions ont permis de recueillir toutes les questions des organisations syndicales. Des remarques et suggestions ultérieures à la dernière réunion, datée du 16 février, ont également été prises en compte. M. Christophe CASTELL ajoute que le bilan social sera aussi présenté aux établissements publics, afin de mieux dialoguer avec ceux-ci, qui profiteront d'ailleurs de ce bilan pour construire leurs politiques sociales.

S'agissant du troisième objectif, tous les critères concernant les bilans sociaux énumérés dans l'arrêté de la DGAFP n'ont pas pu être respectés, en raison des limites des systèmes d'information. Le déploiement du système d'information des ressources humaines (SIRH) devrait permettre de combler ces lacunes. D'autres progrès seront sans doute permis par les discussions avec les représentants du personnel. Un travail pourrait aussi concerner la sélection d'informations méritant d'être mises en avant.

**M. Christopher MILES** salue le travail de M. Christophe CASTELL, de Mme Agnès DUTEIL et des deux autres auteurs du bilan social. Il constate que des progrès importants ont été réalisés. D'autres progrès restent évidemment possibles, à partir notamment des critiques constructives qui seront exprimées. Cette nouvelle étape nécessite cependant la mise en place du nouveau SIRH.

**M. Vincent KRIER (CGT-Culture)** reconnaît qu'un travail de concertation a concerné ce bilan social, qui est présenté dans sa troisième version, la deuxième réunion de préparation ayant causé de nouvelles modifications. Il souligne aussi l'évolution du travail réalisé par le SRH, qui prend le bilan social réellement au sérieux, tandis qu'un certain relâchement s'observait avant 2012. Le SRH a véritablement tenté d'élaborer un bilan cohérent.

M. Vincent KRIER rappelle en outre qu'aucune GPEEC n'est possible en l'absence de bilan social. « Compter les petits pois » du ministère de la Culture, comme le disait autrefois Jean-Marc Canon, permet en effet de connaître le nombre d'agents, leur localisation et leurs missions. En outre, un bilan social sert généralement à établir des comparaisons sur trois ans, afin de pouvoir observer les évolutions du ministère. Cet outil devrait ainsi permettre au SRH de présenter une véritable GPEEC. Celle-ci relève d'ailleurs depuis plusieurs années de la compétence du comité technique, qui ne parvient toutefois pas à obtenir son lancement au ministère de la Culture. Toutefois, le bilan social ne présente pas seulement des données chiffrées. Il concerne aussi l'action sociale, la formation, l'égalité entre hommes et femmes et de nombreux autres sujets.

M. Vincent KRIER regrette en revanche que le SRH, le secrétaire général et même le cabinet n'accompagnent pas les données présentées de son analyse politique, sachant que 2013 fut la première année pleine de la majorité actuelle.

M. Vincent KRIER souhaite également évoquer la fiabilisation des données. Les données concernant l'égalité professionnelle, l'évolution des carrières, les effectifs des EP et tous les

autres sujets dépendent en effet de cette fiabilisation, qui doit donc être l'objet d'une réflexion, notamment autour des pages 4 à 42.

Par exemple, de petits problèmes de fiabilité concernent manifestement les deux tableaux de la page 5. 4 385 ETPT y sont d'abord comptabilisés, en cumulant les agents titulaires et les agents non titulaires des établissements publics. Or 4 328 ETPT sont ensuite évoqués. De même, 6 262 puis 6 345 ETPT sont mentionnés pour l'administration centrale. De plus, les 55 élèves de l'INP de Chaillot ne sont pas comptés, sachant qu'il faudrait se demander s'ils doivent être comptabilisés dans le T2, avec les agents non titulaires ou ailleurs. Ils expliquent sans doute l'écart entre deux tableaux. Ces écarts observés page 5 s'expliquent probablement par les données de la page 25 sur les opérateurs et qui dépendent des réponses reçues, ou non, par l'administration.

S'agissant du titre 3, un premier tableau évoque 18 484 ETPT titulaires et non titulaires dans les EP, tandis que le deuxième tableau n'en décompte plus que 15 260. L'écart est en l'occurrence important. Si les données sont présentées avec sérieux et en précisant leurs sources, des améliorations restent donc nécessaires. Le bilan devrait notamment indiquer que des périmètres différents sont considérés. Les définitions des termes possèdent aussi de l'importance. Par exemple, les agents non titulaires sont des agents contractuels publics. Or les EPIC comptent 4 575 salariés non publics, de droit privé et relevant d'autres conditions statutaires et de recrutement. En outre, le bilan dénombre 7 690 ETPT d'agents non titulaires dans les EPA. Or leur nombre est probablement beaucoup plus élevé. Plusieurs données sont ainsi mélangées.

De plus, la page 4 annonce par exemple 29 131 ETPT, dont 52 % de femmes. Cependant, la source de ces données n'est pas précisée. L'administration ne peut pas affirmer qu'elle ne peut réaliser d'analyse concernant les opérateurs que pour 15 000 ETPT tout en donnant des nombres deux fois plus élevés sans disposer des informations nécessaires ou sans indiquer leurs sources.

S'agissant du titre 2, 10 760 agents sont comptabilisés en ETP, contre 10 647 agents en ETPT en A et 10 673 agents en ETPT selon un autre tableau de la page 5. Des problèmes similaires concernent les titulaires. La page 4 permet de déduire un nombre de 9 368 titulaires, contre 9 377 titulaires en ETPT selon la page 5. Un accord devrait être trouvé sur l'unité utilisée. Les ETPT, que l'administration semble privilégier, ne peuvent être comparés aux ETP.

M. Vincent KRIER constate aussi que selon la page 4, 78 % des agents non titulaires du titre 3 travaillent EPA. Ce pourcentage ne peut être déduit du tableau de la page 5, puisque cette distinction n'y est pas faite. Il correspondrait en outre à 14 417 ETPT, tandis que le SRH compte 12 265 ETPT d'agents non titulaires, selon un tableau de la page 5, alors même que les agents non titulaires sont mélangés avec les agents de droit privé. Dès la page 4, des confusions apparaissent donc.

**Mme Claire CHÉRIE** rappelle que M. Vincent KRIER reprochait précédemment à l'administration de parler « d'agents contractuels ».

**M. Vincent KRIER (CGT-Culture)** en convient. Pour autant, il ne s'attendait pas à ce que l'administration confonde les agents non titulaires et les salariés de droit privé. Des différences importantes concernent les modalités et les causes de recrutement, les employeurs et les responsabilités sociales. Un nombre lui semble toutefois intéressant, qui concerne la

totalité des effectifs : 52,29 % des ETPT sont assurés par des agents non titulaires ou des salariés de droit privé. Ces personnes « font tourner » le ministère de la Culture. Les agents fonctionnaires représentent donc la minorité du temps travaillé, bien que leur fonction consiste normalement à faire fonctionner le ministère.

M. Vincent KRIER évoque ensuite le tableau de la page 5 qui répartit les titulaires et les non titulaires en EP et en administration centrale entre le titre 2 et le titre 3. Sur 25 933 ETPT, 19 588 sont consommés dans les EP, c'est-à-dire 75 % des ETPT du ministère. Les établissements publics, y compris les EPIC, possèdent donc ce poids.

Des problèmes de fiabilité concernent aussi les effectifs en personnes physiques. 9 562 titulaires sont ainsi comptabilisés, tandis que 9 377 ETPT travaillées sont évoqués page 5, soit un taux de 98 %. En revanche, ce taux n'atteint que 83,9 % pour les agents non titulaires, sachant que cette expression inclut, selon l'administration, les salariés de droit privé. Cette différence de taux témoigne manifestement de la précarité existante et de la répartition du travail. M. Vincent KRIER rappelle d'ailleurs que le statut des agents non titulaires permet de satisfaire des besoins permanents par des temps incomplets, de manière légale, tandis que le droit privé l'interdit totalement. La distinction entre contractuels et agents de droit privé serait donc intéressante par rapport à la question des quotités de travail.

Le ratio entre les ETPT des opérateurs et les personnes physiques amènerait aux mêmes conclusions, si toutefois le nombre de personnes physiques était indiqué. M. Vincent KRIER n'est donc en mesure de réaliser cette démonstration que pour le titre 2. L'administration n'indique d'ailleurs pas le nombre global de personnes physiques qui travaillent.

D'autres problèmes concernent le décompte des titulaires. 828 professeurs des écoles sont ainsi évoqués. La consultation de la deuxième version du bilan social permet toutefois de constater que ce nombre s'élève à 883 si l'on considère les statuts des enseignants. Le nombre de 828 permet en réalité d'arriver à la « bonne somme » de 11 105, qui est affichée dans les autres tableaux. M. Vincent KRIER comprendrait évidemment que le nombre de personnes physiques ne soit pas le même en début d'année et en fin d'année. Le différentiel observé représente toutefois près de 10 % des titulaires.

La page 6 décompte ensuite 1 848 adjoints d'accueil, de surveillance et de magasinage, contre 1 860 à la page 7. Le même problème concerne la filière d'administratifs de catégorie C. 1 581 adjoints administratifs sont comptés page 6, puis 1 575 page 7. Dans l'ensemble, l'absence de distinction entre les corps induit de petites variations embêtantes. Or ces corps sont identifiables et la fiabilité devrait en l'occurrence être totale. Il s'agit en effet de corps de fonctionnaires du titre 2, gérés par l'administration. M. Vincent KRIER estime cependant que le nombre de 11 105 résulte d'un ajustement et n'est pas tout à fait véridique.

La page 10 pose un autre problème, puisqu'elle compare 2011 à 2013 et des ETPT à des ETP. Toutes les données devraient être indiquées, soit en ETPT, soit en ETP.

M. Vincent KRIER évoque ensuite la page 14, qui porte sur les ANT. Aucune donnée ne concerne les fondements de recrutement pour le T2. L'endroit serait pourtant propice à l'évocation de la politique suivie par le secrétaire général en matière de recrutement.

