

**PROCÈS-VERBAL  
DU COMITÉ TECHNIQUE MINISTÉRIEL  
DU 13 OCTOBRE 2015**

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

- M. Fabrice BAKHOUCHE
- M. Christopher MILES
- M. François ROMANEIX
- Mme Claire CHERIE
- Mme Isabelle GADREY
- M. Antoine-Laurent FIGUIERE
- Mme Valérie PETILLON BOISSELIER
- Mme Claire LAMBOLEY
- M. Sébastien CLAUSENER
- Mme Anne-Claire RICHARD

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

*Au titre de SUD-Cultures Solidaires :*

- M. Tahar BEN REDJEB (titulaire)
- Mme Caroline CLIQUET (suppléant)
- M. Cédric ROMS (suppléant)

*Au titre de la CGT-Culture :*

- Mme Valérie RENAULT(titulaire)
- M. Franck GUILLAUMET(titulaire)
- Mme Sophie MEREAU(titulaire)
- M. Vincent KRIER(titulaire)
- M. Thomas PUCCI (titulaire)
- Mme Emmanuelle PARENT (titulaire)
- Mme Dominique FOURNIER (suppléant)
- M. Nicolas MONQUAUT (suppléant)
- M. Christophe UNGER (suppléant)

*Au titre de la FSU :*

- M. Frédéric MAGUET (titulaire)

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

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

- M. Jean CHAPELLON

## **Ordre du jour**

1. Tableau de suivi des précédents comités techniques ministériels (pour information) dont emplois d'avenir
2. Point sur l'agenda social (pour information)
3. Arrêté interministériel relatif à la prime d'accompagnement de la réorganisation régionale de l'Etat (pour avis)
4. Point d'information sur le service civique (pour information)
5. Présentation du dispositif d'apprentissage au ministère de la Culture et de la Communication (pour information)

**M. Christopher MILES** constate en préambule que le quorum est atteint. Il déclare la séance ouverte. Le secrétaire adjoint de la séance précédente était un représentant de Sud Culture Solidaires. Le représentant de la CFDT Culture étant absent, M. Christopher MILES propose à la liste commune CFTC-UNSA d'assurer le secrétariat de séance.

**M. Jean CHAPELLON (expert de la liste commune CFTC-UNSA)** rappelle qu'il est seulement présent en tant qu'expert au cours de cette séance.

**M. Christopher MILES** propose à la CGT-Culture d'assurer le secrétariat de séance.

*Madame Dominique FOURNIER est désignée secrétaire adjointe de séance.*

**M. Christopher MILES** donne lecture de l'ordre du jour de la présente séance :

1. Tableau de suivi des précédents comités techniques ministériels (pour information) dont emplois d'avenir ;
2. Point sur l'agenda social (pour information) ;
3. Arrêté interministériel relatif à la prime d'accompagnement de la réorganisation régionale de l'Etat (pour avis) ;
4. Point d'information sur le service civique (pour information) ;
5. Présentation du dispositif d'apprentissage au ministère de la Culture et de la Communication (pour information).

**M. Christopher MILES** rappelle que ces points n'avaient pas pu être traités au cours du précédent CTM. Le point relatif à l'apprentissage a été dissocié du tableau de suivi pour faire l'objet d'un point à part entière dans l'ordre du jour. L'arrêté PARRE et l'information sur le service civique ont été portés à l'ordre du jour de la présente séance pour permettre l'accompagnement de la mobilité et le suivi du service civique. Les documents ont été adressés au CTM le 5 octobre, le tableau de suivi amendé le 7 octobre.

**M. Cédric ROMS (SUD-Cultures Solidaires)** donne lecture de la déclaration suivante :  
*« Madame la ministre, vous avez pu constater que, depuis quelques semaines, la tension monte au sein de la société française et de notre ministère. Il n'est pas, pour nous, question ici de délivrer une longue analyse politique de la situation, mais, travailleurs et travailleuses, nous n'en sommes pas moins des citoyens. Dans ce contexte funeste, c'est avec attention que nous avons accueilli la demande des collègues du Louvre de réagir en déposant un préavis de grève, pour leur permettre d'exprimer leur ras-le-bol. Car c'est ainsi : le vrai pouvoir des travailleurs et des travailleuses, c'est de cesser de travailler, car, à la différence des patrons, ils et elles produisent.*

*En ce sens, nous ne pouvons que remercier le Président de la République et ses brillants conseillers d'avoir annoncé l'ouverture sept jours sur sept des musées, faisant ainsi déborder le vase. Alors même que le ministère de la Culture donnait les signes d'un changement de politique, moins axée sur la compétition de « l'offre culturelle », sur le tout tourisme et le tout économique, qui réduit les usagers et les usagères de la culture à des consommateurs et des consommatrices, en leur redonnant leur place de personnes, d'acteurs et d'actrices.*

*L'annonce du Président n'a pu être comprise par les agents des musées que comme une négation de cet infléchissement. Même si le ministère de la Culture semble avoir infléchi ses projets, ceci arrive trop tard. Le temps de la sidération est passé. Trop de coups ont été encaissés ces dernières années.*

*Des DRAC désarticulées, une politique immobilière faisant fi des conditions de travail des agents, un patrimoine fragilisé par une fréquentation destructrice, par la concurrence acharnée entre opérateurs de l'archéologie préventive, le mot culture – vidé de son sens –, les métiers des missions dévalorisés et malmenés par un gouvernement multipliant les réformes de la fonction publique de tous types et les destructions d'emplois.*

*Nous n'acceptons plus cette politique de la déstabilisation permanente par des réorganisations incessantes – et le toujours moins pour le lendemain. Puisque l'agenda social de ce ministère est à l'ordre du jour, nous vous demandons de le revoir. A force de ne répondre qu'aux commandes de la fonction publique, en ce qui concerne nos carrières, à focaliser les énergies sur les corps et les fonctions interministériels, nos corps spécifiques dits culture sont délaissés. Les corps de la recherche, de l'enseignement culture, du patrimoine, doivent redevenir des priorités dans l'agenda social. Oui, l'administration de la culture a des spécificités. Il est temps d'arrêter le massacre consistant à vouloir nous faire entrer dans le moule d'une fonction publique uniformisée, voulant faire de nous des agents polyvalents et interchangeables.*

*Dans ces conditions, le passage dans un nouveau cadre indemnitaire [Interruption de l'enregistrement]*

*Le RIFSEEP, à euro constant, avec une part de modulation individuelle toujours plus importante, nous fait craindre le pire. Ce système nie l'aspect collectif de notre travail, tant dans les conditions d'exécution que dans les interactions au sein d'un service et entre services. La reconnaissance indemnitaire ne profitera qu'à une minorité – et ce sera toujours donner à l'un ce qui sera pris à l'autre.*

*Une fois encore, les femmes vont être les premières discriminées, l'individualisation du régime indemnitaire, par principe inégalitaire, leur étant généralement défavorable, mais – là encore –, le Gouvernement, qui s'était pourtant distingué avec la création d'un ministère du Droit des Femmes – devenu depuis un secrétariat – fait machine arrière en attaquant l'égalité professionnelle et les moyens permettant de la faire avancer dans les entreprises, en réduisant à portion congrue les outils permettant d'objectiver les discriminations, en supprimant notamment le rapport de situation comparée.*

*A ce sujet, nous espérons bien qu'un rapport de situation comparée nous sera présenté lors du CTM égalité professionnelle prévu pour 2015, comme cela est prévu dans le protocole d'accord égalité professionnelle dans la fonction publique, toujours d'actualité, accord que Solidaires – une fois n'est pas coutume – a signé, comme la majeure partie des organisations syndicales siégeant à ce CT.*

*Alors, que penser de la mise en œuvre du protocole d'accord dit PPCR, rejeté par la majorité des organisations syndicales des trois fonctions publiques, que la propagande gouvernementale présente comme majoritaire dans la fonction publique d'Etat, pour l'imposer sans renégociation possible ? Selon cette nouvelle règle de démocratie sociale à périmètre variable, le ministère de la Culture devra le renégocier, car, de fait, les*

*organisations syndicales non-signataires y sont majoritaires et représentent 59,6 % du périmètre de ce CTM.*

*Pour Sud Culture, nous entendons le message des collègues qui vous disent « On ne peut plus continuer comme ça. Nous ne continuerons pas comme ça ». Il semble que les luttes sociales soient de retour – et le Gouvernement ne les réduira pas à une simple affaire de chemise. ».*

**M. Christopher MILES** s'enquiert d'éventuelles autres déclarations liminaires.

*Aucune autre déclaration liminaire n'est lue.*

**M. Christopher MILES** dément que les corps culture n'aient pas été priorités dans l'agenda social. D'autres corps font l'objet de revalorisation. La part d'individualisation présente dans le RIFSEEP est, de loin, très inférieure à ce qui a été mis en place dans la PFR.

<b>Point 1 : Tableau de suivi des précédents comités techniques ministériels (pour information) dont emplois d'avenir</b>
---

**Mme Claire CHERIE** évoque tout d'abord le décret abrogeant les dispositions relatives aux conditions de nomination de certains dirigeants d'établissements publics, relevant du MCC (décret du 17 septembre 2015). Ce décret a été largement discuté avec les organisations syndicales.

Pour ce qui concerne le projet d'arrêté relatif aux concessions de logements de fonction, un décret est en cours de signature pour reporter la date d'entrée en vigueur du 1<sup>er</sup> janvier 2016.

Concernant le projet de décret relatif à l'établissement public de la Cité de la musique, le décret du 24 septembre 2015 a été publié.

**Mme Valérie RENAULT (CGT-Culture)** évoque l'amendement sur les représentations des conseils d'usagers au Conseil d'administration. L'administration s'était engagée à réaliser une déclaration politique rassemblant la ville de Paris et le ministère de la Culture afin que cet établissement en tire les conséquences sur la désignation des membres du Conseil d'administration. Mme Valérie RENAULT (CGT-Culture) questionne l'administration sur les personnalités qualifiées du ministère de la Culture.

**M. Christopher MILES** répond qu'une discussion a eu lieu en Conseil d'Etat. Pour l'heure, ces désignations sont en cours.

**Mme Valérie RENAULT (CGT-Culture)** demande confirmation que des représentants des conseils d'usagers seront nommés.

**M. François ROMANEIX** s'engage à réaliser un point au prochain CTM à ce sujet.

**Mme Claire CHERIE** évoque ensuite le projet d'arrêté relatif au régime indemnitaire des ICCEAC. L'examen du guichet unique est en cours. S'agissant du projet d'arrêté portant création du Comité national de l'action sociale, la publication est également en cours.

Concernant l'instruction « retour à la règle », l'accord a été publié sur Sémaphore et au BO de juillet 2015, mais aussi sur le site circulaires.gouv.fr.

Pour ce qui concerne les moyens relatifs aux CHSCT, le projet d'arrêté est en cours de publication. Le projet de décret relatif à la direction des affaires culturelles de Mayotte est dans la même situation. Par ailleurs, une dernière réunion du groupe de travail relatif à la charte sociale a eu lieu le 5 octobre.

Au sujet des emplois d'avenir, Mme Claire CHERIE indique que l'administration demandera aux EP des compléments d'information sur la formation des jeunes recrutés et leur donnera des instructions permettant d'anticiper au mieux les fins de contrats. Un bilan du dispositif au 31 décembre 2015 sera réalisé.

**M. Christopher MILES** rappelle que le dossier remis au CTM contient un tableau récapitulatif des recrutements au 10 septembre. 158 emplois d'avenir ont été recrutés, pour 235 prévus dans les conventions. Les taux de réalisation sont variables selon les établissements.

**M. Vincent KRIER (CGT-Culture)** souligne que les organisations syndicales avaient, le 25 juin 2015, dénoncé dans une déclaration le fait que l'utilisation des emplois d'avenir avait été dévoyée, pour assurer des missions pérennes et pallier les manques d'effectifs. M. Christopher MILES s'était d'ailleurs ému de cette problématique, en promettant d'examiner de près la situation de ces agents de droit privé. La création d'un groupe de travail sur le devenir des emplois d'avenir semble nécessaire. Il convient d'imaginer un autre avenir pour ces jeunes, au sein du ministère de la Culture, que celui d'être au chômage. Pour ce qui concerne le bilan du dispositif, M. Vincent KRIER (CGT-Culture) note qu'un bilan sera présenté en 2016 sur l'année 2015. M. Vincent KRIER (CGT-Culture) questionne l'administration sur la situation de ces jeunes après leur emploi d'avenir. Il souhaite savoir si ces jeunes sont au chômage ou ont trouvé un emploi, au sein du ministère ou en dehors. Les contrats d'avenir, orientés sur les quartiers difficiles, visaient à favoriser l'intégration des jeunes concernés.

**M. Christopher MILES** met en évidence que les groupes de travail sont déjà nombreux. Il est prévu de confier ces contrats d'avenir à des jeunes ne disposant d'aucun diplôme ou possédant de faibles qualifications, indépendamment de leur quartier d'origine. Des conditions ont été fixées aux établissements publics sur les emplois occupés par ces personnes. M. Christopher MILES se dit prêt à réaliser une enquête auprès des établissements. Il propose d'échanger avec les organisations syndicales sur les tableaux de suivi qui seront transmis aux établissements publics. Le SRH et l'ensemble des organisations syndicales pourront déterminer la nature de l'enquête à réaliser, afin que le bilan permette de faire le point sur les formations proposées, les concours que ces jeunes ont pu passer. Le devenir professionnel de ces jeunes fera l'objet d'un bilan un an après leur départ. Plus ces jeunes auront terminé leur contrat d'avenir depuis longtemps, plus il sera difficile d'assurer un suivi de ces jeunes.

**M. Vincent KRIER (CGT-Culture)** signale que les organisations syndicales demandent depuis un an que soit précisée la nature des formations. Ces informations, un temps présentes dans les tableaux, n'y figurent plus. Or ces informations sont essentielles pour réaliser un bilan.

**M. Christopher MILES** fait valoir que ce tableau est récapitulatif.

**Mme Claire CHERIE** rappelle que, lors d'une réunion sur les emplois d'avenir, les établissements avaient apporté des précisions sur les formations proposées. Il est possible de réaliser un inventaire sur les formations proposées.

**M. Vincent KRIER (CGT-Culture)** rappelle que l'absence de réalisation de formations est sanctionnée par la Loi, donnant lieu à un remboursement.