**M. Christopher MILES** indique que ces données seront fournies dans le cadre de l'Observatoire.

**M. Vincent KRIER (CGT-Culture)** déplore que le bilan social ne donne aucune information sur les conditions dans lesquelles les agents non titulaires ont été recrutés. Les représentants du personnel ne peuvent donc savoir si ces recrutements répondent à des besoins permanents.

**M. Christopher MILES** objecte que ces données ont été fournies.

**M. Vincent KRIER (CGT-Culture)** souligne au contraire que l'administration dispose de ces données, qui ne figurent pas dans le bilan social et dans ses annexes. Il estime important que le secrétaire général du ministère, qui signe les contrats, indique le nombre d'agents, en ETP comme en personnes physiques.

**M. Christopher MILES** répond que ces données seront fournies.

**M. Vincent KRIER (CGT-Culture)** souligne que des personnes sont recrutées pour satisfaire des besoins occasionnels et des besoins permanents à temps incomplet. Ainsi, le T2 comprend encore du 6.1. Cette situation résulte forcément de politiques de recrutement, qui doivent figurer au bilan social et pour lesquelles les représentants du personnel ne peuvent être renvoyés à l'Observatoire. Ces politiques constituent en effet la base du recrutement d'agents non titulaires par le ministère.

M. Vincent KRIER en vient ensuite à la répartition par région, évoque page 17. Cette répartition semble très globale. Elle distingue manifestement les DRAC et les autres structures. Aucune explication n'est en tout cas donnée pour le nombre de 996 ETP d'Ile-de-France.

S'agissant des opérateurs, des informations sont données page 25. Les périmètres sont indiqués, ce qui constitue un progrès par rapport aux bilans antérieurs. La liste des établissements publics qui ont répondu est précisée. Cette page explique d'ailleurs une partie de l'écart observé page 5. 7 790 ETPT d'agents non titulaires sont dénombrés à partir des données exploitées. Les EPA en comptent un nombre total nettement supérieur, qui ne peut toutefois pas être connu précisément. Cependant, l'écart de la page 5 n'est pas totalement expliqué ainsi. M. Vincent KRIER souligne toutefois qu'il faut seulement parler de problèmes de fiabilisation, tandis qu'un manque de fiabilité caractérisait les bilans d'il y a cinq ou six ans.

Les pages 28 et 29 confondent par ailleurs le T2 et le T3. Or les agents titulaires ne se recrutent pas de la même manière que les non titulaires, dont l'embauche n'est pas maîtrisée par le ministère, puisqu'elle est réalisée par les EP.

Aucune donnée ne concerne non plus les agents non titulaires de droit public des EPA. Les annexes ne sont accompagnées d'aucun chiffre. Les représentants du personnel ne disposent donc plus d'aucun chiffre sur les politiques de recrutement et leurs fondements réglementaires. Or les EP qui ont fourni des réponses ont certainement indiqué le nombre d'ETPT ou de personnes physiques recrutés en raison de besoins permanents, de besoins permanents à temps incomplets et de besoins occasionnels. Ces chiffres devraient figurer dans le bilan social, de manière globale et pour chaque EP, en distinguant les titulaires et les non titulaires.

M. Vincent KRIER rappelle cependant que ces politiques de recrutement expliquent une grande partie des problèmes sociaux actuels, puisque les non titulaires représentent la majeure

partie du temps travaillé. La CGT demande donc que le bilan social mentionne précisément les bases de recrutement, en distinguant notamment les articles 4.1, 4.2, 6.1 et 6.2. Ces données possèdent d'autant plus d'importance que 2013 fut une année de transition, caractérisée par la circulaire de la DGAFP et l'introduction des recrutements de niveau 6, qui constituent la quasi-totalité des recrutements de 2014. Elles permettront donc aux organisations syndicales d'observer le basculement effectué. Cette préoccupation rejoint d'ailleurs la question qui a été posée sur la sécurisation des parcours des agents non titulaires.

M. Vincent KRIER conclut qu'un travail doit concerner la fiabilisation, que l'unité employée doit être uniforme et que les bases de recrutement des agents non titulaires doivent être précisées.

**M. Christophe CASTELL** propose de répondre de manière générale aux remarques de M. Vincent KRIER, qui seront étudiées précisément dans un autre cadre. L'administration est consciente des problèmes de fiabilisation. Cependant, les bilans antérieurs proposaient des tableaux globaux, qui ne distinguaient pas les populations. Des efforts ont cependant été réalisés afin de distinguer les agents non titulaires, grâce à l'enquête réalisée auprès des EP. Deux sources d'informations différentes étaient dès lors disponibles, les résultats de cette enquête s'ajoutant à Rhapsodie. Les données devaient donc être retravaillées, d'autant plus que les problèmes de fiabilisation caractérisent aussi les données brutes transmises par les EP. En particulier, quelques agents titulaires figurent encore dans la catégorie des professeurs des écoles. Ils devaient donc en être déduits pour réapparaître sur une autre ligne.

L'administration accepte évidemment de travailler avec les organisations syndicales pour résoudre ces problèmes d'harmonisation des données et d'explicitation des écarts. Une réunion pourrait d'ailleurs être organisée afin de traiter les points soulevés. M. Christophe CASTELL souligne que l'ambition de donner une vision à la fois très large et très détaillée des situations amène forcément à manier des données non homogènes. Il propose enfin qu'un groupe de travail concerne ce sujet.

**M. Christopher MILES** ajoute que l'administration s'efforcera de s'approcher d'un résultat satisfaisant M. Vincent KRIER, quoiqu'il doute de pouvoir jamais y parvenir totalement.

**Valérie RENAULT (CGT-Culture)** souhaite évoquer la page 57, qui concerne le flux interne.

**Mme Patricia FLEURY (SNAC-FSU)** regrette que les statistiques de la page 19 soient exprimées en ETP ou ETPT, et non pas en personnes physiques ce qui permettrait des comparaisons en termes de sexe et d'âge. Mme Patricia FLEURY (SNAC-FSU) s'étonne également que le MUSEM n'apparaisse pas dans les chiffres relatifs aux contrats aidés de la page 42.

**M. Christophe CASTELL** explique que le MUSEM ne faisait pas partie du périmètre en 2013. Il sera pris en compte dans le bilan social 2014.

**M. Christophe UNGER (CGT-Culture)** constate l'amélioration du bilan social, qui permettra une discussion de fond sur la GPEEC. Il s'interroge, page 10, sur la forte baisse des effectifs de la filière technique et enseignement, à -138 toutes catégories confondues. M. Christophe UNGER (CGT-Culture) alerte l'administration sur ce point. Par ailleurs, la page 55 montre que le temps partiel concerne majoritairement les femmes, notamment dans la

filière administrative, avec 415 femmes pour 33 hommes. Ce phénomène s'observe également sur le temps incomplet qui lui, n'est pas choisi : 46 femmes pour 20 hommes.

M. Christophe UNGER (CGT-Culture) s'étonne enfin que la BPI recoure à 195 vacataires pour un effectif de seulement 400 personnes.

**M. Christopher MILES** indique que la BPI emploie des vacataires pour les ouvertures en soirée et le week-end.

**M. Christophe UNGER (CGT-Culture)** ne souhaite pas que la BNF, pour laquelle il est envisagé d'élargir les horaires d'ouverture, procède de même.

**M. Christopher MILES** pense que les départs plus nombreux dans la filière technique et enseignement résultent avant tout du vieillissement des effectifs – cette filière donne lieu pour cette raison à de nombreux concours. L'administration complétera sa réponse sur le sujet.

S'agissant du temps incomplet subi, M. Christopher MILES propose d'examiner plus précisément si les femmes sont plus contraintes à ces contrats que les hommes. Ce point rejoint la préoccupation de l'Instance d'inscrire la politique d'égalité hommes femmes dans des constats objectifs.

**Mme Valérie RENAULT (CGT-Culture)** insiste sur le respect du périmètre ministériel dans les bilans fournis. Il importe en effet de travailler sur des données fiables, ne serait-ce que pour les flux internes. Cela peut concerner tant les fonctionnaires que les contractuels. En matière de flux internes, Mme Valérie RENAULT (CGT-Culture) dénonce une nouvelle fois la faiblesse de la politique du Ministère concernant les examens professionnels, les concours, les taux de promotion, les rémunérations. Une comparaison avec le Ministère des Finances montre à quel point le Ministère de la Culture se trouve en grave difficulté de ce point de vue. Par exemple, la page 57 fait état de 198 agents ayant bénéficié d'un examen professionnel, soit 1% des titulaires. Selon Mme Valérie RENAULT (CGT-Culture), ce chiffre plus que dérisoire confère à l'inexistant. Les 221 personnes titularisées à l'issue d'un concours ou d'un examen professionnel témoignent à l'inverse d'une progression, mais il reste extrêmement difficile à l'heure actuelle de faire carrière au sein du Ministère de la Culture. Si les promotions de grade (page 61) décrivent une légère augmentation, elles n'ont concerné que 7,6% des agents, ce qui reste extrêmement faible : au Ministère des Finances, 12% des agents ont été promus en 2011. En outre, il est indiqué que 4 800 des 10 000 agents du Ministère sont promouvables, soit 50% environ.

S'agissant des nouveaux taux de promotion pour les années 2015 à 2017, Mme Valérie RENAULT (CGT-Culture) ne comprend pas la doctrine du Ministère en matière de répartition entre promotions au choix pour les titulaires, concours, et examens professionnels. Concernant l'âge des départs en retraite (pages 78 et suivantes), le bilan montre que les agents de catégorie C partent plus tôt que les catégories A, du fait des conditions de travail. S'agissant des concours externes, Mme Valérie RENAULT (CGT-Culture) dresse le même constat de faiblesse : seuls 62 postes ont été ouverts en catégorie A et B et 71 pour les C et D. Cette carence pose un problème de renouvellement des missions et de leur pérennité, au regard de l'importance des départs, notamment dans la filière scientifique.

S'agissant des rémunérations et des charges salariales, Mme Valérie RENAULT (CGT-Culture) s'étonne de la minceur du rapport sur cette question, avec seulement 9 pages. Il

semble que le Ministère peine toujours à présenter la rémunération par sexe, notamment pour les contractuels pour lesquels le tableau est manquant. Mme Valérie RENAULT (CGT-Culture) le déplore. Quoiqu'il en soit, les rémunérations d'activité stagnent, de 308 à 310 millions d'euros.

Page 83, Mme Valérie RENAULT (CGT-Culture) constate comme en 2012 un indice moyen du Ministère à 511, soit un niveau extrêmement bas. De plus, la part des primes et indemnités dans la rémunération globale varie de 10 à 15% pour les catégories C, de 35% pour les emplois fonctionnels et les hautes catégories. Sud-Culture Solidaires avait demandé l'année précédente l'intégration des primes dans la rémunération globale, dans la perspective du calcul des montants de retraite.

S'agissant des coûts moyens par catégorie, Mme Valérie RENAULT (CGT-Culture) remarque, compte tenu de l'importance des effectifs de catégorie C, que l'indice moyen pour un agent d'accueil et surveillance (ASM) s'établit à 342, soit 1 583 euros bruts – avec un SMIC à 1 457 euros. Il s'agit donc de rémunérations extrêmement basses. Pour mémoire, l'indice moyen de la catégorie C varie de 342 à 358. De même, les indices de catégories B sont compris entre 430 et 440, soit des rémunérations brutes de l'ordre de 2 035 euros environ. Pour les catégories A, l'indice des ISCP s'établit à 513, et celui des chefs de travaux d'art à 551, soit 2 251 euros bruts. Les professeurs d'art font l'objet d'un indice moyen de 621 et les professeurs des écoles d'architecture de 920, soit des niveaux un peu plus élevés. En revanche, l'indice moyen de la filière scientifique s'établit à 715 pour un ingénieur de recherche, soit 3 300 euros bruts. Les agents de la filière administrative sont encore moins bien lotis : 597 d'indice pour un attaché, et 671 pour un ICCEAC.

S'agissant du compte épargne temps, (page 87), les catégories A sont plus demandeuses d'un rachat que les B et C. Mme Valérie RENAULT (CGT-Culture) souhaite une analyse sur ce point.

S'agissant de la GIPA (page 88), 16% d'agents sont concernés : 18% de titulaires, 4% de contractuels, et près de 30% des catégories C. Mme Valérie RENAULT (CGT-Culture) juge de tels chiffres considérables. La perte de pouvoir d'achat mensuel, selon les calculs de l'UGFF à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2000, s'établit à 230 euros pour les catégories C d'échelon 3, à 279 euros pour les échelons 6, à plus de 300 euros pour les classes normales de catégorie B, à 427 euros pour un attaché d'administration au dernier grade, et à 508 euros pour un administrateur civil. A partir du 1<sup>er</sup> juillet 2010 et le gel du point d'indice, les agents administratifs de catégories C d'échelon 3 ont perdu 80 euros par mois de pouvoir d'achat ; les agents de catégorie B ont perdu plus de 100 euros par mois ; les attachés de catégorie A plus de 150 euros par mois. Pour Mme Valérie RENAULT (CGT-Culture), la situation n'est pas brillante au sein de la fonction publique et du Ministère de la Culture.

**M. Christopher MILES** apporte une précision concernant les rachats de jours de congé effectués davantage par les cadres que par les personnels des catégories B et C : l'explication réside plutôt dans l'organisation du travail des cadres, plus souple que les emplois postés ou de surveillance par exemple. En contrepartie, les contraintes de leur travail au forfait jour impliquent plus de difficultés pour poser leurs congés, lesquels sont d'abord épargnés puis réclamés en paiement. Cet élément d'interprétation vaut sans doute plus pour les cadres supérieurs.

**M. Cédric ROMS (Sud-Culture Solidaire)** revient sur le chapitre 3 relatif à la promotion de l'égalité hommes femmes, qui présente des manques en termes de ventilation du temps de travail : le temps partiel concerne les femmes à hauteur de 93%, contre une moyenne de 82% dans la filière administrative et de 87% dans la filière scientifique. Il s'agit certes pour une bonne part de temps partiels choisis, mais qui s'expliquent probablement par des contraintes de gardes d'enfants. Compte tenu des conséquences du temps partiel sur l'évolution de carrière et la rémunération, M. Cédric ROMS (Sud-Culture Solidaire) s'enquiert des moyens que le Ministère dévolue à ces femmes pour leur permettre de travailler à temps pleins. M. Cédric ROMS (Sud-Culture Solidaire) aurait aimé que le tableau relatif aux situations interruptives du fait du congé parental distingue les sexes.

Revenant au rapport de situation comparée femmes/hommes à venir, M. Cédric ROMS (Sud-Culture Solidaire) considère que le Ministère de la Culture s'inscrit dans un cas d'école en matière de ségrégation horizontale et verticale, avec une filière administrative féminisée à 75% et une filière technique et d'enseignement féminisée à hauteur de seulement 32%, tandis que les postes de catégories A et A+ sont majoritairement occupés par des hommes. S'agissant de la part des femmes dans l'encadrement supérieur (page 96), M. Cédric ROMS (Sud-Culture Solidaire) qualifie le constat de déprimant, avec 25% de femmes occupant les postes de direction les plus élevés. Les postes à très haute responsabilité sont donc majoritairement détenus par les hommes. Le Ministère est confronté à un important travail de ce point de vue. En revanche, la part des femmes au sein des conseils d'administration respecte le protocole d'accord d'égalité professionnelle, à 40%, ce qui est un minimum du point de vue de Sud-Culture-Solidaire : la parité complète serait préférable. Il en est de même de la présidence des jurys, avec 30% de femmes. En effet, M. Cédric ROMS (Sud-Culture Solidaire) est convaincu que la composition des jurys peut avoir une incidence sur le sexe des personnes recrutées.

En termes de rémunération, M. Cédric ROMS (Sud-Culture Solidaire) doute de la fiabilité de l'indicateur du rapport, censé effacer les différences indemnitaires liées à l'avancement. Le point indiciaire moyen des femmes est systématiquement inférieur à celui des hommes. Les primes traduisent un système d'individualisation des rémunérations avec les iniquités que cela entraîne entre hommes et femmes et entre les agents : le montant de ces primes pour service n'est supérieur que pour 8 corps. L'indicateur pourrait laisser supposer que la discrimination est en défaveur des hommes, mais M. Cédric ROMS (Sud-Culture Solidaire) n'en est pas convaincu : il aurait fallu exprimer les salaires en valeur, et préciser les primes de services faits, afin d'obtenir une vision globale de l'ensemble de la rémunération.

En résumé, la partie dédiée à l'égalité femmes / hommes a le mérite d'exister mais serait à étoffer, notamment en dépassant les seuls aspects de rémunération. M. Cédric ROMS (Sud-Culture Solidaire) a bien noté qu'il est prévu d'approfondir cette question dans les mois à venir et en prend acte.

**M. Christopher MILES** souligne qu'une comparaison avec les autres ministères montre que la situation de l'égalité hommes/femmes à la Culture se situe dans une fourchette haute, notamment sur les postes de sous-directeurs et chefs de service. Des évolutions significatives commencent à apparaître, mais elles prendront du temps. S'agissant enfin des données de rémunérations indiciaires ou indemnitaires, il est effectivement prévu de les affiner. Quoi qu'il en soit, les écarts ne semblent pas aussi défavorables aux femmes que le prétend Mme Valérie RENAULT. M. Christopher MILES juge satisfaisante cette fourchette comprise entre 98% et 102%.

**M. Cédric ROMS (Sud-Culture-Solidaire)** en convient.

**Mme Michèle DUCRET (CFDT-Culture)** se félicite de la présence de ces nouvelles données au bilan social, y compris sur les non-titulaires, que la CFDT réclame depuis 10 ans, et salue l'effort fourni. La CFDT aurait cependant préféré des données exprimées en personnes physiques et non en ETP.

Revenant au chapitre 3 relatif à « l'inégalité » hommes/femmes, **M. Thomas PUCCI (CGT-Culture)** indique partager entièrement l'analyse de Cédric ROMS, s'agissant notamment des dirigeants d'établissements : la page 96 fait état d'un taux de féminisation respectivement de 29%, 27%, 24% et 14%. Peu de femmes dirigent les grands services ou les établissements publics. M. Thomas PUCCI (CGT-Culture) confirme le caractère biaisé de l'indicateur de l'administration, qui minore les écarts : dans 22 corps sur 28, l'INM moyen des femmes est inférieur à celui des hommes, et dans 18 corps sur 28, le montant moyen des primes des femmes est inférieur à celui des hommes. A fonction égale, le constat est net : les femmes sont moins bien payées. M. Thomas PUCCI (CGT-Culture) cite à titre d'exemple la fonction de conservateur du patrimoine, qui affiche un différentiel de 50 points sur l'INM moyen, et la fonction d'ingénieur des services culturels, avec un différentiel de 80 points sur l'INM moyen et 1 200 euros pour les primes moyennes. Par ailleurs, l'analyse ne peut pas être approfondie car elle ne concerne que le T2. Il ressort en outre que les femmes occupent plus souvent des CDD que les hommes, plus souvent des temps partiels et perçoivent une rémunération plus faible. A cela s'ajoutent les autres inégalités, notamment en termes de régime indemnitaire. Un important travail reste à approfondir.