**M. Christopher MILES** assure que l'administration sera vigilante sur ce point. Concernant l'élargissement de la convention MCC / Pôle emploi aux établissements publics du MCC, notamment à l'INRAP, le ministère du Travail a accepté cette opération. Le dispositif est en cours de finalisation. L'administration étudie les conditions d'un élargissement aux autres EP qui en exprimeraient la demande. Lors de la prochaine séance, l'administration pourra apporter des informations sur les derniers développements de ces travaux.

**Mme Valérie RENAULT (CGT-Culture)** se dit intéressée par de telles informations. Elle rappelle que la convention portait sur les agents relevant du budget de l'Etat. Mme Valérie RENAULT (CGT-Culture) demande qu'un bilan soit réalisé à ce sujet, pour comprendre de quelle manière les agents sont traités.

S'agissant de l'absence d'harmonisation de remboursement des frais de missions, **Mme Claire CHERIE** rappelle que l'arrêté du 31 juillet 2015 fixe les conditions et les modalités de règlement des frais occasionnés par les déplacements des personnels de l'Etat. L'arrêté et sa circulaire d'application sont en ligne sur Sémaphore.

**Mme Valérie RENAULT (CGT-Culture)** note qu'un effort a été consenti par le ministère sur l'augmentation des taux de remboursement, qui n'avaient pas évolué depuis 2001. S'agissant du périmètre de l'arrêté, ce dernier ne s'applique pas à tout le ministère et à tous les établissements publics, ce qui crée des inégalités. Par ailleurs, Mme Valérie RENAULT (CGT-Culture) évoque la question de salariés ayant besoin de se déplacer en avion plutôt qu'en train. Globeo ne permet pas de sélectionner des tarifs moins chers le matin. Mme Valérie RENAULT (CGT-Culture) évoque le cas d'une personne obligée de prendre un avion très tard le soir après une CAP, la faisant arriver à son domicile à 0 heure 30, sachant que son service reprend à 7 heures 30. Il aurait été préférable que cette personne puisse prendre un avion à 18 heures, pour respecter les limites horaires.

**M. Thomas PUCCI (CGT-Culture)** rappelle que l'élargissement des règles sur les frais de remboursement aux établissements publics avait été évoqué en groupe de travail. L'INRAP a, de manière volontaire, procédé à une harmonisation, ce qui n'est pas le cas d'autres établissements publics.

**M. Christopher MILES** fait remarquer que certains établissements appliquent des dispositions plus favorables que celles issues de l'arrêté.

**M. Thomas PUCCI (CGT-Culture)** fait valoir que cela n'est pas le cas d'un établissement.

**M. Christopher MILES** propose d'attirer l'attention du président de cet établissement à ce sujet.

Concernant le cadre de gestion et de rémunération du MUCEM, M. Christopher MILES a reçu les compléments d'information demandés par les représentants du personnel. Il est souhaitable de pouvoir assurer la portabilité des contrats de ces agents, qui doivent pouvoir

postuler dans d'autres établissements publics et bénéficier de conditions de carrière harmonisées.

**Mme Claire CHERIE** propose d'effectuer un point sur RenoiRH.

**M. Christopher MILES** souligne que ce projet présentera des incidences fortes sur l'organisation du service des ressources humaines.

**Mme Claire CHERIE** indique que le dernier comité de pilotage a eu lieu le 24 septembre. Les comités de pilotage sont à la fois internes et externes. Le CISIRH a remplacé l'ONP. Mme Claire CHERIE fait état d'une reprise des données de Rhapsodie dans RenoiRH, avec 98 % de succès. Il reste deux mois et demi pour cibler les dossiers manquants. Pour ce qui concerne la recette, l'administration a exigé de réaliser des tests de mise en situation. 85 % des 750 tests ont été réalisés. 138 signalements sont en cours d'instruction par le CISIR. La conduite du changement est un chantier essentiel pour le projet. 400 gestionnaires sont concernés. Un calendrier de formation a été réalisé avec ces derniers, ainsi qu'avec les 230 gestionnaires de proximité. Ces derniers doivent être formés de la même manière. La formation des encadrants constitue un axe fort. Un encadrant doit savoir interroger le logiciel, ne serait-ce que pour dialoguer de manière professionnelle avec les gestionnaires. Cela n'est pas toujours le cas actuellement. Les encadrants dont les gestionnaires travaillent sur RenoiRH seront formés sur ce logiciel. La première séance a eu lieu le 11 septembre. Les formateurs relais ont également été formés le 21 septembre. Le réseau sera le plus étendu possible. Le 21 septembre et fin octobre ont été programmés des séminaires de formateurs relais, pour préparer la bascule de fin décembre.

Le CISIR a accepté que soit constituée une base d'entraînement, à compter du 1<sup>er</sup> octobre 2015, pour les formateurs relais. Des fiches « pas-à-pas » sont en cours de rédaction. 32 seront publiées. Elles détaillent les actions à mener pour conduire une opération. Ces fiches permettent une remise à niveau sur l'ensemble des procédures, mais aussi de garantir un niveau homogène de formation des gestionnaires.

En matière de communication, une deuxième lettre d'information sur RenoiRH a été publiée en juillet, la troisième étant programmée en octobre. Le 9 juillet a eu lieu la dernière réunion d'information des organisations syndicales. Une nouvelle réunion sera organisée.

*Point SRH* et *Culture* donnent lieu à des articles sur RenoiRH. Une affiche a été apposée sur les murs, sur le déploiement de RenoiRH. La conduite du changement a donné lieu à une information au Louvre et à la BNF. L'ensemble des chefs de bureaux et des formateurs relais a été réuni début octobre. Un séminaire des gestionnaires de l'ensemble du pôle d'expertise est prévu le 6 octobre.

Le quatrième chantier en cours porte sur les « répétitions à blanc » de la bascule de Rhapsodie dans RenoiRH. Une répétition est prévue le 13 octobre, une autre du 9 novembre. A la fin du mois de décembre interviendra la bascule officielle, RenoiRH étant mis en service le 11 janvier.

Une assistance utilisateur est assurée par le CISIR. Le ministère de la Culture est le seul, avec les affaires sociales, basculant dans RenoiRH en janvier. Cette aide logistique (assistance utilisateur, appui au démarrage) est substantielle. Une équipe du CISIR sera située à proximité des gestionnaires pour les aider. RenoiRH devrait simplifier les procédures et permettre une remise à niveau règlementaire. La base de données sera particulièrement riche, permettant de

mettre en place la GPEEC, mais aussi d'extraire des données sur l'emploi et les rémunérations.  
u 30 novembre

**Mme Valérie RENAULT (CGT-Culture)** estime que ce sujet devrait faire l'objet d'un point de l'ordre du jour en CTM – plutôt que d'être traité en questions diverses. Ce projet relève des compétences du CTM.

**M. Christopher MILES** ne partage pas cette opinion.

**Mme Valérie RENAULT (CGT-Culture)** rappelle que la CGT-Culture a longtemps déploré la mauvaise qualité des outils mis à dispositions des gestionnaires et des gestionnaires de proximité, en 2012 et en 2013. Ce nouvel outil est positif. Mme Valérie RENAULT (CGT-Culture) regrette à nouveau que ce projet soit évoqué uniquement en point de suivi.

750 tests ont été réalisés, dont 85 % avec succès. La CGT-Culture souhaite que tous les tests soient couronnés de succès. Pour réaliser correctement une paie, aucune erreur ne peut être acceptée. Les agents ont besoin de données fiables, pour assurer correctement la paie de 15 000 agents. L'accès des personnels à leurs données devra être assuré.

Par ailleurs, Mme Valérie RENAULT (CGT-Culture) fait remarquer que des contractuels attendent l'application de leurs échelons pendant de nombreux mois. Ce problème ne relève pas que d'une problématique d'outils. Les procédures doivent être améliorées, afin que les contractuels bénéficient de leur changement d'échelon à date anniversaire. 400 contractuels étaient concernés par un changement d'échelon en 2015.

Mme Valérie RENAULT (CGT-Culture) demande à l'administration de préciser où sont situés les 230 gestionnaires de proximité, qui doivent bénéficier de la meilleure formation possible.

Au sujet des fiches pas-à-pas, Mme Valérie RENAULT (CGT-Culture) demande si elles permettront de mieux prévenir les représentants du personnel et l'administration – par exemple sur les commissions de réforme.

**M. Nicolas MONQUAUT (CGT-Culture)** estime que ce projet devrait être source d'une plus grande fluidité. Ce type de projet permet souvent de réduire les effectifs. M. Nicolas MONQUAUT (CGT-Culture) demande à l'administration de préciser quel allègement de la charge de travail en ETP au sein du service RH sera permis du fait de la mécanisation et de la fluidification des procédures. Ce sujet sera essentiel dans le cadre de la politique immobilière.

**M. Christopher MILES** prend note de cette question sur les gains de productivité permis par le projet. La polycompétence des agents a été évoquée dans le cadre d'un point sur la pyramide d'âge.

**Mme Caroline CLIQUET (SUD-Cultures Solidaires)** évoque la dernière séance de travail du 9 juillet. Aucun compte rendu n'a été réalisé, ce qui est regrettable. Pour ce qui concerne la bicompétence, un bilan devait être finalisé le 6 mars 2015. Mme Caroline CLIQUET (SUD-Cultures Solidaires) sollicite des précisions à ce sujet.

La reconnaissance professionnelle, actuellement inexistante, est au cœur des préoccupations des agents. L'administration avait promis cette reconnaissance pour les agents bicompétents.

Une étude devait être menée par l'administration sur trois à quatre ans. Par ailleurs, la bascule RIFSEEP au 1<sup>er</sup> janvier inquiète les agents.

**M. Christopher MILES** recense les questions posées par les organisations syndicales sur le projet RenoïRH.

**Mme Claire CHERIE** confirme que les 750 tests doivent tous être réussis. Pour l'heure, le taux de réussite est de 85 %. Les deux prochains mois doivent permettre d'atteindre 100 % de réussite. Il est essentiel d'impliquer les agents dans la recette. Les agents bicompetents disposent d'une vision complète de la recette de l'ensemble de la procédure. Pour valoriser les personnels du SRH, ces compétences seront mises en avant.

Pour l'heure, le logiciel n'est utilisé par aucun ministère. L'ensemble des cas pratiques du ministère est appliqué dans le logiciel, dans le cadre d'une « recette », pour s'assurer de son bon fonctionnement. S'agissant des données personnelles, la création d'un portail pour les agents est prévue. Ces derniers pourront par exemple modifier leur adresse – *a priori* en 2017.

**M. Christopher MILES** note que ce portail, d'après la documentation relative au projet, est prévu en 2016.

**Mme Claire CHERIE** précise qu'elle préfère pouvoir tester le portail avant de le mettre en ligne. Elle se dit favorable à l'application des changements d'indice – et de l'ensemble des actes – à la date anniversaire. RenoïRH permet de réaliser mensuellement un point sur les changements prévisibles. Pour l'heure, le ministère de la Culture n'est pas suffisamment réactif. Un pôle de contrôle de la paie sera créé, notamment pour s'assurer que les changements d'échelon ont été pris en considération dans RenoïRH et en paie.

Les 230 questionnaires de proximité sont les mêmes que ceux de Rhapsodie. Pour ce qui concerne la commission de réforme, un travail doit être mené avec le bureau de l'action sociale pour la mise en place de procédures plus transparentes vis-à-vis des organisations syndicales sur la date des actes.

Ensuite, Mme Claire CHERIE signale que l'allègement de la charge de travail permis par RenoïRH n'interviendra pas immédiatement. Après l'introduction de RenoïRH, il sera nécessaire de remplacer Girafe pour connecter l'outil à la paie. Une *task force* sera nécessaire pour réaliser cette bascule. La paie basculera en 2018. Le logiciel doit être exempt de tout reproche pour assurer une paie parfaite. Pour l'heure, les deux logiciels sont distincts. A l'avenir, la paie sera connectée à RenoïRH.

Mme Claire CHERIE confirme qu'aucun compte rendu de la séance du 9 juillet n'a été réalisé. Un PowerPoint avait été présenté. Mme Claire CHERIE juge normal que les agents soient inquiets vis-à-vis de la bascule le 1er janvier. En revanche, il serait étonnant qu'ils ne soient pas au courant de celle-ci. La procédure utilisée permet d'informer l'ensemble des agents.

Les salariés sont désormais bicompetents. Ils peuvent réaliser des formations, à leur demande. Ils peuvent être accompagnés dans l'ensemble des démarches conduites sur RenoïRH.

Ensuite, Mme Claire CHERIE se dit prête à proposer des promotions de corps d'adjoints administratifs en secrétaires administratifs ou des promotions de grade – en veillant à ne pas réaliser de discrimination. Le personnel du SRH est très impliqué professionnellement, ce qui

doit être valorisé. Un bilan de l'ensemble des promotions sur trois à quatre ans peut être réalisé.

**M. Frédéric MAGUET (FSU)** demande confirmation que les annuaires des corps seront remis à jour en temps réel, grâce à RenoïRH.

**M. Christopher MILES** confirme que le nouvel outil sera un réel SIRH, permettant de faciliter la production des données.

**Mme Valérie RENAULT (CGT-Culture)** fait état d'un réseau informatique fragile dans les DRAC. Le nouveau système d'information pourrait faire saturer le réseau. Souvent, les nouveaux systèmes d'information fonctionnent mal dans les DRAC. Mme Valérie RENAULT (CGT-Culture) demande confirmation que des essais ont été réalisés dans les DRAC. Mme Valérie RENAULT (CGT-Culture) demande que l'administration crée une cellule de crise et soit réactive, en cas de difficulté majeure rencontrée au cours de la paie de janvier.

**Mme Claire CHERIE** répond que la relation avec les DRAC s'effectue par le biais des correspondants informatiques. La compatibilité entre HR Access et Business Objects, sur les postes de travail, sera vérifiée. Chaque agent disposera d'une carte dotée d'un code. Il ne sera pas possible pour un agent d'utiliser le poste de travail d'un autre agent. Les DRAC et les établissements publics sont informés du déroulement du projet. Un test sera réalisé.

Mme Claire CHERIE rappelle que la paie continue d'être réalisée avec Girafe. De fait, la paie est sécurisée pour 2016 et 2017. Elle ne sera transférée qu'en 2018.

**M. Jean CHAPELLON (expert de la liste commune CFTC-UNSA)** note que la sécurité et le réseau sont évoqués dans le débat, alors que ces derniers ne sont pas mentionnés dans la présentation transmise par l'administration. Certaines informations sont à caractère personnel. Il est essentiel de s'assurer qu'elles ne filtrent pas. Les communications du cabinet et des organisations syndicales ne sont actuellement pas sécurisées par le système SSD. M. Jean CHAPELLON (CFTC-UNSA) espère que les communications réalisées par les agents en charge de RenoïRH seront sécurisées, pour éviter une interception.

**M. Christopher MILES** répond que des protocoles sécurisés seront mis en place. L'essentiel de la gestion de carrière des agents reliée à la paie est pris en charge par le SRH et les agents bicompetents, depuis que le dispositif de paie des DRAC a été centralisé. La sécurisation est plus importante, depuis que 80 % de la gestion des agents sont assurés au plan central.

**M. Jean CHAPELLON (CFTC-UNSA)** craint que des échanges par courriel ne soient pas sécurisés, alors que la Loi impose la sécurité des données.

**M. Christopher MILES** répond que l'administration veille à la sécurité des données personnelles.

**Mme Claire CHERIE** précise que les e-mails ne sont pas adressés directement depuis RenoïRH.

**M. Christopher MILES** indique que la BNF a été informée que son dispositif n'était pas réglementaire, pour ce qui concerne les agents travaillent en lieux clos ou en sous-sol sans lumière, même à temps incomplet.

**Mme Claire CHERIE** signale que les avancements d'échelon sont répercutés sur les paies de septembre à décembre. Les agents ne signent pas tous leurs avenants en temps et en heure, ce qui pose problème.

**Mme Valérie RENAULT (CGT-Culture)** demande confirmation qu'un avenant est nécessaire à chaque changement d'échelon.

**M. Christopher MILES** propose de vérifier ce point. Cette méthode a tendance à multiplier les avenants.

**Mme Claire CHERIE** informe le CTM que la rentrée de l'ENSA de Clermont-Ferrand s'est réalisée dans les nouveaux locaux. L'inauguration est prévue en présence de la ministre. La direction de l'école a proposé au CHSCT le 24 septembre une nouvelle visite des locaux, en présence de l'ISST, d'un représentant de l'OPPIC et de la DGP.

**M. Christopher MILES** annonce le report de l'inauguration.

**Mme Claire CHERIE** évoque le rapport de l'IGAC. La demande de transmission de l'EPPPD a été communiquée au cabinet. De même, une demande a été formulée sur l'enseignement supérieur de l'ENSA de Rouen.

**M. Christopher MILES** juge qu'il sera difficile d'obtenir la communication de ce rapport, qui porte sur le « fonctionnement humain » de l'école. Pour ce qui concerne le pilotage, le rapport pourra être communiqué.

**M. François ROMANEIX** annonce qu'il fournira ce rapport au cours de la présente semaine.

**M. Christopher MILES** oppose un refus à la demande de transmission du rapport portant sur l'ENSA Rouen.

S'agissant des avis de vacance ISCP et des attachés, **Mme Claire CHERIE** rappelle qu'une note a été transmise. Les ISCP ne doivent pas demander leur détachement dans le corps des attachés si leur fonction en est éloignée. L'administration est très attentive à ce point.

**Mme Valérie RENAULT (CGT-Culture)** craint que la réforme territoriale, avec le reclassement des personnels, entraîne un changement de corps de certains agents. **Mme Valérie RENAULT (CGT-Culture)** propose de discuter de ladite note au cours d'un point sur la GPEEC.

**M. Christopher MILES** n'y voit pas d'opposition.

S'agissant des arts décoratifs, **Mme Claire CHERIE** indique qu'un cycle de réunions de concertation est prévu sur la convention collective de l'animation, relative au secteur des musées, qui sera introduite en janvier 2016.

**M. Vincent KRIER (CGT-Culture)** fait remarquer que l'attitude de la direction locale de l'association des arts décoratifs a obligé les organisations syndicales à intervenir. Un courrier a été adressé par le directeur de cabinet en juillet, permettant à l'association de revoir le projet social – ce qui était en contradiction avec le protocole d'accord de sortie de grève négocié avec le conseiller social lors de la grève de janvier. Ce protocole prévoyait une discussion pendant six mois sur les rémunérations. Le directeur n'a pas agi entre mars et septembre, pour

respecter ses engagements. Le courrier remet en cause l'accord d'entreprise, le projet social, en souhaitant l'adhésion à la convention collective nationale de l'animation. Les organisations syndicales ont été obligées d'intervenir. Le débat sur les rémunérations, comme prévu par le protocole, a été ouvert. Il est déplorable de devoir en permanence rappeler au directeur de l'association qu'il doit respecter le dialogue social et qu'il n'est pas totalement libre d'agir à sa guise. La majorité des organisations syndicales a refusé de débattre des conditions d'adhésion à la convention collective nationale de l'animation.

**M. Christopher MILES** note que la concertation a débuté, grâce à l'intervention des organisations syndicales. Concernant la requalification des emplois des DRAC, elle porte sur l'ensemble des postes. Les postes de directeurs et de directeurs adjoints seront moins nombreux. Des postes de directeur d'administration territoriale de l'Etat seront maintenus sur les sites des anciennes DRAC. La DGAFP a adressé un questionnaire, rempli par l'administration. Le ministère attend que soit examinée sa situation. M. Christopher MILES se dit confiant vis-à-vis de la revalorisation du classement de ces postes, permettant une meilleure fluidité entre administration centrale et services déconcentrés – notamment pour les corps supérieurs du ministère de la Culture (administrateurs civils, conservateurs, ICCEAC et AUE).

**M. Tahar BEN REDJEB (SUD-Culture Solidaires)** rappelle que les DRAC subsistant au 1<sup>er</sup> janvier 2016 sont toutes concernées, suite à la fusion.

**M. Christopher MILES** précise que toutes les DRAC connaissent une revalorisation, sauf pour certains territoires.

**M. Tahar BEN REDJEB (SUD-Culture Solidaires)** fait remarquer que des postes de DRAC disparaîtront avec la fusion. De fait, ces derniers ne seront pas concernés par la revalorisation au 1<sup>er</sup> janvier.

**M. Christopher MILES** confirme qu'il ne sera pas procédé à une revalorisation rétroactive de personnes conservant leur rémunération actuelle. Pour ce qui concerne le décret-liste, la note d'arbitrage sera adressée au Premier ministre.

**M. Nicolas MONQUAUT (CGT-Culture)** sollicite des précisions sur l'arbitrage demandé au Premier ministre.

**M. Christopher MILES** répond que cet arbitrage porte sur la question du périmètre.

**M. François ROMANEIX** indique que ce sujet sera étudié par le Conseil supérieur, mais aussi par le ministère du Budget. Il souhaite qu'une décision interministérielle soit prise par le Premier ministre

**M. Nicolas MONQUAUT (CGT-Culture)** demande à M. Christopher MILES de résumer la position du ministère. Il demande confirmation que les présidents d'établissements ne s'adresseront pas au Président de la République. Il souhaite savoir si la position du ministère est uniforme.

**M. Christopher MILES** répond qu'il s'est assuré que les établissements ne remettront pas en cause la position portée par le ministère.

**M. Nicolas MONQUAUT (CGT-Culture)** s'enquiert de la date prévisionnelle de publication des textes. Depuis trois ans, celle-ci est attendue.

**M. François ROMANEIX** répond qu'il espère obtenir un arbitrage du Premier ministre dans un délai d'un mois. Les négociations en interne pourront ensuite se dérouler en fin d'année et en début d'année 2016, permettant ensuite de saisir le Conseil supérieur de la fonction publique.

S'agissant de la diversité et de l'égalité, **Mme Claire CHERIE** indique qu'un travail de labellisation est en cours. Le ministère a pris contact avec la DGAFP dans ce domaine, pour se joindre aux marchés interministériels.

**M. Christopher MILES** signale qu'il souhaite élargir le CT spécial à la question de la diversité. Il sera difficile de l'organiser avant la fin de l'année 2015.

**M. Cédric ROMS (SUD-Cultures Solidaires)** juge que les labels diversité et égalité ne sont en général pas efficaces dans la lutte contre la discrimination, encore moins lorsqu'ils sont trop généralistes. Le fait d'organiser un CTM sur l'égalité femmes / hommes est positif. Le fait de vouloir traiter de nombreuses problématiques d'une seule traite, notamment en rassemblant égalité professionnelle et diversité, pose problème. Dans le ministère, la majorité des agents est féminine. Le fait d'être une femme n'est pas un handicap. **M. Cédric ROMS (SUD-Cultures Solidaires)** réitère sa demande qu'un rapport de situation comparée soit présenté en CTM spécial, pour objectiver les inégalités.

**M. Tahar BEN REDJEB (SUD-Culture Solidaires)** juge, à titre personnel, qu'il est utile que la politique de la lutte contre les discriminations traite d'autres sujets que la discrimination femme / homme.

**M. Christopher MILES** précise que le label est en réalité une certification.

**M. Tahar BEN REDJEB (SUD-Culture Solidaires)** craint que cette certification n'entraîne pas d'évolution directement perceptible par les agents. Le label ne pourra pas être mis en œuvre en 2015. **M. Tahar BEN REDJEB (SUD-Culture Solidaires)** demande s'il est envisageable de programmer le CT spécial avant la fin de l'année 2015.

**M. Christopher MILES** souligne que l'évolution du personnel déconcentré est une priorité. Il souhaite traiter dans un CT ministériel de l'ensemble des questions d'égalité d'accès à l'emploi et dans les carrières, pour ensuite le décliner sur l'égalité hommes / femmes et sur la diversité. L'engagement que peut prendre l'administration est d'engager le travail sur le label ou la certification, mais pas de le finaliser rapidement – même si Madame LEBRANCHU souhaite que la certification soit applicable au 1<sup>er</sup> janvier 2016. La certification peut donner lieu à une co-construction, par exemple sur les conditions de recrutement et les concours. Il est nécessaire de prendre le temps d'examiner la situation. Des dispositifs d'alerte pourraient être mis en place, garantissant l'anonymat des personnes souhaitant signaler une discrimination. Une forme de relais pourrait être créée dans les établissements.

Il est possible de programmer des réunions préparatoires au CT spécial, pour permettre de rendre la discussion concrète en CT spécial, afin que le projet se concrétise rapidement.

Sur le statut des enseignants-chercheurs des ENSA, **Mme Claire CHERIE** signale que des groupes de travail sont pilotés par la direction générale des patrimoines. Le travail doit être accéléré, l'administration ayant pris l'engagement de prendre une décision avant la fin de l'année 2015.

**M. Nicolas MONQUAUT (CGT-Culture)** demande à M. François ROMANEIX de respecter son engagement au sujet de la titularisation des enseignants contractuels dans le cadre de la réforme du statut des enseignants. Une discussion doit avoir lieu sur ce point.

**M. François ROMANEIX** souhaite que les groupes de travail en cours, notamment sur l'organisation et la gouvernance, puissent se dérouler. Il est prêt à organiser une rencontre début novembre.

**M. Christopher MILES** informe le CTM que le secrétariat général du Gouvernement a transmis une procédure sur les créations de postes de directeurs et sur l'évolution des organigrammes, nécessitant une étude d'impact. Une nouvelle copie sera adressée au cabinet prochainement pour justifier la création des postes de directeur des archives et de directeur des musées.

Concernant la politique du livre, **M. Christopher MILES** rappelle que ce point est lié à l'assermentation des agents du ministère de la Culture en région, pour procéder à des contrôles sur le prix unique. Le 25 juin, l'administration avait pris l'engagement de réaliser un suivi en CTM à ce sujet.

A propos de l'ouverture des musées à certaines catégories de public le jour de fermeture, **M. Christopher MILES** rappelle qu'elle porte sur les publics scolaires et empêchés.

Pour ce qui concerne les annales et corrigés, **Mme Claire CHERIE** indique que les annales de 2013 et 2014 ont été publiées. L'administration travaille avec les jurys pour qu'une copie type soit remise.

**Mme Claire CHERIE** rappelle, concernant les corps à deux grades et la revalorisation de la filière administrative, que les discussions se poursuivent auprès de la DGAFP – notamment sur les promotions de C en B. Les transformations de B en A pourraient également donner lieu à une discussion, même si la DGAFP a opposé un refus à la demande du ministère de la Culture. Au sujet des conférenciers nationaux, un point doit être réalisé à l'occasion d'un prochain CTM.

**M. Thomas PUCCI (CGT-Culture)** questionne l'administration sur l'évolution du projet sur les guides conférenciers. La Loi autorisait le gouvernement à agir sur ordonnance sur les emplois réglementés. Le fait d'exclure les conférenciers de l'ordonnance était évoqué.

**M. François ROMANEIX** répond qu'il tentera d'obtenir des informations sur l'évolution de ce dossier.

**M. Christopher MILES** annonce que les guides conférenciers ont récemment manifesté.

**M. Cédric ROMS (SUD-Cultures Solidaires)** indique que le mémorial de la Shoah à Paris pousse les guides conférenciers à devenir autoentrepreneurs.

**M. Christopher MILES** note que deux points différents sont évoqués, l'un sur le statut des conférenciers, l'autre sur les guides conférenciers libéraux se voyant délivrer une carte par le ministère de la Culture. Celle-ci permet de reconnaître les compétences de ces personnes, notamment leurs études. **M. Christopher MILES** rappelle qu'il était question de créer un registre, en lieu et place du système de carte, permettant de pouvoir suivre l'effectif des guides conférenciers.

Les organisateurs de visites dans Paris souhaitent pouvoir faire appel des guides venant avec les groupes, en lieu et place des guides assermentés. Actuellement, les musées ou monuments n'acceptent les groupes que s'ils sont accompagnés par un guide. M. Christopher MILES ne dispose pas d'informations nouvelles sur ce sujet, suivi par la sous-direction des musées de France.

Concernant l'intégration des techniciens de recherche dans le NES, **Mme Claire CHERIE** fait état de l'acceptation de la DGAFP. La saisine du guichet unique a été réalisée le 7 octobre.

**M. Tahar BEN REDJEB (SUD-Culture Solidaires)** rappelle qu'un CT sur les DRAC avait été évoqué.

**M. Christopher MILES** confirme. La date du 19 novembre a été proposée. Il propose ensuite de passer au point suivant de l'ordre du jour.