**M. Christopher MILES** ne le nie pas, c'est pourquoi le Ministère doit affiner ses outils d'analyse.

**Mme Sophie MEREAU (CGT-Culture)** intervient sur la formation professionnelle. Les données transmises indiquent que 88 établissements publics ont répondu à l'enquête, soit un taux de retour de 94%. Néanmoins, la CGT aimerait que soit précisé à l'avenir quels établissements ne répondent pas à l'enquête, si ce sont toujours les mêmes et pourquoi. Mme Sophie MEREAU (CGT-Culture) demande également une analyse des rubriques nouvelles, notamment les non-publics. Par exemple, les enseignants bénéficient de très peu de formations, voire aucune. En outre, il n'existe pas de rubrique consacrée aux refus de formations. La commission Formation professionnelle a montré que certains établissements pouvaient les expliquer, d'autres pas. Il conviendrait de s'interroger sur les motivations des refus. De même, Mme Sophie MEREAU (CGT-Culture) s'interroge sur la baisse de 7% des stagiaires et est demandeuse de données d'analyse. Certains secteurs comme les DRAC ou les écoles d'architectures sont très impactés.

Par ailleurs, 61% des formations relèvent du T1 (adaptation immédiate au poste), chiffre que Mme Sophie MEREAU (CGT-Culture) juge beaucoup trop élevé. Les 2 jours de formation post-recrutement, bien qu'en amélioration, restent trop pauvres. La CGT l'avait déjà fait remarquer lors du bilan de formation 2013. Il était question d'enrichir le catalogue de formations sur les statuts notamment. Cette formation post-recrutement doit donc être systématique, et plus fournie.

Le bilan montre que 123 agents se partagent 60 bilans de compétence, 23 VAE et 40 congés de formation professionnelle. Mme Sophie MEREAU (CGT-Culture) s'interroge sur le

devenir professionnel de ces agents. Leur démarche aboutit-elle à une reconversion professionnelle, à une promotion, à un congé sans solde... ? La CGT demande un suivi.

Par ailleurs, 3 fois plus de femmes que d'hommes partent en congé de formation professionnelle. Mme Sophie MEREAU (CGT-Culture) est demandeuse de la même distinction pour les bilans de compétence et des VAE, et des motivations de ces démarches. Par exemple, certains agents de médiation culturelle aimeraient voir leur métier ou leur filière évoluer (comme le passage de la visite commentée à la visite conférence). S'agissant de la formation aux concours et examens, le bilan ne fournit pas le taux de réussite des agents. Il a été signalé que la formation était parfois très proche du concours, si bien que les agents ne disposaient pas d'un temps d'assimilation suffisant. Il serait pertinent d'avancer la date de ces formations.

**M. Christopher MILES** a pris note des questions et y répondra lors du bilan de la formation.

**M. Jean CHAPELLON (CFTC-UNSA)** salue le travail effectué, et l'effort de concertation favorisé par les réunions préalables. Il rejoint les différentes remarques sur les problèmes de fiabilisation, auxquels s'ajoutent des problèmes d'articulation de ces très nombreuses données entre elles. Il salue de ce point de vue le souci de l'administration d'apporter des réponses aux questions soulevées. Cependant, le bilan n'apporte aucune réelle analyse des chiffres, concernant par exemple les pyramides des âges, dont il est seulement dit qu'elles traduisent les politiques de recrutement passées. Enfin, la plupart de ces données résultent d'enquêtes auprès des établissements : il serait bon que le Ministère encourage ces derniers à présenter leurs propres données au sein de leur établissement, conformément à l'obligation réglementaire.

**Mme Cécilia RAPINE (CFDT-Culture)** s'étonne du choix du pourcentage pour analyser les échantillons fournis. Le pourcentage ne constitue pas, en effet, la bonne méthode pour mettre en évidence l'étendue de l'échantillonnage. Une telle méthode ferait sans doute apparaître une situation pire encore en matière d'inégalité hommes/femmes. Enfin, Mme Cécilia RAPINE (CFDT-Culture) s'insurge particulièrement contre les inégalités hommes/femmes au sein de l'encadrement de l'INRAP.

**M. Christopher MILES** partage son avis sur les biais introduits par les pourcentages dans les statistiques sexuées. Il souligne également le biais démographique introduits par les viviers disponibles pour les postes de cadres. Le corps des conservateurs, très masculin au départ, s'est progressivement féminisé, ce qui peut expliquer le nombre encore élevé d'hommes occupant des postes d'encadrement supérieur. Le chiffre pourra être corrigé naturellement à l'avenir par l'évolution démographique du corps.

**Mme Patricia FLEURY (SNAC-FSU)** s'interroge, page 68, sur la mention « radiation de corps pour un agent non titulaire », et sur les 21 démissions d'agents non-titulaires en 2013 – alors qu'il n'y en a eu aucune en 2011 et 2012.

Mme Patricia FLEURY (SNAC-FSU) cite page 71 les recrutements des ANT en 2011, 2012 et 2013, respectivement de 140, 144 et 89 ; tandis que la page 73 fait état de 140, 113 et 170 pour les mêmes années et la même population. Elle s'enquiert du chiffre juste.

**M. Christopher MILES** indique que l'administration transmettra une explication ultérieurement, de manière écrite, à ces différentes questions.

**Mme Patricia FLEURY (SNAC-FSU)** s'étonne que les statistiques des congés maladie recensées page 110 ne précisent pas la population concernée, ce qui fournirait un indicateur d'analyse supplémentaire.

**M. Christopher MILES** indique qu'un tel indicateur correspondrait au taux d'absentéisme du Ministère : il aimerait effectivement en avoir connaissance. Cet exercice est en outre demandé par le Premier Ministre, dans le cadre de la prévention des risques psychosociaux.

**M. Christophe UNGER (CGT-Culture)** revient sur le nouveau tableau de la page 85, riche d'enseignements, sur les coûts moyens des titulaires pour les catégories C et B : les indices moyens sont nettement plus élevés pour les contractuels que pour les fonctionnaires, mais ils perçoivent des rémunérations inférieures. Il est souvent dit que le peu de succès de la loi Sauvadet s'explique par les différences de rémunération. Or ce tableau fournit un autre élément d'explication, même si ce n'est pas le seul.

**Mme Claire CHERIE** partage ce dernier point de vue, et confirme la nécessité d'analyser les raisons pour lesquelles les agents de catégorie A notamment ne s'orientent pas vers les corps de titulaires. Le Ministère prévoit des informations individuelles du personnel. L'aspect indemnitaire est toujours mis en avant, du moins jusqu'à 47 ans (pour des questions liées au régime de retraite).

S'agissant de l'action sociale, **M. Christophe UNGER (CGT-Culture)** se félicite de la revalorisation des plafonds de ressources. En revanche, le second motif de demande d'aide est de nature financière. Or la CGT revendique que « le salaire doit être la juste rémunération de la force de travail, garantissant les moyens nécessaires à l'existence de chaque salarié dans les conditions d'aujourd'hui, en dehors de tout autre élément de rémunération ». Selon l'enquête réalisée dans des établissements publics, certains ne sont toujours pas dotés d'une ligne budgétaire pour l'action sociale, notamment 6 établissements d'enseignement sur 33.

Enfin, M. Christophe UNGER (CGT-Culture) souligne que le bureau de l'action sociale a été renforcé par un vacataire, mais aurait préféré un emploi permanent.

**Mme Claire CHERIE** répond respecter son plafond d'emplois.

**M. Vincent KRIER (CGT-Culture)** revient aux différentes remarques sur le fait que les données exprimées en personnes physiques n'étaient pas disponibles pour le T3. Or il semblerait que le tableau de la page 137 sur l'évolution des effectifs ministériels et des agents formés fasse référence à des personnes physiques. Le tableau précise en outre que l'effectif retenu est estimé au 31 décembre de l'année. M. Vincent KRIER (CGT-Culture) salue cette méthode et suggère de la retenir pour tout calcul des personnes physiques dans les effectifs. Quoi qu'il en soit, ce tableau fait état de 21 300 personnes. Comme le chapitre sur le T2 faisait état de 11 105 personnes, M. Vincent KRIER (CGT-Culture) en déduit que le chiffre du T3 s'établit à 12 195. Il reste à savoir si ces chiffres incluent les EPIC ou non.

**Mme Claire CHERIE** lui indique que les EPIC ne sont pas compris.

Enfin, **M. Vincent KRIER (CGT-Culture)** regrette l'omission des associations sous tutelle du Ministère dans les périmètres, notamment les Arts décoratifs (400 agents), le Jeu de Paume et le Centre national d'Art du Cirque – lequel fera l'objet d'une question diverse. Ces

associations dépendent réellement du Ministère en termes de conseil d'administration, de subventions et d'emplois.

**Mme Patricia FLEURY (SNAC-FSU)** revient sur la cellule mobilité (page 60). Elle ne voit pas apparaître les agents en instance d'affectation, pourtant nombreux, et s'interroge sur l'accompagnement dont ils font l'objet.

**M. Christopher MILES** lui donne raison. C'est un oubli de la part de l'administration, qui sera réparé au prochain bilan social. C'est en effet l'un des éléments mettant nécessairement en contact la cellule mobilité avec les agents.

**M. Thomas PUCCI (CGT-Culture)** aborde le chapitre 7 relatif aux relations sociales, pages 150 et suivantes. Il remercie l'administration d'avoir répondu à la demande des élus concernant les ordres du jour des CT et CHSCT. S'agissant des données quantitatives, le nombre des réunions convoquées semble traduire une bonne santé du dialogue social au sein du Ministère. Or la quantité ne constitue pas un gage de qualité, puisqu'un seul CT d'administration centrale et un seul CT de la DGMIC au lieu de 2 ont été convoqués en 2013. Par ailleurs, sur 24 instances convoquées, 16 se sont tenues. L'administration ne manquera pas d'objecter que ces carences résultent d'un boycott des organisations syndicales, mais M. Thomas PUCCI (CGT-Culture) la renvoie aux motifs de ce boycott : les organisations syndicales le pratiquent à contrecœur, lorsque les conditions du dialogue ne sont pas réunies.