**M. Thomas PUCCI (CGT-Culture)** note que certains points de suivi ont été retirés, notamment le projet de décret et d'arrêté relatif à la participation d'agents à des manifestations organisées dans le cadre de « mécénats ». Ce sujet a été évoqué pour la première fois le 21 mai 2014, puis une deuxième fois au CTM du 25 juin. Il avait été indiqué que des discussions étaient prévues avec les EP à l'automne. Ce sujet est pressant, car les indemnités n'ont pas été revalorisées depuis 2005.

**Mme Valérie RENAULT (CGT-Culture)** confirme que les salariés attendent avec impatience une augmentation des indemnités. Les agents ont tendance à multiplier les heures de travail pour augmenter leur rémunération, ce qui n'est pas satisfaisant. Ce dossier n'a pas progressé depuis 15 mois. Il fait l'objet de discussions entre Bercy et le ministère. Mme Valérie RENAULT (CGT-Culture) souhaite que ce projet avance.

**M. Christopher MILES** répond que le ministère est en attente d'une concertation menée par la direction générale des patrimoines sur l'ensemble des établissements, permettant d'aboutir à un projet d'arrêté qui sera transmis à Bercy. M. Christopher MILES propose de discuter de ce point avec Vincent BERJOT.

**Mme Valérie RENAULT (CGT-Culture)** souhaite que ce point soit traité au plus tôt.

Concernant l'organisation des concours, **M. Thomas PUCCI (CGT-Culture)** considère que 5 postes sont manquants. Le 25 juin, 2 ETP supplémentaires ont été annoncés au bureau des concours. Le 10 juillet, l'administration avait pris l'engagement de présenter le programme des concours pour l'année 2016.

**M. Christopher MILES** répond que le programme des concours est en cours de finalisation.

**Mme Claire CHERIE** confirme qu'un calendrier prévisionnel de l'ensemble des concours a été établi.

**M. Christopher MILES** précise que le programme n'est, pour l'heure, qu'indicatif.

**Mme Claire CHERIE** met en évidence le grand nombre de concours organisés en 2015 et 2016. Pour les concours réservés, le nombre de postes est égal au nombre d'inscrits.

**Mme Valérie RENAULT (CGT-Culture)** juge que le CTM doit se voir communiquer le programme des concours, pour information. Des recrutements sont réalisés sans concours.

Des engagements ont été pris par l'administration à la suite de l'accord du 8 juillet. L'administration avait garanti qu'elle tenterait de recruter sans concours des agents de catégorie C.

**Mme Claire CHERIE** précise que le tableau ne porte pas sur 2014, mais sur 2015 et 2016. Le dernier tableau, datant du 13 octobre 2015, mentionne les recrutements sans concours. Le SIEC est pris en considération, pour les concours organisés par le Centre interministériel des recrutements. Mme Claire CHERIE propose de réaliser, au dernier CTM de l'année, un point sur les concours réalisés et prévus.

**M. Thomas PUCCI (CGT-Culture)** questionne l'administration sur la politique immobilière, portée à l'ordre du jour du CTM du 17 septembre. Il n'est pas certain que le courrier de la ministre ait été transmis.

**M. Christopher MILES** assure que ce document a été communiqué en séance, en CTAC. Il est possible de réaliser une nouvelle diffusion, auprès des membres du CTM.

**Mme Valérie RENAULT (CGT-Culture)** tient à évoquer ce courrier, dans lequel la ministre n'aborde pas certains sujets. L'absence totale de cahier des charges construit avec les organisations syndicales pose problème. Le 17 septembre, les organisations syndicales avaient demandé que la ministre s'exprime - notamment sur la charte de déconcentration et le déménagement, mais aussi sur les services déconcentrés. La communication du 8 juillet 2015 est trop vague.

Le dernier courrier sur la politique immobilière ne traite que de la question de la surface. Mme Valérie RENAULT (CGT-Culture) évoque ensuite les locaux de Pyramides, occupés depuis 1992. Ils ont été aménagés en conséquence, avec notamment une réserve et un monte-charge pour les œuvres d'art. Les besoins de ce site ont été totalement sous-estimés dans le cahier des charges – tout comme la situation des archives. Il existe d'autres solutions pour Saint-Cyr qu'un déménagement, ce qui impacterait les locaux de la SDSI.

Le site de Pyramide est totalement adapté au service des musées de France. Un éventuel déménagement remettrait en cause ses missions. Les intentions de l'administration sur les archives manquent de clarté. La ministre a souhaité que le dialogue soit exemplaire, ce qui n'est pas le cas. La documentation fournie est insuffisante.

**M. Nicolas MONQUAUT (CGT-Culture)** rappelle de quelle manière les précédents déménagements liés à la RGPP ont posé problème, entraînant de très nombreuses réunions. Le chantier actuel est conduit dans la précipitation. Le courrier adressé par la ministre est totalement inutile. Elle dit avoir conscience des enjeux, mais être obligée d'appliquer les consignes. L'absence de Pyramides dans le courrier a été perçue comme une insulte.

L'administration doit tirer les leçons des erreurs passées. Concernant la direction des musées de France et la DGLFLF, situées à Pyramides, le projet immobilier porterait un coup fatal à la direction des musées de France. M. Nicolas MONQUAUT (CGT-Culture) souligne que l'autonomie des établissements est de plus en plus encadrée, depuis la RGPP, alors que celle-ci était censée l'augmenter.

La lettre de la ministre ne fournit aucune orientation sur le devenir de la direction des musées de France. Les personnels ont l'impression que les leçons du passé n'ont pas été tirées. Les précédents déménagements ont entraîné de nombreuses réunions. La nouvelle opération

immobilière débute sous de mauvais auspices. Le ministère semble compter sur une éventuelle apathie des personnels, qui accepteront *in fine* le déménagement qui leur est imposé.

**Mme Caroline CLIQUET (SUD-Cultures Solidaires)** rappelle que la pétition a recueilli plus de 2 000 signatures. La lettre de la ministre a été mal perçue, laissant de côté une partie des agents concernés. Ces derniers ne sont pas dupes. Le projet prévoit une densification des bureaux – comme en 2010, avec la norme aberrante des 7 mètres carrés. Le projet entraînera également une augmentation du trajet domicile / travail.

La dernière séance de CHSCT n'a pas permis d'expliquer de quelle manière le besoin de 27 000 mètres carrés et de 6 000 mètres carrés a été établi. La situation est, pour le moins, floue.

**M. Christopher MILES** fait remarquer que le courrier de la ministre n'évoque certes pas Pyramides, mais pas non plus Richelieu, Saint-Cyr et les archives nationales.

**Mme Valérie RENAULT (CGT-Culture)** considère qu'il est assez déplacé d'évoquer Richelieu dans le courrier, mais pas Saint-Cyr, Pyramides et les archives.

**M. Christopher MILES** souligne que le bâtiment de Saint-Cyr est à bout de souffle. Les centres de machines devront être délocalisés. Plusieurs scénarios ont été présentés au personnel. La concertation a bel et bien été menée avec les personnels.

**Mme Valérie RENAULT (CGT-Culture)** appelle l'administration à distinguer les machines des personnels. Ces derniers peuvent travailler à distance des machines, qui pourraient être transférées à Paris ou à Toulouse.

**M. Christopher MILES** précise que les machines devraient être installées aux douanes.

**Mme Valérie RENAULT (CGT-Culture)** rappelle que l'effectif informatique était de 150 à 160 personnes avant le départ à Saint-Cyr, qui a amputé l'équipe de la moitié des effectifs – même si les missions ont évolué. Le ministre a besoin d'un service informatique interne. Ce dernier n'est pas assez étoffé, pour que le SDSI puisse gérer les DRAC et les outils métiers.

Par ailleurs, Mme Valérie RENAULT (CGT-Culture) signale que les locaux de l'INRIA de Rocquencourt ont été libérés. Les rumeurs affirment que le ministère de la Culture occuperait ces locaux.

Mme Valérie RENAULT (CGT-Culture) demande confirmation qu'il est question de faire déménager les agents du SDSI dans les locaux de l'INRIA.

Mme Valérie RENAULT (CGT-Culture) insiste sur le caractère essentiel de définir un cahier des charges avec les représentants du personnel. Le présent document ne tient pas compte des spécificités des missions, notamment sur Pyramides.

**M. Christopher MILES** répond que le ministère de la Culture n'occupera pas le site de Rocquencourt. Il confirme également qu'il a été tenu compte des spécificités de Pyramides, notamment la salle du conseil sécurisée, avec une réserve également sécurisée pour les œuvres.

**Mme Isabelle GADREY** précise, concernant le cahier des charges, que celui qui est paru est général. Les cas particuliers seront pris en compte, notamment des besoins de Pyramides.

Toutes les réunions organisées avec la DGCA visent à tenir compte des besoins, notamment en termes de salles de formation. Les réunions qui seront organisées avec tous les services du ministère viseront à recenser les besoins. Cette démarche menée avec la DGCA sera étendue. En fonction du scénario retenu, les groupes de travail associeront les utilisateurs pour rédiger les cahiers des charges finaux.

**Mme Valérie RENAULT (CGT-Culture)** insiste sur le caractère essentiel de la réserve de Pyramides, qui donne lieu à 1 200 mouvements d'œuvres par an. D'autres ministères souhaitent utiliser cette réserve sécurisée. Les commissions d'acquisitions ne servent pas que le service des musées de France, mais aussi les DRAC et les établissements publics. Mme Valérie RENAULT (CGT-Culture) n'est pas certaine que toutes les spécificités des locaux soient prises en considération dans le cahier des charges. Mme Valérie RENAULT (CGT-Culture) rappelle que le site de Pyramides a été acquis sur recommandation d'un membre de la Cour des comptes.

**M. Christopher MILES** précise que ce membre était Jacques SALLOIS. Les travaux à réaliser, notamment pour le traitement de l'air, coûteraient plusieurs millions d'euros. Il convient d'identifier une solution permettant d'accueillir tous les personnels tout en tenant compte des besoins spécifiques de la direction des musées de France. La ministre n'a pas exclu l'option d'un maintien sur le site de Pyramides, moyennant des travaux.

**Mme Valérie RENAULT (CGT-Culture)** appelle l'administration à préciser sa position sur les archives. Une réponse au rapport Magnien Notari a été rédigée. Ce dernier est particulièrement sérieux, car il a été rédigé avec le concours des agents – notamment sur les zones inondées, la conservation des archives. Les agents attendent qu'une réponse soit apportée sur la position de l'administration sur la rénovation des locaux techniques des archives nationales de Rohan-Soubise et du SIAF.

S'agissant de la formation, les représentants du personnel se sont émus que le service de formation de la direction générale des patrimoines, le département de la formation scientifique et technique, ne bénéficie plus de salles de formation aux archives. Le secrétariat général a indiqué que les formations pourraient être dispensées à Formeret, ce qui n'est en réalité pas possible, car ces formations nécessitent l'accès au système d'information du ministère de la Culture.

**M. Christopher MILES** confirme que l'espace dédié aux formations spécifiques des archives nationales devra être récupéré au plus tôt. Cette mission doit être réalisée sur place. Pour ce qui concerne le suivi du projet scientifique et culturel des archives nationales, le rapport Magnien Notari et les observations des organisations syndicales servent de base à l'élaboration d'une réponse, qui sera prochainement communiquée.

**M. François ROMANEIX** rappelle que le processus est interministériel. Il déplore les procès d'intention intentés par M. Nicolas MONQUAUT (CGT-Culture). La lettre de la ministre prend des engagements sur le devenir du site des Bons enfants, en tout cas engagement est pris de se mobiliser pour le préserver.

**M. Nicolas MONQUAUT (CGT-Culture)** souligne que le devenir de l'administration centrale ne se limite pas à celui des Bons enfants. Il invite le conseiller social à « suivre une formation ».

**M. François ROMANEIX** rappelle que M. Christopher MILES a répondu sur Pyramides.

**M. Nicolas MONQUAUT (CGT-Culture)** juge que le fait que ce site n'ait pas été évoqué dans la lettre, alors que 300 personnes sont flouées, constitue une erreur terrible.

Concernant le rôle de l'administration centrale, **M. François ROMANEIX** rappelle que la ministre l'a rappelé au début de son courrier. Clairement, la ministre n'était pas censée revenir en détail dans son courrier sur les missions de l'administration centrale. Elle pourra traiter de ce sujet à d'autres occasions. Une réponse doit être apportée sur l'évolution des archives. Le rapport Notari Magnien n'est plus la base de la réflexion de l'administration, comme cela a été rappelé au cours de la réunion du 9 juin. Dans les prochaines semaines, les surfaces dédiées aux archives, les locaux, les réserves inondables, les investissements nécessaires pour la réalisation du quadrilatère doivent donner lieu à des informations complémentaires.

**M. Thomas PUCCI (CGT-Culture)** rappelle que le CT du 2 avril avait donné lieu à un débat sur la GPEEC. Il était prévu la communication d'une projection de départs à la retraite, si possible avant le CT du mois de juin. Aucune information n'a été fournie.

**M. Christopher MILES** maintient son engagement. Ce dernier n'a pas pu être tenu, pour l'instant, les ordres du jour des CT n'étant pas épuisés. Une démarche formalisée sur les filières recherche doit être menée.

**Mme Emmanuelle PARENT (CGT-Culture)** juge qu'il aurait été préférable de disposer du document suffisamment tôt pour étudier l'avenir des DRAC, de leurs emplois et de leurs métiers. Le travail est mené avec retard. Les études d'impact RH, y compris sur la GPEEC, doivent être fournies. La GPEEC doit être une démarche qualitative, permettant une projection en matière d'évolution des métiers et compétences. A deux mois du lancement de la réforme territoriale dans les DRAC, ces dernières ne sont pas en capacité de mener une politique de GPEEC. Aucun outil de formation n'a été déployé.

**M. Franck GUILLAUMET (CGT-Culture)** estime que la question de la GPEEC peut être évoquée de deux manières. M. Franck GUILLAUMET (CGT-Culture) souhaite que la GPEEC permette de préparer l'avenir, à court et long terme, des métiers du ministère – dans un contexte évolutif. M. Franck GUILLAUMET (CGT-Culture) craint que la GPEEC soit menée dans une optique de contrainte sur les effectifs et de pyramide des âges. M. Franck GUILLAUMET (CGT-Culture) souhaite que la GPEEC soit utilisée de manière positive.

**M. Christopher MILES** assure que tel est également son souhait. Concernant les DRAC, il convient d'identifier les compétences, dans les DRAC, existantes et devant être préservées pour assurer la préservation du patrimoine, le soutien à la création, la démocratisation culturelle mais aussi pour tenir compte du rôle du numérique en tant que médium et média. Les études d'impact devraient permettre d'identifier les métiers à préserver et les compétences rares. Jusqu'à présent, ces points étaient mal pris en compte dans les régions. La création des nouvelles régions pourrait permettre à des agents de bénéficier de nouvelles opportunités de carrière. Certains agents sont forcés d'être polyvalents – par exemple des conseillers musique forcés de se positionner sur la danse. La GPEEC devra être développée au cours des trois prochaines années. La réforme territoriale est programmée entre le 1<sup>er</sup> janvier 2016 et le 31 décembre 2018, pour ce qui concerne son premier terme. Le nombre de suppressions d'emploi, au-delà de prévisions triennales, reste encore une inconnue. Dans le cadre des principes culturels édictés par la ministre, il convient de se positionner pour définir ensemble les nouveaux métiers et les nouvelles compétences, sur la capacité du ministère de la Culture de les attirer et de les développer. Cette réflexion vaut pour les cadres existants,

comme les corps de conservateurs, comme pour les corps à créer au plan interministériel ou ministériel. Le dialogue engagé sur la GPEEC doit être poursuivi, d'autant plus que la direction générale de l'administration et de la fonction publique incite le ministère à le faire.

**Mme Emmanuelle PARENT (CGT-Culture)** assure que les DRAC se saisissent de la question de la GPEEC sous l'angle des départs à la retraite – comme à Bordeaux, où 28 départs à la retraite interviennent en deux ans. Les DRAC n'étant pas positionnées dans les chefs-lieux seront dépossédées de leurs effectifs pour augmenter ceux des DRAC de chefs-lieux. Pour l'instant, il est demandé aux DRAC de réaliser un exercice sans avoir été formées. Pour réaliser une GPEEC, il est nécessaire de connaître le projet culturel. En Poitou-Charentes, une étude d'impact devait être réalisée. La GPEEC est une projection de l'avenir, qu'il n'est pas possible de réaliser pour l'instant. Les études d'impact paraîtront trop tardivement.

**M. Christopher MILES** estime pour sa part que les études d'impact ne sont pas directement liées à la GPEEC. Ces études seront évoquées dans le point de l'ordre du jour relatif à la prime pour réorganisation territoriale.

**M. Thomas PUCCI (CGT-Culture)** signale que l'administration a évoqué, au CT du 2 avril, le rapport interinspection.

**Mme Valérie RENAULT (CGT-Culture)** demande qu'un point sur la GPEEC soit programmé au cours d'une prochaine séance.

**M. Christopher MILES** estime, compte tenu des échéances actuelles – notamment sur la réforme territoriale – qu'il ne sera pas nécessairement possible de prévoir un CT sur la GPEEC avant le premier semestre 2016.

**M. Thomas PUCCI (CGT-Culture)** rappelle que l'administration avait pris l'engagement d'adresser au personnel le rapport le plus rapidement possible. Le 4 juin, elle avait assuré que ce rapport serait en accès libre sur Internet.

**M. Christopher MILES** demande confirmation que ce rapport porte sur les DRAC (IGF et IGAC).

**Mme Valérie RENAULT (CGT-Culture)** regrette que ce rapport n'ait pas été présenté.

A titre personnel, **M. Christopher MILES** ne dispose pas de ce rapport, qui a probablement été demandé par les organisations syndicales. Il précise ensuite que ce rapport figure sur le site de l'IGF ([igf.finances.gouv.fr](http://igf.finances.gouv.fr)).

**M. Thomas PUCCI (CGT-Culture)** questionne l'administration sur le bilan Globeo.

**M. Christopher MILES** répond que ce point est prévu dans le programme, en lien avec l'arrêté sur la prise en charge des frais de missions.

Concernant la loi LCAP, **M. Thomas PUCCI (CGT-Culture)** rappelle que les représentants du personnel devaient être informés des amendements. Le texte a été adopté en première lecture sans que les représentants du personnel aient reçu les informations promises. **M. Thomas PUCCI (CGT-Culture)** demande un point à l'ordre du jour d'un prochain CT sur ce sujet.

**M. Christopher MILES** se dit prêt à programmer ce point.

**M. Thomas PUCCI (CGT-Culture)** ajoute qu'il était prévu, au CTM du 4 juin, de réaliser un calendrier de la formation, permettant d'étudier le plan de formation sur deux ans. La commission formation devant se tenir en novembre, un point doit être programmé au CT le 15 décembre.

**M. Christopher MILES** s'y dit favorable.

**Mme Emmanuelle PARENT (CGT-Culture)** rappelle que la question des budgets formation, concours et mobilité a été évoquée dans la matinée. M. Christopher MILES avait pris l'engagement d'apporter une réponse. La répartition entre ces trois points mérite clarification.

**M. Christopher MILES** répond que ce sujet doit être traité en commission formation et fait l'objet d'un point spécifique dans le plan de formation triennal des DRAC (2016, 2017, et 2018), notamment vis-à-vis de l'accompagnement des mobilités. Des accompagnements seront proposés par la cellule mobilité du préfet de région et dans le cadre du plan de formation des préfectures. Le dispositif n'est pas encore totalement opérationnel. Des provisions conséquentes doivent être constituées au plan central, pour pallier toute carence au plan local.

**Mme Valérie RENAULT (CGT-Culture)** assure que les DRAC ne sont pas en capacité de réaliser cet accompagnement.

**M. Christopher MILES** répond qu'elles ne peuvent pas produire une étude d'impact contenant tous les items du document transmis par le Premier ministre. M. Christopher MILES propose d'aider les DRAC par la passation d'un marché national sur l'étude d'impact à mener en 2016, notamment sur la prévention des risques psychosociaux.

**Mme Emmanuelle PARENT (CGT-Culture)** note de fait que l'administration acte le fait que la fusion des DRAC donnera lieu à des risques psychosociaux.

**M. Christopher MILES** considère qu'il serait faire preuve d'angélisme que de le nier.

**Mme Emmanuelle PARENT (CGT-Culture)** rappelle que le 19 novembre est prévu un CT spécial des DRAC. Les représentants du personnel ont insisté sur le fait que les formations devaient être menées en 2014. Rien n'a été réalisé, malheureusement. Les DRAC sont tous démissionnaires au 1<sup>er</sup> novembre.

**M. Christopher MILES** répond que les DRAC seront présents jusqu'au 31 décembre. Des avis de vacances seront publiés.

**Mme Emmanuelle PARENT (CGT-Culture)** fait état de vacances de poste à compter de mi-novembre dans certaines DRAC. Les DRAC préfigurateurs doivent réviser leur calendrier.

**M. Christopher MILES** répond que les avis de vacances paraîtront mi-novembre. Les DRAC en poste le resteront jusqu'au 31 décembre.

**Mme Emmanuelle PARENT (CGT-Culture)** assure que ce qui est indiqué par **M. Christopher MILES** est contraire aux informations fournies au plan local.

## **Point 2 : Point sur l'agenda social (pour information)**

**M. Christopher MILES** recense les sujets traités en point de suivi. Un travail est mené sur l'accompagnement du management responsable et la charte du management. Ce document sera présenté aux organisations syndicales lors d'un prochain CT avant communication au personnel. L'accompagnement des impacts RH de la réforme territoriale sera traité dans l'ordre du jour de la présente séance.

**Mme Sophie MEREAU (CGT Culture)** fait remarquer que l'administration a programmé un CTM à 16 heures, avec cinq points à l'ordre du jour. Il n'est pas possible de traiter l'ensemble des points sans terminer avant 23 heures 30. L'administration doit pouvoir réaliser ses présentations. Les représentants du personnel doivent pouvoir poser leurs questions. Le dialogue social n'est pas optimal. Il n'est pas étonnant que l'ordre du jour ne puisse pas être traité en convoquant un CTM à 16 heures avec cinq points à l'ordre du jour ou un CTM à 9 heures avec neuf points à l'ordre du jour. Ces pratiques reflètent la politique du Gouvernement, qui mène des réformes au pas de charge et épuise les personnels.

**M. Christopher MILES** note que, quelle que soit l'heure de la convocation, l'ordre du jour n'est jamais traité en totalité. Les réformes souhaitées par le Gouvernement doivent être traitées au plan interministériel. La PARRE est un dispositif d'accompagnement important pour les personnels. Si l'on ajoutait à l'ordre du jour tous les points demandés par les organisations syndicales, il conviendrait d'organiser un CT toutes les semaines. Pour pouvoir traiter la totalité de l'ordre du jour, il est peut-être nécessaire d'organiser des CT prenant fin lorsque l'ordre du jour a été soldé. De nombreux points de précédents CTM ont été reportés. Sur l'apprentissage, la présentation a été reportée à deux reprises.

**Mme Sophie MEREAU (CGT Culture)** regrette de nouveau que des CTM comptent 9 points à l'ordre du jour.

**M. Christopher MILES** confirme que l'ordre du jour est particulièrement chargé, du fait de reports de précédents points. Pour purger l'ordre du jour, un CT supplémentaire devrait être programmé avant la séance de novembre.

M. Christopher MILES signale que le point relatif à l'anticipation et l'accompagnement des impacts RH de la réforme territoriale sera traité lors du point 3 de l'ordre du jour. L'ouverture des musées sept jours sur sept a été traitée, tout comme l'adaptation du statut des enseignants chercheurs. L'amélioration de la carrière donnera lieu à un point spécifique sur les mesures indemnitaires et statutaires. La stratégie immobilière a aussi donné lieu à discussion en point de suivi, tout comme les logements de fonction - pour lesquels l'administration a fourni des indications sur la discussion en cours avec le ministère du Budget. La charte de l'achat et de la sous-traitance responsable est un point sur lequel l'administration souhaite aboutir avant la fin de l'année 2015.

Pour ce qui concerne le catégoriel, l'indemnitaire et le statutaire, M. Christopher MILES indique qu'un document a été préparé.

**Mme Valérie RENAULT (CGT-Culture)** évoque le souhait de redéfinir les conditions de recours aux agents contractuels et la finalisation de la négociation ouverte. L'accord a été signé le 8 juillet. Un courrier a été adressé à la ministre en déplorant le positionnement de la

DGP et du SG sur le fait d'exclure le CMN du dispositif. Les représentants du personnel demandent que la commission de suivi soit réunie au plus vite.

**M. Vincent KRIER (CGT-Culture)** rappelle que le président du CMN est intervenu au Comité technique du 27 septembre 2015. Les représentants du personnel avaient demandé que soit porté à l'ordre du jour d'un CTM le processus de recensement des agents recrutés au titre des articles 6.1 et ex-6.2. Monsieur BELAVAL a décidé de ne pas appliquer cette instruction, qu'il n'a pas négociée. Il affirmait attendre une instruction de la ministre pour l'appliquer. Or il avait déjà reçu instruction de la ministre en ce sens.

L'administration SRH et DGPAT confirme, de manière étonnante, que le CMN n'est pas concerné – les emplois dérogatoires se voyant appliquer une doctrine de gestion spécifique et transitoire. Monsieur BELAVAL estime que le cadre dérogatoire du recrutement du CMN n'étant pas levé, il n'est pas concerné. Or les recrutements menés en article 6.1 et 6.2 ne sont pas dérogatoires. Les représentants du personnel avaient demandé que soient recensés ces agents. Une réponse a été apportée par e-mail. Tout d'abord, l'instruction a prévu que la commission paritaire et le comité de suivi soient saisis en cas de problème lié à l'application de l'accord. Une réponse par e-mail ne peut être satisfaisante, de ce point de vue, car elle ne respecte pas l'instruction.

**M. Christopher MILES** demande des précisions sur les emplois 6.1 et 6.2.

**M. Vincent KRIER (CGT-Culture)** répond qu'ils portent sur le temps incomplet et sur le surcroît d'activité / remplacement de personnel. Un courrier a été adressé à la ministre. Les organisations syndicales demandent que l'instruction soit respectée, avec la convocation du comité de suivi d'application du protocole et de la commission paritaire. Deuxièmement, il doit être rappelé que les articles 6.1 et ex-6.2 utilisés – de manière quasiment irrégulière - par le CMN relèvent des compétences du CT et que les agents doivent être recensés.

**M. Christopher MILES** assure que l'administration apportera une réponse à ce courrier. Il ajoute qu'une réunion de travail est prévue le 4 novembre prochain. Pour ce qui concerne la convocation d'un comité de suivi, une autre réponse sera apportée sur le cas spécifique du CMN.

Ensuite, M. Christopher MILES ne souhaite pas revenir en détail sur la répartition des dépenses catégorielles, qui incluent le repyramidage, l'amélioration du « PRO / PRO » et l'indemnitaire. L'administration a réalisé un graphique pour montrer l'évolution de ces dépenses depuis plusieurs années. Ce document retrace, depuis 2010 – c'est-à-dire depuis la mise en œuvre du protocole de gestion des agents non titulaires – l'évolution des crédits catégoriels du ministère de la Culture. En 2014, 2015 et 2016, après une année de stagnation en 2012, ces crédits tendent à augmenter. Leur ventilation est en faveur des catégories B et C. 40 % des agents du ministère sont en catégorie C, 20 % en catégorie B et 40 % en catégorie A. Le premier graphique réalisé témoigne de l'évolution en euros, le deuxième rapportant les dépenses aux effectifs. Les proportions sont sensiblement représentatives de celles du ministère. Un bilan plus complet de l'ensemble des mesures pourra être réalisé en 2016. Les mesures budgétaires n'avaient pas été ventilées. M. Christopher MILES souligne toutefois que les ANT sont essentiellement en catégorie A.

Ensuite, M. Christopher MILES propose de réaliser un bilan sur les mesures et la ventilation en début d'année 2016, une fois terminé l'exercice.

**M. Nicolas MONQUAUT (CGT-Culture)** fait remarquer que les mesures catégorielles ont fortement augmenté, témoignant du fait que le Gouvernement fait preuve d'une plus grande générosité. La gauche comme la droite s'inscrivent dans une politique de destruction massive d'emplois publics.

**M. François ROMANEIX** rappelle qu'un engagement a été pris par le Président de la République d'assurer la stabilité des effectifs de la fonction publique d'Etat. Certains ministères prioritaires (Education nationale, police et justice) peuvent créer des emplois. Le présent gouvernement ne supprime pas d'emplois.