M. Thomas PUCCI (CGT-Culture) aborde également les nouvelles convocations d'instance pour cause de vote unanime défavorable, conformément à la nouvelle réglementation. Or bien souvent, l'administration représente son projet à l'identique, qui est entériné malgré un nouveau vote contre unanime. Selon l'esprit du texte, une négociation doit s'ouvrir entre les deux convocations. Or ce n'est jamais le cas.

M. Thomas PUCCI (CGT-Culture) dresse le même constat pour les CHSCT ministériels : tous les CHSCT convoqués ne se sont pas tenus. S'agissant des commissions administratives paritaires, les représentants du personnel qui y siègent ne sont pas satisfaits du dialogue qui s'y déroule – malgré le nombre de séances affiché au bilan social. S'agissant des CCP transversales, la page 163 indique que « la CCP compétente à l'égard des agents relevant de la DGCA ainsi que la CCP des agents relevant du Secrétariat général, d'un service déconcentré ou d'une Direction, ne se sont pas réunies en 2013. » Quasiment aucune réunion ne s'est tenue en 2013. Or réglementairement, les CCP doivent avoir lieu une fois par an. En outre, M. Thomas PUCCI (CGT-Culture) dénonce le fait que ces instances ne soient convoquées que pour des motifs disciplinaires.

Concernant les droits syndicaux, le bilan social comprend un tableau récapitulatif des autorisations d'absence. Cependant, M. Thomas PUCCI (CGT-Culture) dénonce un recul des droits au niveau des CHSCT et demande à rencontrer le secrétaire général sur la position politique du cabinet du Ministre en la matière.

M. Thomas PUCCI (CGT-Culture) conclut sur les mouvements sociaux, et ne voit pas l'utilité d'une comparaison du nombre de jours de grève au cours des 10 dernières années.

**M. Christopher MILES** regrette également que certaines instances ne se soient pas réunies en 2013. Dans certains cas, des conséquences ont pu en être tirées en termes de regroupement d'instances, afin d'arriver à un meilleur équilibre.

**Mme Cécilia RAPINE (CFDT-Culture)** revient sur le tableau relatif aux journées nationales d'action, qui précise le nombre de préavis déposés. Or certains préavis sont reconductibles et le nombre de jours de grève reconduits n'est pas indiqué. C'est regrettable. Il faudrait également préciser les revendications, la manière dont le dialogue s'est déroulé avec les organisations syndicales et la conclusion de la négociation. **Mme Cécilia RAPINE (CFDT-Culture)** évoque de ce point de vue les 44 jours de grève du Mont-Saint-Michel avant l'ouverture de négociations, qui traduisent un grave problème de dialogue.

**M. Christopher MILES** indique que l'administration a souhaité fournir des données neutres et objectives sur l'état du dialogue social.

**Mme Valérie RENAULT (CGT-Culture)** suggère, compte tenu de l'épaisseur du bilan social, qu'il s'accompagne d'une note de synthèse. Cela permettrait de mettre en valeur le travail effectué et en favoriserait la lecture par le plus grand nombre.

**M. Christopher MILES** accède à cette requête. Une telle note de synthèse sera mise en ligne, pour une appropriation rapide des principales données du bilan social, et un article dans *Séquence* citant les principaux chiffres invitera chacun à prendre connaissance de la note de synthèse du bilan social, soit 2 niveaux de communication.

<b>Point 8 : Présentation des grands axes d'une méthode de Gestion Prévisionnelle des Effectifs, des Emplois et des Compétences (pour information)</b>
--

**M. Christopher MILES** renvoie les membres au document d'appel qui leur a été transmis, proposant une ébauche de démarche de travail sur la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences. **M. Christopher MILES** souhaite en effet que l'essentiel de la démarche se construise avec les partenaires sociaux. Cette démarche itérative s'inspire d'une méthode appliquée dans de nombreuses entreprises et organismes publics. Elle s'appuie sur une présentation du contexte général du Ministère que **M. CHANTEPIE** effectuera, et comprend 6 étapes. Une réflexion a été engagée sur les 3 premières étapes par **M. CASTELL** et **Mme CHERIE** :

- Réaliser l'inventaire par emploi des RH en quantité et en qualité ;
- Projeter à moyen terme les RH sur le plan quantitatif ;
- Analyser les évolutions prévisibles de la structure subies ou choisie à moyen terme.

Le dialogue sur la GPEEC constituera le fil rouge des prochains Comités techniques ministériels, de manière à structurer ensemble la démarche en 2015, pour une mise en place en 2016. Au fur et à mesure de l'avancée du projet, l'administration fournira des éléments permettant de structurer la GPEEC Culture.

**M. Christopher MILES** invite **M. Philippe CHANTEPIE** à présenter la démarche de prospective au sein du Ministère de la Culture, qui repose tout d'abord sur la projection du Ministère de la Culture dans l'environnement des politiques culturelles et l'évolution des modes d'accès à la culture dans les décennies à venir. Sur cette base, un premier travail a été engagé et partagé avec les organisations syndicales, sur la manière dont le Ministère, en tant qu'organisation, pouvait lui-même se projeter comme administration dans cet environnement en évolution.

**M. Philippe CHANTEPIE** rappelle en premier lieu les éléments de contexte et les lieux où les documents correspondants sont disponibles. Le document « Culture et Média 2030 » réalisé par le Département des études, prospectives et statistiques est en ligne et permet d'objectiver sur le long terme les mutations que connaît le Ministère depuis 10 ans. Ce document étudie 30 facteurs, documentés sur le passé, afin de mieux comprendre le présent. Sur cette base, un exercice d'imagination collective a été conduit avec des représentants du ministère et des personnes extérieures du monde de la Culture : selon les hypothèses de ces facteurs, il s'agissait d'envisager les mutations les plus vraisemblables. A titre d'exemple, le phénomène déjà ancien de baisse de la lecture renvoie à la relation avec les jeunes, à la nature même de la culture, aux écrans, à l'émergence du numérique, etc. 4 scénarios ont été esquissés, non pas pour prédire l'avenir mais pour interroger le Ministère, collectivement, sur les politiques culturelles.

Le premier scénario, « l'exception culturelle continue », s'inscrit dans la tradition de la politique culturelle depuis Malraux.

Le deuxième scénario, « le marché culturel », miroir inversé du premier, s'interroge sur le maintien de l'exception culturelle face aux puissants facteurs de la marchandisation.

Deux scénarios alternatifs ont émergé. Le scénario n°3 dit de « l'impératif créatif » se fonde sur une logique communautaire de la création artistique, avec une volonté de rapprocher la culture de l'industrie. Le scénario n°4, de type catastrophique, partait de l'hypothèse d'une crise budgétaire forte obligeant à recomposer les relations avec l'Etat, les collectivités territoriales, à repenser l'ensemble des outils du Ministère, en d'autres termes à mener une politique culturelle sans moyens financiers.

Les 4 scénarios avancent en même temps et interrogent le Ministère.

**M. Christopher MILES** souligne que des éléments de chacun de ces 4 scénarios se sont produits. Chacun de ces 4 scénarios permettent de problématiser la réflexion sur les besoins de compétences pour y répondre.

**M. Philippe CHANTEPIE** ajoute que l'élaboration d'un scénario fait ressortir des éléments centraux, des enjeux incontournables. C'est typiquement le cas de la TVA sur le livre. Un des modes d'action désormais privilégié par le Ministère est la fiscalité. Vis-à-vis de l'Union européenne, la TVA constitue en effet un outil de politique nationale, que le Ministère a essayé d'utiliser pour défendre le secteur de l'édition. Sur l'hypothèse du prix unique du livre, le scénario 2 (de marchandisation) prévoit que l'Union européenne modifie un élément-clé de l'exception culturelle, avec un effet domino. Le rôle du scénario est donc d'alerter.

Poursuivant son exposé, M. Philippe CHANTEPIE indique que la suite de l'exercice a consisté, selon une représentation perfectible, à composer des groupes de travail autour des grands défis que la première étape de scénarisation avait définis. Ont été constitués des groupes de travail sur les thèmes suivants : les politiques transversales (Secrétariat général), le patrimoine, la DGCA, la DGMIC & le CNC. D'autres groupes de travail, plus transversaux, ont été ouverts à d'autres acteurs. Cela a été le cas du groupe sur l'évolution des publics, ou de celui consacré à l'international qui a fait travailler les acteurs de l'audiovisuel (France Télévision, RFI, etc.) avec les services du Ministère. Cette méthode a fait émerger de nouveaux échanges et idées de politiques publiques. Les 7 groupes de travail avaient pour mission de s'accorder sur les défis de politiques culturelles du Ministère. Par exemple, le

groupe sur l'international a mis en évidence le caractère fondamental du rapport au numérique, qui intéresse directement les métiers du Ministère.

Chaque défi a été détaillé, ainsi que les mutations induites : décentrer les forces pour répondre aux défis ; ou faire évoluer la panoplie d'outils, notamment financiers. Ce travail a abouti à des conclusions consensuelles.

M. Philippe CHANTEPIE considère que les conclusions de ce travail restent d'actualité. Le Ministère a une vraie conscience de son environnement. Ces travaux sont le fruit d'une forte intelligence collective. Ils procèdent d'une véritable volonté des agents de participer à l'élaboration de la réflexion sur l'action culturelle. Ils reflètent également un vrai souci des métiers et de leur importance pour répondre aux enjeux et traduisent un réel besoin de développement des compétences. Enfin, le document s'intitule « Ministère Nouvelle Génération ». En effet, il s'appuie sur des éléments technologiques et une globalisation qui transforme fortement les deux dernières générations, et s'inscrit à la fin du grand mouvement en faveur de la culture. Ce dernier a été rendu possible par les baby-boomers, à la multiplication des investissements et à la croissance régulière des crédits de 1945 à 1995. Ce vaste mouvement s'est asséché depuis une quinzaine d'années. Une nouvelle génération est apparue, avec la nécessité de repenser la place de la politique culturelle par rapport à l'ensemble des pratiques. En effet, il est tout à fait possible d'avoir une vie culturelle extrêmement riche sans jamais recourir au Ministère de la Culture – ce qui est nouveau et interroge les métiers du Ministère.

Ce diagnostic général est ressorti collectivement du rapport. Cet outil, qui a certes un peu vieilli, doit permettre de répondre aux 3 premières étapes de la méthode GPEEC.

Enfin, depuis 15 ou 20 ans, le Ministère souffre d'une panne d'innovation et a probablement perdu les outils permettant de le faire. Cette innovation s'est un peu déplacée dans les collectivités territoriales, grâce à leurs nouvelles compétences, aux recrutements, aux crédits nouveaux. Elle s'est également largement déployée dans les secteurs privés, et surtout du côté des associations ou des nouveaux lieux de création artistique et culturelle, dont le Ministère est éloigné. Le Ministère est donc de plus en plus détaché des lieux où se transforme le monde. Une des pistes avancée est de retrouver une capacité d'innovation, y compris en termes d'organisation, de conditions de travail, etc. sauf à se déconnecter complètement et à vivre le scénario 4, avec un Ministère réduit à s'occuper du patrimoine. Il doit donc se reconnecter, principalement par l'intermédiaire du numérique, et réinventer ses politiques culturelles.

La boîte à outils intellectuelle du Ministère correspond donc essentiellement à ce travail, auquel il manquait la déclinaison d'axes stratégiques, ici présentés. Cette déclinaison est possible en descendant assez bas dans la hiérarchie. Ce travail est davantage décliné pour la filière scientifique.

**M. Christopher MILES** résume la situation : un environnement extérieur en mutation rapide, dans lequel le Ministère ne joue plus de rôle monopolistique dans les politiques culturelles et a la capacité de se réinventer lui-même en construisant, à partir des agents, ses propres politiques et en les adaptant au changement des publics de la Culture d'une part, et des agents du Ministère d'autre part. On assiste en effet à une transition générationnelle importante. Les post baby-boomers partent progressivement à la retraite et la génération numérique arrive aux commandes. Cette tentative de démarche prospective, déclinée de manière opérationnelle par des groupes de travail avec des agents de différents métiers et de différentes Directions, dresse

le constat de la situation dans le monde et dans la société. Sur cette base, il importe de structurer collectivement les politiques, de réfléchir en quoi les forces de travail sont capables de répondre à ces enjeux, et en quoi elles ne le sont pas, de travailler sur la manière d'acquérir des compétences et de les faire venir (ce qui peut poser la question de la répartition entre titulaires et contractuels), et de réfléchir à la manière aux phénomènes qui se produiront, avec des outils de travail adaptés.

La démarche GPEEC découle de cette réflexion prospective :

- Réaliser l'inventaire par emploi des RH en quantité et en qualité ;
- Projeter à moyen terme les RH sur le plan quantitatif ;
- Analyser les évolutions prévisibles de la structure subies ou choisie à moyen terme ;
- Traduire les évolutions prévisibles en besoins RH en quantité et en qualité ;
- L'identification des écarts futurs entre les RH et les besoins prévus ;
- l'élaboration d'une politique pour annuler ou réduire les écarts.

**Mme Anne-Claire ROCTON (CGT-Culture)** explique qu'il est urgent d'inverser les tendances, mais que la technostructure n'est pas en mesure de répondre à ce besoin. La question de la nécessaire transformation du ministère va au-delà de ces seuls sujets. Il doit mener ses politiques en amont, du côté de l'offre, et non plus en aval. Les entrées verticales qui ne reposent que sur des labels ne fonctionnent plus. Cette méthode de travail n'est plus adaptée.

La projection de la pratique induit l'utilisateur et le public, ce qui soulève la question du rôle du ministère et de l'anticipation de la commande. A ce jour il manque un schéma qui permette au ministère d'être efficace.

En ce qui concerne la démultiplication des activités et pratiques, il convient de travailler sur la diversité culturelle et la relation au public. C'est un enjeu majeur. La médiation doit être développée en rapport à l'usage, au public, et à la pratique. A titre d'exemple, il est nécessaire de réfléchir au renouvellement du public de la musique classique, dont la moyenne d'âge est de 60 ans. Or cette pratique reste très codée et fermée. La musique classique reste très marquée par des codes d'un autre âge.

**M. Christophe UNGER (CGT-Culture)** reconnaît que les trois hypothèses présentées sont intéressantes. Des décisions politiques doivent maintenant être prises. Le bilan a été dressé en 2011, et aucune décision n'a été arrêtée depuis. Jusqu'à présent, les documents présentés s'apparentaient surtout à des éléments de ressources humaines.

Le ministère comprend une dimension patrimoniale importante, la question est donc de savoir quelles missions traditionnelles seront conservées, et quelles seront les éventuelles nouveautés. Par la suite, il faudra également aborder le sujet des personnels, et répondre aux attentes des concitoyens et usagers en prenant en compte les changements de pratiques. Le bilan en ressources humaines a montré que les agents avaient des attentes en matière de carrière et d'évolution des compétences. Les élus auraient souhaité disposer d'éléments à ce sujet. La question devra être traitée dans son ensemble.

Aucun calendrier n'est fourni, alors que le sujet est assez urgent. Les questions traitées dans la première partie de la réunion peuvent toutes être considérées comme relevant de la GPEEC au sens large. Pour les élus CGT, la GPEEC consiste à identifier les besoins et programmer les

moyens du service public, en termes quantitatifs et qualitatifs, au regard des missions confiées. Cela implique une requalification des emplois pour les mettre en adéquation avec les qualifications pour rester dans une logique de corps, de la formation, et des recrutements. Il est également essentiel de travailler sur la diversité et l'ascenseur social.

**M. Franck GUILLAUMET (CGT-Culture)** remercie l'administration pour cette présentation intéressante. Les bases de cette réflexion sont positives. Le ministère a la chance de disposer d'atouts, de compétences, et de savoir-faire. Il possède la capacité d'agir et d'évoluer. Il est nécessaire de s'adapter, et le ministère en a les moyens.

Les élus ne prétendent pas disposer de toutes les réponses, mais demandent à ce que les agents prennent part au débat sur la GPEEC dans le cadre d'une démarche collaborative. Il convient de libérer les énergies et la discussion, même si cela conduit à mettre en évidence des lignes de fracture et désaccords. En tout état de cause le débat est souhaitable. Les représentants du personnel sont convaincus que le logiciel du ministère doit être redynamisé, pour les raisons exposées par le secrétaire général : adaptation à de nouvelles pratiques et à un nouveau public, prise en compte de l'effet générationnel. Les élus ont eux aussi relevé le risque d'une déconnexion du ministère.

Pour prendre un exemple, lorsqu'un projet scientifique et culturel est mis en place dans un musée, les agents mettent en avant leurs conditions de travail, leurs éventuelles difficultés, et leur rémunération. Pour autant ils font également état de leur passion pour leur travail et la mission de leur établissement, à tous les niveaux. C'est tout l'intérêt d'une démarche participative moins verticale et plus interactive.

Les décisions et orientations n'appartiennent pas aux organisations syndicales, mais si elles sont discutées dans le cadre d'une démarche constructive cela permettra d'aboutir à une GPEEC pertinente et dans l'intérêt du service public et de ses agents. Ce mode de fonctionnement gagnerait à être développé.

**M. Christopher MILES** souligne que la démarche proposée est par définition itérative. La GPEEC à mener ne peut pas être définie en une fois. L'idée est donc de mener plusieurs réflexions en même temps. La première porte sur la clarification des politiques et missions, pour laquelle la revue des missions constitue une opportunité. Par ailleurs, la structuration passe également par la parole politique, et de ce point de vue les priorités de politique culturelle seront détaillées par la ministre le 2 avril. Ces impulsions de long terme sont nécessaires pour procéder aux changements en matière de politique de ressources humaines.

En ce qui concerne les 6 étapes, il ne sera pas possible de travailler en même temps sur tous les métiers et corps du ministère. La fiche élaborée par le DRMF propose de commencer par une analyse de la pyramide des âges de huit corps structurants du ministère :

- agents de surveillance et magasinage ;
- IIESC ;
- administrateurs civils ;
- attachés d'administration ;
- AUE ;

- conservateurs du patrimoine ;
- techniciens d'art ;
- chefs de travaux d'art.

Ce ne préjugera pas de celui qui devra être mené sur les autres corps. Suite à ce travail démographique, qui ciblera notamment les tranches les plus critiques que sont les agents âgés de plus de 55 ans, a pour objectif de déterminer les principales évolutions démographiques à venir dans les prochaines années. Les premiers éléments disponibles soulignent l'urgence de la situation et la nécessité de prendre des mesures sans attendre. Il convient également de dresser un inventaire qualitatif. Ces éléments seront présentés à l'occasion des prochains CT ou dans le cadre d'un groupe de travail ad hoc si cela s'avère nécessaire.

Par la suite un travail de projection aura pour objet de croiser les données démographiques et celles issues de la réflexion lancée avec les autorités d'emploi sur les ouvertures de concours à trois ans afin de mettre ces éléments en cohérence. Il conviendra également de mettre en parallèle les perspectives nationales et les déséquilibres observés à l'échelle régionale et des structures. L'analyse régionale sera l'occasion d'aborder les évolutions prévisibles de la structure, des missions et des métiers, des institutions, et celles que le ministère souhaite impulser comme la sortie du décret-liste ou le retour à la règle.

M. Christophe MILES propose de prévoir un temps de discussion sur ces sujets le 2 avril afin d'approfondir ces sujets.

**Mme Cécilia RAPINE (CFDT-Culture)** soulève la question de l'association des établissements publics et du réseau du ministère à cette réflexion. De ce point de vue, les corps proposés représentent de nombreux emplois dans le réseau. La majorité des établissements publics ne bénéficie pas de GPEEC, or le CMN ou les grands musées devraient être associés à cette démarche, sachant que leur pyramide des âges n'est pas particulièrement favorable non plus. Il convient de réfléchir sur la manière de servir le public, sachant que sa démarche n'est pas même selon qu'il s'inscrit dans la sphère de la création ou du patrimoine. La question est donc de savoir comment agir sur ces éléments à travers les métiers concernés.