**M. Nicolas MONQUAUT (CGT-Culture)** estime que la tendance, depuis 5 à 10 ans, est à la suppression de postes – même si le gouvernement actuel les stabilise. A long terme, l'évolution de l'emploi est négative. Cela est d'autant plus préoccupant que la valeur du point des rémunérations stagne. Bercy accorde des mesures catégorielles, mais celles-ci posent problème en termes de pension. La CGT-Culture juge que cette politique de court terme est insuffisante en termes de valeur de point et d'évolution de l'emploi. Pour autant, M. Nicolas MONQUAUT (CGT-Culture) confirme que les mesures catégorielles ont augmenté.

**M. Christopher MILES** rappelle que les suppressions d'emplois devaient venir abonder le montant des mesures catégorielles, ce qui n'avait pas finalement été le cas. Le ministère de la Culture bénéficie désormais de mesures catégorielles plus substantielles, alors que les destructions d'emplois tendent à diminuer.

#### **Point 4 : Point d'information sur le service civique (pour information)**

**Mme Claire LAMBOLEY** précise que le service civique a été créé en 2010 et fortement réactivé à la suite des événements dramatiques de début janvier 2015. Le but de ce dispositif est qu'il soit universel. En 2014, le service civique n'était accessible qu'à un jeune sur quatre souhaitant réaliser une mission dans ce domaine. Il existe donc un manque d'offres en la matière. Il est indispensable que les missions proposées aux jeunes souhaitant s'engager au service de la collectivité soient plus nombreuses mais en même temps de qualité et permettent une mixité sociale.

Le service civique s'adresse aux jeunes de 16 à 25 ans, de tous profils. Il est le résultat d'un engagement volontaire, et doit être réalisé en contact étroit avec la population. Le service civique dure de 6 à 12 mois. En moyenne, le service civique dure 8 mois, à raison de 24 heures par semaine au moins. Le service civique donne lieu à une indemnité mensuelle de 467 euros, complétée d'une prestation finançant le transport et la nourriture, d'un peu plus de 100 euros. Si le jeune est boursier, au RSA ou issu d'une famille au RSA, 106 euros supplémentaires sont versés. Pendant le service civique, l'Etat prend en charge la protection sociale du jeune. Ce dernier bénéficie d'un tuteur, formé à cet effet. Le jeune a le droit à une formation civique et citoyenne se composant d'une formation aux premiers secours dispensée par la fédération des sapeurs-pompiers et d'un volet de formation plus théorique dispensée soit par le service d'accueil soit par des associations spécialisées.

Ce dispositif est très spécifique, par rapport aux autres mesures pour les jeunes de 16 à 25 ans. Il n'est pas un dispositif relevant de la politique de l'emploi ou de la formation. Le service civique relève, juridiquement, du Code du service national. Le volontaire n'est pas placé dans un lien de subordination, mais de collaboration. Il intervient en complémentarité des agents – et jamais en substitution à des postes. Au ministère de la Culture, la ministre s'est fortement impliquée sur le service civique. Elle a signé, dès le 21 mai, une convention-cadre définissant

un programme spécifique au secteur culturel, avec Patrick KANNER, le ministre portant le dispositif, et François CHEREQUE, le président de l'Agence nationale du service civique. Ce dispositif a été évoqué dans une réunion de travail le 27 mai, présidée par François ROMANEIX. Une note du 2 juillet a été adressée aux membres du CTM. Elle rappelle les deux axes de développement du service civique dans le secteur culturel. Le premier est de favoriser l'accès le plus large à la culture, le deuxième visant à mettre la culture au service des valeurs républicaines.

La ministre a fixé un objectif ambitieux pour le programme du service civique. 3 800 missions ont été réalisées en 2014 sur la culture et les loisirs. L'objectif fixé est que 6 000 missions soient proposées en 2015, et 10 000 en 2016.

La non-substitution à l'emploi est au cœur des préoccupations de l'Agence et du ministère. Dans le domaine culturel, il existe un risque fort par rapport à la médiation culturelle, qui correspond à un métier et à un emploi, à la différence de ce qu'est la médiation dans d'autres domaines. Il convient de rappeler que le volontaire peut participer à des actions de médiation, en tant que facilitateur, mais pas en tant que médiateur. Il n'est pas chargé de définir et de conduire les actions.

Le programme citoyen de la culture définit des missions types, mais aussi ce que peut et ne doit pas être le service civique. Pour pouvoir accueillir un jeune, la structure d'accueil doit être agréée. L'Agence ne délivre pas un agrément sans contrôle.

Le lien devant être direct avec les populations, les DRAC et l'administration centrale n'ont pas été jugées comme des entités d'accueil opportunes. En revanche, les établissements publics accueillant du public et les services à compétence nationale accueillant du public peuvent être des entités d'accueil pertinentes. Tous les établissements publics concernés ont été réunis en mai. Ils ont été accompagnés dans leur démarche de définition des missions et d'agrément. Pour les services à compétence nationale, le dispositif est plus simple. Faute de personnalité juridique, un agrément collectif sera porté par la direction générale des patrimoines, permettant d'alléger les formalités et de cadrer les missions plus fortement. Les châteaux musées peuvent donner lieu à des missions en appui aux équipes de médiation, pour faire connaître l'offre culturelle, faciliter la mobilité – notamment des personnes en situation de handicap. Dans les archives nationales, des actions peuvent se mettre en place dans le domaine de la découverte des archives auprès des jeunes et du public du champ social.

Les collectivités territoriales sont, pour l'heure, assez peu mobilisées. Or les bibliothèques territoriales pourraient accueillir des jeunes en service civique. Un travail a débuté avec des associations d'élus, notamment l'AMF, et avec les associations de bibliothécaires, pour déterminer les missions à promouvoir.

Les premiers agréments des établissements publics commencent à être accordés. La CNHI a reçu le premier agrément, puis le CNC, le Théâtre de l'Odéon. Au CNC, le service civique consiste à réaliser des projections de films dans les prisons, les hôpitaux. A la CNHI, des missions hors les murs seront menées pour accompagner l'exposition *BD et immigration*, mais aussi pour appuyer les débats Bondy Blog. A l'Odéon, le service civique concerne le soutien à l'EAC (mobilisation des adolescents autour des ateliers Berthier, actions à destination des publics scolaires du secteur notamment).

**M. Vincent KRIER (CGT-Culture)** souligne l'ampleur nouvelle prise par ce dispositif. Le passage de 35 000 jeunes accueillis en 2014 à 150 000 constitue un saut quantitatif très

substantiel. Le courrier rappelle que le service civique deviendra universel. M. Vincent KRIER (CGT-Culture) demande des précisions sur cette notion d'universalité. Le service civique n'étant pas une politique de l'emploi, M. Vincent KRIER (CGT-Culture) demande confirmation que ces 150 000 jeunes seront retranchés des statistiques du chômage. Or la jeunesse est particulièrement impactée par le chômage en France. Le présent gouvernement n'a pas agi pour améliorer cette situation.

La note du secrétaire général du ministère évoque la tenue de plusieurs réunions sur le service civique. Certaines réunions sont menées au plan national, d'autres au plan du ministère de la Culture. Les représentants du personnel ne sont pas au courant de ces réunions, auxquelles ils n'étaient pas conviés. M. Vincent KRIER (CGT-Culture) sollicite la transmission des comptes rendus de ces réunions.

La note souligne que le ministère et le secteur culturel sont mobilisés pour proposer 6 000 missions en 2015, 10 000 missions en 2016. M. Vincent KRIER (CGT-Culture) demande si ces 6 000 missions concernent un nombre équivalent de personnes – ou un nombre supplémentaire. Le courrier évoque un nombre de 150 000 jeunes concernés par le service civique. M. Vincent KRIER (CGT-Culture) demande confirmation que d'autres acteurs sont chargés de ces 6 000 à 10 000 missions. Il ne serait pas possible d'encadrer un tel nombre de jeunes. M. Vincent KRIER (CGT-Culture) demande si les collectivités territoriales et leurs services culturels sont concernés.

Les membres du CTM souhaiteraient disposer de précisions sur le contenu de ces 6 000 missions ou – à tout le moins – sur les missions concernant le périmètre du ministère de la Culture. Ce tableau devrait contenir la définition du contenu de la mission et le nombre de jeunes concernés. Le texte du ministère de la Culture du ministère et de la Ville rappelle systématiquement le fait que le service civique ne doit pas se substituer à l'emploi. Une telle insistance appelle une forme de méfiance. M. Vincent KRIER (CGT-Culture) rappelle que les contrats dans le cadre du service civique relèvent du Code du service national, il demande à l'administration de préciser si les jeunes sont en lien direct avec l'Agence du service civique, au plan hiérarchique.

**M. François ROMANEIX** signale que des réunions ont eu lieu avec les organisations syndicales, notamment une réunion le 27 mai, sur le sujet du service civique. Le Président de la République a souhaité que le service civique ne soit pas obligatoire, mais volontaire. Le service civique créé en 2005 a connu un important succès. Une demande sur quatre était satisfaite, jusqu'à présent. Le Président de la République a souhaité que toutes les demandes volontaires puissent être satisfaites. Ce développement quantitatif nécessite des moyens – avec une indemnisation, une formation des tuteurs. Des moyens financiers ont été dégagés par le Gouvernement. Les missions doivent être qualitatives, ce qui explique qu'un agrément doit être obtenu par les opérateurs publics, les acteurs associatifs et les collectivités locales par l'Agence nationale du service civique. Ce dernier n'est pas un instrument de la politique de l'emploi. Le gouvernement a agi dans ce domaine, notamment avec les emplois d'avenir. La ministre a souligné le fait que ces missions ne doivent pas être utilisées pour pourvoir un emploi. Le service civique n'est ni un emploi ni un stage, mais un engagement pour développer un service qui n'existe pas. La ministre a insisté sur la question de l'accueil des jeunes. Les missions doivent se dérouler sur le terrain, au contact des populations – notamment des populations en difficulté, des personnes âgées, des enfants hospitalisés.

Les personnes en service civique, pour le secteur culturel, étaient jusqu'à présent toutes accueillies par le secteur associatif. Des conventions sont passées avec les associations

d'éducation populaire. Elles seront réunies prochainement, à l'occasion du renouvellement des conventions. 3 800 missions ont été réalisées par ces associations en 2014. D'autres missions doivent être développées dans le secteur culturel, en lien avec les collectivités locales – notamment le réseau des bibliothèques, des cinémathèques et des médiathèques, pour lesquelles la présence de jeunes peut être utile. Les établissements publics placés sous la tutelle du ministère doivent aussi accueillir des jeunes en service civique.

**Mme Claire LAMBOLEY** se dit prête à transmettre des éléments d'information sur les réunions qui se sont tenues sur le service civique. Le périmètre des 6000 missions ne concerne pas que le ministère, mais aussi les EP et les SCN (quelques centaines de missions), les associations d'éducation populaire et de solidarité. Les bibliothèques territoriales devraient permettre de développer de nombreuses missions. Les associations sectorielles (Opéras de France par exemple) sont associées au dispositif sur le service civique. Il ne serait pas pertinent de dresser un tableau recensant les 6 000 missions réalisées. En revanche, il est possible de réaliser un tableau de suivi de missions types développées notamment dans les EP et les SCN.

S'agissant de la relation de subordination, le contrat de collaboration qu'est le service civique n'en compte pas – comme un bénévole. Le jeune est intégré dans une équipe. Il est astreint à la confidentialité des données auxquelles il a accès. Il est piloté par un tuteur, mais pas dans une notion de rapport hiérarchique.

**M. Vincent KRIER (CGT-Culture)** demande si l'Agence de service civique ou le ministère établit le contrat.

**Mme Claire LAMBOLEY** répond que le contrat est signé entre le jeune et la structure d'accueil, dans le cadre d'une mission validée par l'agence du service civique. Celle-ci publie des offres de mission de service civique. L'agence vérifie que les missions sont conformes à l'agrément et qu'elles ne se substituent pas à l'emploi.

**M. Vincent KRIER (CGT-Culture)** note que le contrat, relevant du Code de service national, est signé par un EP ou un SCN. Il sollicite des précisions sur les droits des jeunes, qui bénéficient d'une protection du régime national de la sécurité sociale. **M. Vincent KRIER (CGT-Culture)** demande si ces missions donnent lieu à cotisation retraite ou si les trimestres sont comptabilisés. Par ailleurs, **M. Vincent KRIER (CGT-Culture)** estime que l'absence de lien de subordination pourrait donner lieu à des problèmes. Il demande si ces jeunes sont représentés syndicalement.

**Mme Claire LAMBOLEY** répond que ces jeunes ne relèvent pas du Code du travail. Ils peuvent toutefois se tourner vers l'agence, en cas de difficulté. **Mme Claire LAMBOLEY** confirme que les trimestres sont validés.

**M. Christopher MILES** juge pour sa part que les trimestres ne donnent pas lieu à cotisation, même s'ils sont validés. Cela demande vérification.

Au sujet du rôle des tuteurs référents, **M. Cédric ROMS (SUD-Cultures Solidaires)** fait valoir que les agents tuteurs devront assurer ce pilotage des jeunes en sus de leurs missions. Cela risque de poser problème, en termes de charge de travail. **M. Cédric ROMS (SUD-Cultures Solidaires)** demande à l'administration de préciser le temps nécessaire au pilotage des jeunes en service civique.

**Mme Claire LAMBOLEY** répond qu'un tuteur peut être relayé sur différentes composantes d'une mission par d'autres collègues ou collaborateurs. Jusqu'à présent, le tutorat n'a pas donné lieu à des problèmes. L'accueil en binôme, voire en équipe, est privilégié, car cela favorise l'autonomie du jeune.

**M. Cédric ROMS (SUD-Cultures Solidaires)** fait remarquer que certaines missions sont réalisées en dehors de la structure d'accueil. Il demande confirmation que les tuteurs laissent ces jeunes réaliser des missions sur le terrain, sans les accompagner.

**Mme Claire LAMBOLEY** répond que la raison même de ce déplacement doit être validée, mais les jeunes n'ont pas nécessairement à être accompagnés par un tuteur. Les missions s'adressent à des jeunes de plus de 18 ans, dans des conditions que les établissements sont chargés de définir au mieux.

**M. Christopher MILES** fait remarquer, dans un parallèle avec le service national, que les adjudants et les sergents n'accompagnent pas systématiquement leurs troupes sur le terrain.