Par ailleurs, il est effectivement difficile de se projeter sur le long terme. A titre d'exemple, il aurait été difficile il y a trois ans d'anticiper la réforme territoriale. Elle conduit aujourd'hui à réfléchir sur la façon d'envisager la sortie des prochaines promotions de l'INP.

En tout état de cause, la réflexion est lancée, et il convient dans un premier temps d'arrêter le calendrier des prochaines étapes et discussions.

**M. Christopher MILES** propose de commencer à travailler sur 8 corps et les métiers qu'ils exercent, sur l'ensemble du champ du ministère (EP, SCN, administration centrale, DRAC). Sur cette base, le périmètre sera progressivement étendu à l'ensemble des métiers et corps du ministère. En matière de calendrier, l'idée est de tester cette démarche jusqu'à la fin de l'année 2015, avant de l'étendre en 2016. L'objectif est de balayer les huit corps proposés en 2015, puis de projeter ces éléments au-delà en 2016.

**M. Thomas PUCCI (CGT-Culture)** n'est pas convaincu que les huit corps proposés soient sensiblement plus structurants que les autres. En ce qui concerne les ASM, il est exact qu'une

évolution doit intervenir. Elle a déjà commencé, et doit être confirmée. Les agents attendent notamment une valorisation plus importante de la dimension de médiation culturelle. La ministre précédente avait laissé entendre qu'elle était disposée à lancer un travail sur cette filière. La CGT et les autres organisations syndicales souhaitent participer à ce chantier, qui doit être initié sans attendre.

**M. Franck GUILLAUMET (CGT-Culture)** comprend la nécessité de lister les questions et de commencer le travail sur certains corps, pour autant il faut éviter de cloisonner les sujets alors qu'il est nécessaire de travailler à l'échelle du ministère dans son ensemble.

Par ailleurs, les organisations syndicales n'ont pas attendu les événements du début de l'année pour identifier une série de difficultés et d'enjeux, dans le cadre des travaux qui ont été présentés ce jour mais également de ceux réalisés par les services du ministère. Des analyses très pertinentes ont ainsi été produites, qui constituent une base de travail. La question est de savoir comment exploiter ces éléments.

Enfin, la méthode de travail doit être définie. La réunion du 2 avril sera l'occasion d'un échange avec la ministre, ce qui est très positif, pour autant le calendrier risque d'être serré. Il faut donc déterminer comment produire ensemble une réflexion pertinente dans des délais contraints.

**Mme Anne-Claire ROCTON (CGT-Culture)** souligne la dimension technostруктурelle du ministère, qui doit être prise en compte. Il constitue un ensemble important, ce qui limite sa réactivité. Une réflexion doit être menée sur ce point. Le ministère manque de souplesse et de flexibilité.

Le ministère s'efforce régulièrement de se renouveler, et dans cette perspective le premier point qui est soulevé est celui de sa pesanteur et de son inertie.

En outre, il convient d'être prudent en ce qui concerne le numérique. L'impact de cet élément n'est peut-être pas aussi bien défini et pensé qu'il le devrait.

Enfin, dans les DRAC et directions centrales, les budgets sont dans une large mesure incompressibles, ce qui limite beaucoup les marges de manœuvre financières. L'innovation et la prise en compte de nouveaux éléments n'est par conséquent pas possible. A l'heure actuelle, ce qui n'est pas labellisé n'est pas pris en compte, et l'innovation constitue la variable d'ajustement. Dans ce contexte, il est nécessaire de repenser l'ensemble du ministère, à l'envers.

**M. Franck GUILLAUMET (CGT-Culture)** ajoute qu'en ce qui concerne l'analyse des EP, la question des tutelles et de leur articulation n'a pas été réglée. Il ne s'agit de procéder à une uniformisation. Au contraire, la vision actuelle des établissements publics est peut-être actuellement faussée : ils n'attendent pas toujours les initiatives du ministère pour faire évoluer leur politique, même si cela ne va pas dans le sens que souhaiterait le niveau central. Il semble qu'ils s'inscrivent plutôt dans le scénario n°2. Il est donc d'autant plus nécessaire d'impulser une dynamique collective.

**M. Christopher MILES** retient que la méthode proposée ne fait pas l'objet de remarque particulière. Les premiers documents et projections associées seront donc proposés dans la perspective du prochain CT, afin par la suite de suivre la question à travers des points

d'avancement à l'occasion de chaque réunion. Outre les éléments de méthode, un calendrier de travail pour l'année 2015 sera présenté lors de la prochaine séance.

**Point 9 : Etat d'avancement du projet SIRH (pour information)**

**Mme Caroline CLIQUET (SUD-Culture solidaires)** indique que les agents concernés ne sont pas informés de l'état d'avancement du projet. Ils n'ont pas été concertés. Il est donc nécessaire que le document communiqué au CTM soit diffusé à l'ensemble des agents du SRH, et que leurs remarques soient prises en compte. Il n'y a pas non plus d'informations précises sur l'accompagnement nécessaire dans le cadre de ces changements, en particulier en ce qui concerne le calendrier des formations. Enfin les délais prévus par le planning de déploiement sont manifestement trop courts. La période de transition entre l'ancien et le nouveau système est trop réduite, puisqu'elle prévoit un arrêt de Rhapsodie en novembre pour un lancement du SIRH en janvier. Les agents doivent disposer du temps nécessaire pour se former et maîtriser le nouveau logiciel, sachant qu'ils devront en parallèle saisir les informations en attente depuis novembre et gérer éléments courant, alors que janvier est un mois assez chargé. Les agents en question se trouvent toujours dans une situation difficile en lien avec le passage à la bi-compétence, et l'administration ne s'est pas donné les moyens de les accompagner en termes de soutien. Le rapport d'étape n'a toujours pas été fourni, et le travail réalisé n'a pas été reconnu comme cela avait été convenu lors du CTAC du 14 juin 2011.

Il convient de ne pas dégrader plus avant les conditions de travail des gestionnaires.

**Mme Claire CHERIE** rappelle que ce projet a démarré en janvier 2015 suite à l'abandon de l'ONP et à la nouvelle configuration qui prévoit une double gouvernance entre le centre interministériel des ressources humaines et la direction interministérielle des systèmes d'informations. Il est donc mené en double tutelle. Tous les documents produits dans le cadre de ces travaux sont à la disposition des représentants du personnel. Ils sont de nature très technique. Ils sont suivis par M. Hung BUI-KHAK, le nouveau chef de projet du SIRH. Suite au départ du précédent chef de projet et de son adjoint, l'équipe est progressivement renouvelée afin de trouver la taille critique qui permettra de déployer ce projet.

Mme Claire CHERIE indique que la dimension communication de ce projet a été développée. Une personne dédiée est ainsi exclusivement en charge de ce travail. Une lettre d'information périodique sera adressée aux agents, et des communications seront diffusées sur l'avancement du projet. Le système ne sera pas déployé tant qu'il ne sera pas performant. Le SISRH apporte une aide très significative, et fournit les moyens nécessaires pour que la solution souhaitée soit mise en place dans les meilleures conditions. Si les agents ne sont pas à ce jour aussi informés qu'ils le devraient, c'est afin de leur éviter de devoir réaliser à nouveau des recettes et actes qui leur ont déjà été demandés mais n'ont pas été déployés. Ils seront à nouveau sollicités lorsque l'ensemble des recettes aura été fiabilisé et que la bascule pourra être réalisée dans les meilleures conditions.

La communication demeure l'un des points majeurs de cette opération, de même que la formation des personnels. Les formations sur Rhapsodie se poursuivent, de même que l'accompagnement sur la bi-compétence. Les cadres sont formés, informés, et motivés afin de porter ce projet auprès de l'ensemble des gestionnaires. En effet, sans l'impulsion de ces derniers le système ne pourra pas être déployé.

La communication sur l'avancement du projet sera accentuée, et l'administration se tient à la disposition des représentants pour leur apporter tous les éléments d'information. Une nouvelle réunion sera prochainement organisée sur ce sujet avec les organisations syndicales. Par ailleurs la question des conditions de travail sera étudiée en CHSCT.

## Questions diverses

### **1- Quelle est la position du Ministère de la Culture quant à l'avenir du statut associatif du Centre National des Arts du Cirque. En effet le Centre National des Arts du Cirque qui délivre un diplôme national, le DNSP, semble devoir changer de statut en passant Etablissement Public.**

### **Quelle serait la nature de cet EP, dans quel échéancier ce changement aurait-il lieu et comment seraient garantis les droits des agents qui y travaillent actuellement ?**

**M. Christopher MILES** indique que dans le cadre du LMD et des garanties d'indépendance et d'autonomie offertes aux structures, il est prévu qu'elles évoluent vers le statut d'établissement public, quel qu'il soit. Cependant au vu des difficultés de mise en œuvre de la transformation de l'association, qui est par ailleurs opérateur de l'Etat reconnu comme tel dans l'enveloppe budgétaire et financé dans une large mesure par l'Etat qui a également pris à sa charge les nouveaux équipements du CNAC, le statu quo semble pour l'instant préférable.

La réflexion institutionnelle sur la transformation en EP n'est aujourd'hui plus prioritaire par rapport à une réflexion plus en profondeur à mener dans les prochains mois sur les orientations du CNAC, la reconfiguration de la filière d'enseignement supérieur entre les enseignements délivrés à Rosny et Chalons, la livraison des travaux d'extension en cours, et le nouveau positionnement du Centre dans la dynamique cirque sur la région qui est une terre d'excellence pour le cirque.