**M. Nicolas MONQUAUT (CGT-Culture)** note que le présent dispositif est une énième variation du service civique. Le Président de la République a souhaité, suite aux événements tragiques de début 2015, renforcer le service civique. Le rôle de la culture dans la citoyenneté se pose. Le théâtre de l'Odéon a mené une action sur l'adolescence et le territoire. Les actions menées dans les quartiers par le biais de la culture permettent d'obtenir des résultats.

**M. Christopher MILES** rappelle que le nombre de 6 000 missions constitue une forte augmentation, après 3 800 missions prévues en 2015. Il sera nécessaire d'informer les collectivités sur le service civique.

**Mme Claire LAMBOLEY** confirme que les collectivités territoriales sont un enjeu central, car elles pourront largement diffuser le dispositif.

<b>Point 3 : Arrêté interministériel relatif à la prime d'accompagnement de la réorganisation régionale de l'Etat (pour avis)</b>
---

**M. Christopher MILES** rappelle que ce dispositif est interministériel. Le périmètre des services concernés par la réforme territoriale doit être défini. L'arrêté doit être validé par le ministère de la Culture dans les délais les plus courts possibles. Cette première étape est nécessaire pour définir l'éligibilité des agents à l'accompagnement indemnitaire prévu pour accompagner les mobilités géographiques et fonctionnelles. M. Christopher MILES ajoute que cette prime n'est actuellement pas prévue dans le budget du ministère de la Culture. Le budget des différents ministères sera abondé. Les études d'impact permettront de déterminer le potentiel d'agents concernés.

Le dispositif, tel qu'il est prévu actuellement, sera identique pour l'ensemble des ministères. Les conditions d'indemnisation seront identiques pour les ministères techniques et pour les ministères moins structurés en termes de corps techniques – comme le ministère de la Culture.

**M. Antoine-Laurent FIGUIERE** confirme que le décret interministériel concerne l'ensemble des directions régionales présentes dans les régions amenées à fusionner. Dans le projet d'arrêté, l'ensemble des directions concernées est cité. Les agents soumis à une mobilité fonctionnelle ou géographique volontaire sont concernés. Le décret du 4 septembre 2015 précise les conditions et les montants d'attribution. La prime d'accompagnement de la

réorganisation régionale de l'Etat se divise en deux parts. La première indemnise le changement de résidence administrative, la deuxième la reconversion professionnelle de chaque agent affecté à l'initiative de l'administration sur un poste nécessitant une période de formation professionnelle d'au moins cinq jours.

Les organigrammes actuellement en cours de définition dans les préfigurations des futures directions régionales des affaires culturelles doivent comporter une étude d'impact précisant les postes supprimés, les agents soumis à mobilité fonctionnelle et les agents amenés à réaliser une mobilité géographique volontaire, après discussion. Quand l'arrêté sera voté, les agents souhaitant réaliser une mobilité avant le 1er janvier pourront percevoir cette prime.

**M. Christopher MILES** précise qu'il a rappelé en début de séance que les études d'impact devraient permettre d'évaluer - de manière approximative - les personnels impactés par la réforme et pouvant être concernés par des mobilités. M. Christopher MILES souhaite qu'un accompagnement national soit réalisé, avec une étude d'impact sur la vie au travail, sur le travail réalisé, sur la motivation des personnes - une étude à renouveler chaque année. M. Christopher MILES insiste sur le fait que l'étude d'impact sommaire réalisée jusqu'à la fin de l'année 2015 ne préfigure pas les prochaines études d'impacts visant à détecter et prévenir les possibles situations de souffrance au travail et de risques psychosociaux.

**Mme Dominique FOURNIER (CGT-Culture)** demande si les primes versées sont imposables et, dans l'hypothèse où ces primes seraient imposables, alerte l'administration sur le fait que certains agents de catégorie C, avec des revenus faibles, parfois non imposables, pourraient se retrouver imposables suite au versement de la prime. D'autres agents imposables se verraient verser une prime, qui pourrait les faire progresser d'une tranche d'imposition. La prime peut sembler conséquente, pour des personnes percevant des faibles revenus. En réalité, elle est faible - au regard de toutes les dépenses engagées par les agents dans le cadre d'un déménagement.

**M. Christopher MILES** propose de confirmer le caractère imposable de ces sommes, au cours d'une prochaine séance.

**Mme Emmanuelle PARENT (CGT-Culture)** confirme le caractère imposable de ces sommes, prévu dans le rapport interministériel. Il est problématique que ce point ne soit pas indiqué aux agents, qui financent la restructuration qu'ils subissent - dans une forme de double peine. Il est prévu que la somme soit versée en deux fois. Pour un montant de 30 000 euros versé en deux fois, l'imposition des salariés augmentera fortement. Ces primes sont faibles, par rapport au coût à engager pour reconstruire sa vie professionnelle, familiale et sociale. Les sommes versées sont largement inférieures au coût de la vie. Dans la région bordelaise, 30 000 euros ne suffisent pas à se loger. Mme Emmanuelle PARENT (CGT-Culture) insiste sur le fait que l'interministériel doit disposer de moyens suffisants pour financer la mobilité, ce qui ne sera pas le cas - étant donné l'état des finances publiques. Mme Emmanuelle PARENT (CGT-Culture) craint que des agents soient maintenus sur le même poste, au plan géographique, mais se voient confier des missions entraînant des fréquents déplacements.

A titre d'exemple, la DRAC Poitou Charente ne dispose plus de secrétaire général. Elle a demandé à la secrétaire générale du Limousin de venir une journée et demie par semaine travailler en DRAC Poitou-Charentes. Postée à Limoges, elle travaille un jour et demi - voire deux jours - à Poitiers. Cette jeune femme multiplie les déplacements. Elle est en train de « craquer ». Les représentants du personnel avaient alerté sur le risque d'une telle situation,

bien en amont. La prime ne permettra pas aux agents de reconstruire leur vie, ce qui est particulièrement coûteux. Les primes seront fiscalisées. Finalement, l'Etat financera par l'impôt sa propre restructuration. Par ailleurs, Mme Emmanuelle PARENT (CGT-Culture) craint que des agents restent postés au même endroit, mais se voient imposer de nombreux déplacements.

**M. Christopher MILES** assure qu'une attention particulière sera portée sur ces situations. Il convient toutefois de ne pas présager de l'avenir sur la base d'une seule situation individuelle. La réforme ne doit pas donner lieu à une multiplication des déplacements, de manière pérenne. Cela peut s'entendre pour des situations transitoires. Il a été tenu compte des alertes des représentants du personnel, concernant la situation individuelle qui a été évoquée.

**M. Antoine-Laurent FIGUIERE** confirme que cette expérimentation, menée avec l'accord de l'agent, a été arrêtée.

**Mme Dominique FOURNIER (CGT-Culture)** déplore que l'administration teste les agents comme des « rats de laboratoire », les épuise. L'expérimentation a été arrêtée quand cette personne s'est trouvée en état de détresse. Ces situations se multiplieront. Ce que vient d'expliquer l'administration est inacceptable.

**M. Christopher MILES** assure que les agents n'ont pas été traités comme des « rats de laboratoire ». Il précise qu'un dispositif a été mis en place. Il a été demandé, avec son accord, à la secrétaire générale de la DRAC Limousin de réaliser l'intérim de la secrétaire générale de Poitou-Charentes. Clairement, cet intérim s'est avéré trop éprouvant. L'expérimentation a, dans ces conditions, été arrêtée. Cette situation individuelle ne présage pas de la mise en place dans le cadre des réformes à venir, consistant à identifier les personnels concernés par les dispositifs de mobilité fonctionnelle. Les personnes qui, sur une base volontaire, demanderont à bénéficier d'une mobilité géographique seront suivies. Les agents ne réalisant aucune mobilité, mais effectuant davantage de déplacements, seront également suivis dans le cadre de l'étude d'impact. Les fatigues liées aux déplacements devront être prises en considération.

**Mme Emmanuelle PARENT (CGT-Culture)** juge que le document présenté relève de trois sujets : la prime, l'accompagnement, la réorganisation.

**Mme Emmanuelle PARENT (CGT-Culture)** s'étonne que la prime donne déjà lieu à discussion, alors que la réorganisation n'a même pas encore été évoquée dans les DRAC. La situation n'est plus tenable. La DRAC Limousin est censée recevoir les agents pour les informer sur la réorganisation, alors qu'elle ne dispose d'aucune information à fournir aux agents. La DRAC ne peut qu'écouter les agents. L'ambiance est totalement délétère. En 2014, les représentants du personnel ont demandé que soient menées des actions de prévention primaire. Or aucune mesure n'est mise en place pour prévenir ces situations. Il convient de suivre les indicateurs d'absentéisme et d'arrêt maladie. Dans la situation actuelle, le service de formation n'est même pas en capacité de bâtir le plan de formation. Il est étonnant de discuter de la prime avant la réorganisation.

**M. Christopher MILES** précise que le sujet de la prime est traité au CTM, car ce dispositif est interministériel. Cela ne présage pas du résultat du travail de réflexion engagé. Des fiches – sur la formation et sur l'accompagnement des mobilités hors primes, sur l'accompagnement informatique des DRAC, sur l'articulation du dispositif national de formation et des enveloppes déconcentrées des DRAC – seront présentées.

**Mme Valérie RENAULT (CGT-Culture)** évoque la mobilisation des agents de Franche-Comté devant la préfecture, au mois de juin. Ces derniers ont demandé à être reçus. Le directeur de projet a reçu les agents. Il a expliqué que les services de l'Etat seraient localisés près de la gare, afin de faciliter les déplacements entre Besançon et Dijon. La préfecture comptait aussi intervenir auprès de la SNCF pour augmenter les cadences des trajets. Mme Valérie RENAULT (CGT-Culture) a demandé à ce directeur de projet d'apporter la démonstration que la réforme améliorera le fonctionnement de la DRAC de Franche-Comté. Aucune réponse n'a été apportée. Au plan central, le ministère de la Culture doit également démontrer la valeur ajoutée de la réforme, en termes de service rendu aux citoyens, aux usagers et pour le personnel. Les fédérations ont réalisé un vote au Conseil supérieur de la fonction publique. Les représentants des organisations syndicales n'ont même pas siégé. La CGT-Culture votera contre ce dispositif. Les personnels ont besoin de savoir ce que le Gouvernement et le ministère attendent d'eux. Cela n'est pour l'instant pas le cas.

**Mme Emmanuelle PARENT (CGT-Culture)** note que l'outil RenoiRH a donné lieu à une phase de préparation, avec une période de conduite du changement, de formation à l'outil. Une telle démarche aurait dû être menée dans le cadre de la réforme territoriale.

**M. Christopher MILES** répond que son engagement est que la réforme se déroule en trois ans et que le dispositif de suivi permette de s'assurer de la réalité de la situation, sur le terrain, pour mettre en place des formations adaptées au ministère de la Culture. Il appartient au ministère de dégager les sommes nécessaires, dans le plan de formation national, de mettre en place un marché permettant de garantir ce suivi. M. Christopher MILES évoque la volonté passée du ministre Christian SAUTER de fusionner en toute hâte les réseaux de calcul et de perception de l'impôt. Le projet avait été abandonné, devant la mobilisation des agents, entraînant le départ du ministre. La même réforme a ensuite été menée, à la suite d'un dispositif d'accompagnement raisonné, négocié avec les agents, avec un mécanisme de suivi. En tant que secrétaire général, M. Christopher MILES doit mettre en place l'accompagnement nécessaire. La réforme nationale vise une plus grande efficacité de l'Etat par un regroupement des services. M. Christopher MILES souhaite travailler avec les organisations syndicales pour que cela soit le cas. La qualité de service des utilisateurs – que sont les institutions en charge du patrimoine, les partenaires de la création, les partenaires de l'éducation artistique et culturelle – doit être maintenue. La proximité et la mission du ministère de défendre les missions nationales dans un cadre local doivent être maintenues.

M. Christopher MILES procède ensuite au vote.

#### **VOTE SUR LE PROJET D'ARRETE :**

**Vote contre :** CGT-Culture (7 voix) ; SUD-Culture solidaires (2 voix) ;

**Vote pour :** /

**Abstention :** /

**Absents :** CFDT-Culture (3 voix) ; UNSA-CFTC (1 voix), FSU (1 voix), SUD (1 voix)

*Le comité technique s'exprime à l'unanimité contre le projet d'arrêté.*

Constatant un vote unanime contre le projet d'arrêté, **M. Christopher MILES** note qu'un nouveau CTM devra être convoqué.

**Mme Dominique FOURNIER (CGT-Culture)** fait remarquer que les votes unanimement défavorables sont fréquents dans les « pseudo CT de fusion DRAC » qui se réunissent régulièrement. Mme Dominique FOURNIER (CGT-Culture) ne comprend pas comment il sera possible de mener la réorganisation, avec des agents opposés au projet et épuisés. Les agents sont totalement démotivés. Les réunions sur la fusion ne sont pas des séances de CT, étant donné qu'elles ne sont pas régies par un règlement intérieur. Les comptes rendus de ces réunions sont édifiants. La manière dont les préfets et les DRAC préfigurateurs se comportent est telle que les agents savent qu'aucun intérêt n'est porté à leur devenir et à leur carrière. Les agents se sont mobilisés pour réaliser leur travail avec professionnalisme, pour ensuite être réaffectés sans tenir compte de leurs desiderata. Les agents sont en situation de désespoir.

**M. Nicolas MONQUAUT (CGT-Culture)** fait état d'un mécontentement profond vis-à-vis de la méthode utilisée pour déployer la réforme. Un ministre ne doit pas être le « sous-caporal » du Premier ministre, mais faire remonter les difficultés constatées. Il serait positif que les remontées des représentants du personnel soient utiles. La CGT-Culture avait alerté directement Aurélie FILIPPETTI. Les agents se sont battus contre la RGGPP. M. Nicolas MONQUAUT (CGT-Culture) souhaite que la gauche réussisse - plutôt que de décevoir encore plus que la droite.

**Mme Claire CHERIE** précise que, en l'absence d'un représentant SUD et d'un représentant de la FSU, le vote ne peut pas être considéré comme unanimement défavorable. Si une nouvelle séance de CTM est convoquée, ce dernier votera de nouveau contre le projet. Mme Claire CHERIE demande au CTM s'il accepte de considérer que le vote n'a pas été unanimement défavorable.