Ces éléments s'intègrent dans un contrat de performance en cours de discussion avec l'établissement et dont la conclusion est prévue en fin d'année. Les enjeux institutionnels ne sont par conséquent pas prioritaires pour l'année 2015, voire 2016. Lorsque le travail de reconfiguration sera achevé, les questions d'ingénierie administrative pourront être soulevées.

**M. Vincent KRIER (CGT-Culture)** demande à disposer d'une réponse écrite sur ce point.

**M. Christopher MILES** est d'accord, cependant il invite les élus à s'adresser directement à M. ORIER, en charge de ces questions.

### **2 - Frais de déplacement**

**M. Christopher MILES** entend la demande de réalisation d'un bilan sur les pratiques d'autres établissements ou ministères. Le remboursement des frais de mission s'inscrit dans le cadre du décret de 2006, qui prévoit un barème fixé par arrêté ministériel pour les services de l'Etat et par délibération du Conseil d'administration pour les établissements publics, dans les limites d'un taux maximal fixé par un arrêté conjoint des ministres chargés de la fonction publique et du budget.

Des modifications de barème ont effectivement été réalisées par plusieurs ministères, dont celui des finances. L'impact budgétaire d'une réévaluation des taux pour l'administration centrale, les SCN, et les DRAC sera étudié. A cette occasion, M. Christopher MILES souhaite que certaines situations spécifiques soient abordées, comme les barèmes particuliers applicables aux personnels du Centre National du Cinéma dans le cadre du festival de Cannes et ceux applicables aux agents de la DGCA qui se rendent au festival d'Avignon.

Pour les EP, le travail de tutelle transversale du secrétariat général conduit à veiller à ce que les principes des délibérations des Conseils d'administration reposent sur des bases communes, notamment quand les situations spécifiques ciblées sont proches.

### **3 – Concours**

**M. Christophe CASTELL** précise que le calendrier des concours repose avant tout sur les besoins des autorités d'emplois et les moyens disponibles. Des arbitrages sont rendus si nécessaires, sur la base des départs prévisibles à la retraite ou du délai écoulé depuis la dernière organisation de tel ou tel concours.

Pour cette année, dans la perspective de la GPEEC, une réflexion a été lancée sur les trois prochaines années. L'objectif est d'anticiper les évolutions, par exemple les possibilités d'absorber les postes relevant de la loi Sauvadet. Ces éléments sont calibrés en fonction des moyens du ministère et de son partenaire en matière d'organisation des concours, à savoir la Maison des concours d'Arcueil.

Le nombre de concours a augmenté de 50 % en 4 ans.

En ce qui concerne la répartition entre les examens professionnels et les CAP, les choix se basent sur les règles statutaires qui déterminent la proportion des promotions par examen professionnel ou liste d'aptitude d'un corps à l'autre. Par ailleurs s'il apparaît qu'il existe un vivier important pour l'organisation d'un concours professionnel, il peut être ouvert. A défaut il est organisé pour un nombre de postes moindre, et un report est effectué vers les listes d'aptitude.

**M. Thomas PUCCI (CGT-Culture)** demande pourquoi aucun concours ASM catégorie C n'est prévu en 2015.

**M. Christophe CASTELL** répond que la raison première est la situation des ressources des équipes et des moyens. En outre, la priorité a été donnée aux dispositifs de recrutements sans concours.

**Mme Claire CHERIE** ajoute que ces recrutements sans concours permettent de toucher une population plus large. Par ailleurs, des listes complémentaires importantes avaient été constituées à l'occasion du précédent concours et sont utilisées. L'objectif est de les utiliser le plus possible.

**M. Christophe CASTELL** précise que les besoins des structures sont remplis via la liste complémentaire, ce qui permet d'organiser un autre concours à la place.

**Mme Valérie RENAULT (CGT-Culture)** signale que les élus n'ont pas visibilité sur l'épuisement de cette liste complémentaire. Elle entend le principe de l'utilisation de la liste complémentaire, mais il faudrait donner plus d'information aux organisations syndicales.

#### **4 – Globéo**

**M. Christopher MILES** indique que ce point sera abordé lors du CHSCT ministériel. D'ici là, M. Roffignon rencontrera les élus afin de travailler sur cette question.

**Mme Valérie RENAULT (CGT-Culture)** signale un problème important d'accroche avec les nuitées d'hôtel. Le système n'est pas sécurisé entre Chorus DT et Globéo, par conséquent les agents doivent faire l'avance des frais d'hôtel, ce qui bloque leur participation aux formations. Ce point n'est toujours pas résolu.

**M. Christopher MILES** rappelle que les mécanismes de remboursement de nuitées par Globéo sont déjà dérogatoires. Le principe est normalement l'avance des frais. Le logiciel Chorus DT doit régler le problème de sécurisation des remboursements.

**Mme Valérie RENAULT (CGT-Culture)** souligne que les agents de catégorie C ne peuvent pas avancer plusieurs nuitées.

**M. Christopher MILES** en convient. Il importe d'œuvrer afin que les agents ne subissent pas de discrimination à la formation. Pour autant, sous réserve, le remboursement des nuits d'hôtel sur service fait reste une base de la réglementation.

#### **5 – Gouvernance de l'établissement public du Palais de la Porte Dorée**

**M. Christopher MILES** indique que cette question a fait l'objet d'échanges avec le cabinet. Les mandats de Mme MERAT et M. GRUSOT arrivent à échéance en mars et avril prochain, la question est donc de savoir qui présidera le Conseil d'administration. Le cabinet est informé de cette situation, et tiendra les représentants du personnel informés des arbitrages avec les services du premier ministre.

**M. Thomas PUCCI (CGT-Culture)** demande ce qu'il en est de l'enquête interministérielle IGAC-Education nationale sur cet établissement.

**M. Christopher MILES** précise qu'il ne s'agit pas d'une enquête mais d'une mission. Elle a commencé, et son rendu a été décalé au mois de mars en raison de retard dans la signature de la lettre de mission.

**M. Thomas PUCCI (CGT-Culture)** souhaite que la lettre de mission soit communiquée.

**M. Christopher MILES** transmettra la demande au cabinet.

**M. François ROMANEIX** communiquera la lettre de mission.

**Mme Cécilia RAPINE (CFDT-Culture)** signale que deux tableaux de Rembrandt de la collection Rothschild ont reçu un certificat d'exportation. Il s'agit d'œuvres importantes, et

l'Etat n'a rien fait pour tenter de les retenir. La Commission consultative des trésors nationaux n'a pas été consultée, au prétexte qu'il était difficile de bloquer ces œuvres pendant 30 mois ainsi que le prévoit la loi, au vu du montant de 150 millions d'euros mentionné sur le certificat, au vu duquel une acquisition par l'Etat semblait difficile. Il n'y a même pas eu d'appel au mécénat. Cette situation soulève la question de l'utilité de la Commission consultative, qui relève du premier article du Code du Patrimoine national sur les trésors nationaux. Cette commission a un rôle important à jouer, et les élus souhaitent que de tels disfonctionnements ne se reproduisent plus.

**M. Christopher MILES** n'est pas en mesure de répondre à cette question.

En ce qui concerne la question sur l'article 59 de la loi 84-16 sur le ministère de la culture, ce dernier stipule que :

*« L'avancement des fonctionnaires bénéficiant, pour l'exercice de mandats syndicaux, d'une décharge d'activité de service accordée pour une quotité minimale de temps a lieu sur la base de l'avancement moyen des fonctionnaires du corps auquel les intéressés appartiennent. Un décret en Conseil d'Etat détermine les modalités d'application du présent article. »*

Le ministère se conforme aux dispositions réglementaires sur l'avancement de grade des agents déchargés permanents. L'article 19 du décret n°82-447 du 28 mai 1982 prévoit ainsi que :

*« Les droits en matière d'avancement d'un fonctionnaire bénéficiaire d'une décharge totale d'activité pour l'exercice d'un mandat syndical sont appréciés, durant la période où l'intéressé demeure dans cette situation, par référence à ceux d'un membre du même corps ayant à la date de l'octroi de la décharge d'activité une situation équivalente à celle de l'intéressé et ayant bénéficié d'un avancement moyen depuis cette date. »*

Toutefois, aucune disposition réglementaire ne prévoit de procéder à un calcul d'ancienneté pour la promotion de corps, lequel est uniquement autorisé en matière d'avancement de grade.

A défaut de doctrine définie au niveau interministériel en matière d'avancement de corps et compte tenu du fait que de nombreux ministères le pratiquent, le ministère de la culture et de la communication pourrait envisager de déterminer une doctrine de gestion relative à l'avancement de corps pour les agents bénéficiant d'une décharge complète d'activité de service. Ce sujet pourra et devra faire l'objet d'échanges avec les OS dans le cadre des réunions de concertation relatives à la mise en œuvre de la réforme des moyens syndicaux au sein du ministère.

Par ailleurs, pour ce qui est du gel des crédits, 50 millions d'euros de crédits ont été dégelés, soit 38 millions inscrits au programme 131, et 12 millions pour le programme 224. Pour le programme 131, le dégel concerne les crédits d'intervention centraux et déconcentrés, et une proportion qui reste à déterminer des crédits des établissements publics du spectacle vivant. Il restera à déterminer la part qui sera affectée par le ministère à la résolution d'impasses que la DGCA a en gestion.

Pour ce qui est du programme 224, environ 8 millions d'euros seront consacrés aux actions de développement culturel, d'éducation artistique et culturelle, de développement du public, et de soutien à la langue. 2 millions d'euros iront au soutien de l'enseignement supérieur culture

via des mesures transversales de dynamisation de cet enseignement. Enfin la répartition des 2 millions de crédits divers restant sera précisée dans les prochains jours, une fois les questions d'impasse de gestion stabilisées.

*La séance est levée.*

Mme Claire CHERIE	M. Fabrice BAHKOUCHE	M. Tahar BEN REDJEB (SUD Culture solidaires)
Secrétaire de séance	Président	Secrétaire adjoint de séance