**M. Nicolas MONQUAUT (CGT-Culture)** confirme que le vote ne peut pas être considéré, au cours de la présente séance, comme unanimement défavorable. Le formalisme issu des nouvelles règles des CT, avec les reconvoctions, n'est pas toujours respecté – notamment par le Premier ministre. M. Nicolas MONQUAUT (CGT-Culture) souhaite que les règles soient respectées. M. Nicolas MONQUAUT (CGT-Culture) considère qu'il n'est pas nécessaire de reconvoquer le CT. Pour autant, il est préférable de ne pas programmer les votes en fin de journée, ce qui n'est pas loyal. Certains représentants du personnel ne peuvent pas participer à la totalité de la séance, du fait de leurs obligations.

**Mme Caroline CLIQUET (SUD-Cultures Solidaires)** souhaite que les votes soient positionnés au cours de la matinée ou en début d'après-midi.

**M. Christopher MILES** rappelle que l'ordre du jour du précédent CT avait été remanié de cette manière. Le fait de programmer la consultation du CTM dans l'après-midi sur la prime n'était pas une manœuvre de sa part. M. Christopher MILES n'avait pas anticipé la durée des débats.

<b>Point 5 : Présentation du dispositif d'apprentissage au ministère de la Culture et de la Communication (pour information)</b>
--

**Mme Claire LAMBOLEY** rappelle que l'apprentissage a été évoqué au cours du CTM du 25 juin dernier, après la réunion de travail présidée par François ROMANEIX le 27 mai, au cours de laquelle l'apprentissage avait été évoqué. Le 25 juin, il avait été décidé de réaliser un

point de rentrée, lorsque l'administration disposerait d'une plus grande visibilité sur les recrutements en cours et réalisés.

Mme Claire LAMBOLEY présente tout d'abord un point sur le contexte de l'apprentissage. En 2014 a été notée une nouvelle baisse du nombre d'apprentis (426 000 apprentis). Le Président de la République a réaffirmé sa volonté de parvenir à un nombre de 500 000 apprentis en 2015, en faisant en sorte notamment que la fonction publique recrute des apprentis. La fonction publique territoriale en recrute, mais peu pour la fonction publique hospitalière – et encore moins pour la fonction publique d'Etat. On dénombrait 700 apprentis dans la fonction publique d'Etat avant la mise en place du plan. L'objectif fixé revient à passer à 4 000 apprentis en 2015 et à 10 000 apprentis en 2016. Le fait de développer l'apprentissage dans la fonction publique constitue un enjeu de fond. Celle-ci doit jouer un rôle dans la formation et l'insertion professionnelle des jeunes. L'apprentissage participe de la formation des jeunes, en leur offrant la possibilité de partager leur temps entre un centre de formation et un employeur public. C'est aussi, pour la fonction publique, une manière de participer au changement d'image de l'apprentissage. Dans les esprits, l'apprentissage reste trop attaché aux métiers du bâtiment, de la boulangerie, aux faibles niveaux de qualification.

Or l'apprentissage s'adresse à tous les niveaux de diplômes professionnels et tous les métiers. Ce dispositif permet à la fonction publique de mieux faire connaître ses métiers, ses compétences. Le fait de recruter un apprenti revient à permettre à un jeune d'avoir accès à un vrai poste de travail, dans les limites d'un contrat en alternance. Il n'est pas totalement dans la situation d'un salarié. Pour que l'apprentissage soit formateur, il doit répondre à un besoin de recrutement. De vraies missions doivent être confiées. La position du ministère est que l'apprentissage peut favoriser l'entrée dans la fonction publique et diversifier les modes d'entrée dans celle-ci. Pour l'heure, les dispositifs n'existent pas. Une réflexion doit être menée au plan interministériel, dans la droite ligne du rapport de Jacky RICHARD.

L'apprentissage dans le secteur public a cela de spécifique que ce dernier ne verse pas de taxe d'apprentissage, et doit donc participer au coût de la formation du jeune employé. Des accords ont été passés avec les Conseils régionaux, donnant lieu à une participation de ces derniers au financement de la formation des apprentis accueillis. S'agissant de l'assurance chômage, une note de début août précise le cadre de l'autoassurance des employeurs publics. En application de l'accord de mai 2014, il est possible d'adhérer au régime d'assurance chômage pour les apprentis. Depuis le CTM du mois de juin est parue une note, le 6 juillet, qui a précisé les procédures, la répartition des responsabilités. A été précisé à cette occasion qu'il revenait aux comités techniques locaux de se prononcer sur les conditions d'accueil des apprentis dans les différents périmètres concernés.

L'implication du ministère et de ses opérateurs est plus forte que ce qui avait été attendu au plan interministériel. La cible fixée était de 60 recrutements d'apprentis en 2015, et de 125 pour l'année 2016. En réalité, les établissements publics administratifs comptaient déjà une trentaine d'apprentis. La diversité des opérateurs a permis de renforcer le recours à l'apprentissage. Pour l'heure, les apprentis sont au nombre de 90, permettant au ministère de prendre de l'avance sur les objectifs de 2016 et de prévenir d'éventuelles ruptures qui dans les deux premiers mois du contrat d'apprentissage sont fréquentes et sans motivation à apporter.

Les métiers et les niveaux de recrutement concernés par l'apprentissage sont variés. Les recrutements dans l'administration centrale sont peu nombreux. 6 DRAC, 8 SCN et 16 établissements publics – dont la moitié en accueillait déjà – ont recrutés des apprentis à cette rentrée 2015.

Les tableaux transmis au CTM apportent des précisions sur les maîtres d'apprentissage, sur la durée des contrats. Les derniers recrutements sont en train de s'opérer. La situation devrait se stabiliser fin octobre ou en novembre, comme pour les autres ministères. Enfin, Mme Claire LAMBOLEY insiste sur le fort enjeu de l'apprentissage, qui nécessite une vigilance collective. Quand les recrutements auront été réalisés, il serait positif de construire ensemble les indicateurs sur le bilan annuel de l'apprentissage.

**M. Christopher MILES** rappelle que les apprentis sont recrutés pour réaliser un travail, même si ce dispositif s'inscrit dans le cadre d'une formation.

**M. Vincent KRIER (CGT-Culture)** rappelle que le service civique doit être différencié de l'apprentissage, des stages, d'après l'administration. Les emplois d'avenir sont au nombre de 200, contre 125 postes d'apprentis et quelques centaines de jeunes en service civique. Il est difficile de ne pas réaliser de parallèle avec les 400 emplois détruits par le gouvernement au sein du ministère, soit 400 recrutements en moins pour des jeunes. La note rédigée par le ministère avance des arguments forts, notamment sur le coût moindre du recours à un apprenti. La note transmise se focalise sur les opportunités financières, l'apprentissage permettant de dépasser les plafonds d'emploi en 2015. Les objectifs qualitatifs – sur les conditions d'accueil, de réussite des examens – ne sont pas traités dans la note. Celle-ci ne contient pas, non plus, de réserve sur le fait que l'apprentissage ne doit pas viser à pourvoir les postes manquants dans le ministère. Clairement, des emplois ministériels seront pourvus par des apprentis, avec des salaires très inférieurs au SMIC. La CGT-Culture n'est pas opposée à la formation en alternance avec une situation d'apprenti, à condition que les situations d'apprentissage soient réelles. La CGT-Culture est très exigeante sur le niveau de formation ou de qualification des maîtres d'apprentissage – qui doivent équivaloir – au minimum – au niveau visé par l'apprenti. Les représentants du personnel ont besoin d'éléments concrets sur cette question, essentielle. Les jeunes doivent être accompagnés par des maîtres d'apprentissage de haut niveau. La CGT-Culture requiert la liste de tous les maîtres d'apprentissage de tous les établissements publics et de l'administration centrale du ministère de la Culture. Le niveau de qualification de chacun des agents doit être précisé, ainsi que le temps consacré à l'apprentissage – temps pour lequel les agents doivent être délivrés de leurs obligations de service. Les listes doivent être nominatives.

Cette liste doit pouvoir être mise en correspondance avec le tutorat. Les emplois d'avenir, les jeunes en service civique sont encadrés par des tuteurs. Il convient d'éviter que des tuteurs cumulent ces fonctions pour les trois dispositifs. Cela conditionne la qualité du tutorat. La CGT, de manière confédérale, souhaite obtenir des garanties sociales pour les apprentis. Concernant les contrats types, l'administration a fourni dans le dossier de présentation un contrat type CERFA. Le CMN présente, en CT d'établissement, des contrats types différents. Or certains points majeurs doivent être mentionnés dans le contrat type, notamment le niveau de qualification ou encore le pourcentage du salaire minimal. Ce dernier n'est pas nécessairement le SMIC. Il convient de débattre du salaire minimal conventionnel, pour le travail en administration centrale ou en établissements publics appliquant des grilles. Il est possible de s'appuyer sur les grilles des agents titulaires ou sur celles de la sécurité sociale, c'est-à-dire des contractuels. Ce point doit être clarifié. Il convient d'utiliser soit le SMIC soit le salaire minimal conventionnel, pour rémunérer les apprentis. Or certains établissements publics ne devraient pas se fonder sur le SMIC. L'administration doit préciser les règles à appliquer dans les établissements publics du ministère. M. Vincent KRIER (CGT-Culture) signale que l'apprentissage ouvre droit au chômage. Il demande que ces rémunérations, sur contrat, donnent lieu à des cotisations retraite. M. Vincent KRIER (CGT-Culture) sollicite une précision sur la retraite complémentaire sur laquelle les apprentis cotisent – par exemple sur

l'IRCANTEC. Par ailleurs, la réglementation sur le travail de nuit ou le travail dangereux doit être appliquée. M. Vincent KRIER (CGT-Culture) rappelle que certaines interdictions sont liées à l'âge. Il demande confirmation que le ministère ne place pas d'apprentis dans des situations de travail de nuit ou dangereux.

Certaines revendications de la CGT-Culture sont simples à satisfaire, comme la prise en charge des frais de transport à plus de 50 %. Les salaires de ces jeunes seront inférieurs à ceux d'un temps complet. De la même manière, la CGT-Culture souhaite que les frais de restauration collective de ces jeunes soient pris en charge. Il n'est pas possible de se nourrir avec des salaires de 800 à 900 euros. La CGT-Culture a demandé que la carte culture soit systématiquement délivrée aux apprentis. La CMN en a émis la demande. La CGT-Culture demande également la délivrance de la carte d'étudiant des métiers, qui donne droit à des réductions.

La CGT-Culture demande aussi le versement de rémunérations complémentaires de 10 % pour les préparations au niveau 4 et de 20 % pour les préparations de niveau 3. Enfin, il est essentiel que des congés spéciaux rémunérés soient accordés pour permettre aux jeunes de préparer les diplômes visés. Le ministère doit aider les apprentis à obtenir leur diplôme. La CGT-Culture souhaite obtenir des précisions sur les plafonds d'emploi. Le ministère dépasse ces derniers. Une intégration dans les plafonds d'emploi est prévue en 2016. 36 ETPT supplémentaires sont prévus, alors que le ministère souhaite accueillir 126 apprentis, qui ne travaillent certes pas à temps plein.

Par ailleurs, M. Vincent KRIER (CGT-Culture) demande que chaque année, en juillet, un bilan complet de l'apprentissage soit réalisé, notamment sur le nombre d'apprentis, les diplômes visés et obtenus.

**Mme Caroline CLIQUET (SUD-Cultures Solidaires)** juge indispensable la formation des maîtres d'apprentissage pour que les objectifs soient atteints. Elle souhaite que la formation soit rendue obligatoire, si tel n'est pas le cas. Mme Caroline CLIQUET (SUD-Cultures Solidaires) évoque une situation individuelle d'un maître d'apprentissage ayant souhaité porter un contrat de 35 à 37 heures. Elle demande ensuite si le remplacement du poste de gestionnaire des apprentis à la DGP est prévu.

**M. Christopher MILES** estime qu'il serait normal, compte tenu de la priorité gouvernementale sur l'apprentissage, de recruter un remplaçant. Il reste toutefois à déterminer si cette personne occupait ses fonctions sur l'apprentissage à temps plein. Pour autant, la décision revient à la DGP.

S'agissant des revendications formulées par M. Vincent KRIER (CGT-Culture), M. Christopher MILES souligne que le CTM ne doit pas donner lieu à des négociations sur l'application ministérielle de la mesure sur l'apprentissage. Les représentants du personnel auront l'occasion de discuter de ce sujet pour l'administration centrale et les SCN. Concernant la délivrance de la carte culture, M. Christopher MILES étudiera cette demande émanant de plusieurs organisations syndicales. Il devrait être possible de la satisfaire.

Concernant les différentes demandes de prise en charge des apprentis, le ministère ne dispose d'un accompagnement financier que pour 2015. Par la suite, le ministère devra assumer pour moitié le financement de l'apprentissage. Ce dernier ne peut pas assumer financièrement des majorations, la prise en charge de la restauration et de frais de transport. M. Christopher

MILES est au regret de ne pas pouvoir satisfaire ces demandes. Dans certains cas, les apprentis sont accompagnés financièrement par leurs familles.

**Mme Claire LAMBOLEY** indique que la qualification des maîtres d'apprentissage est normée par le Code du travail et vérifiée lors de l'enregistrement des contrats. De fait, la qualification des maîtres d'apprentissage est acquise. Mme Claire LAMBOLEY se dit prête à fournir des informations à ce sujet. La formation des maîtres d'apprentissage n'est pas obligatoire, mais conseillée. Le ministère a pris le parti de proposer une formation spécifique, menée en novembre sur une durée de deux jours. Une deuxième session sera organisée, pour répondre à la demande. Les maîtres d'apprentissage doivent être accompagnés, pour savoir travailler avec un CFA, savoir ce que sont un référentiel de diplôme, une progression pédagogique, mais aussi pour participer à l'évaluation du jeune, et veiller à ce que les tâches confiées à l'apprenti soient du niveau des diplômes visés.

Concernant le temps passé par chaque maître d'apprentissage, il n'est pas possible de le comptabiliser valablement. S'agissant des plafonds d'emploi, ces derniers ne comptabilisent pas les apprentis des opérateurs. Pour le T2, la situation est plus complexe. Les apprentis ne figurent pas dans les plafonds en 2015, mais y seront intégrés en 2016 – moyennant une augmentation des plafonds à due concurrence. Dans tous les cas, les apprentis ne pèsent pas sur les plafonds d'emploi.

Le dispositif d'incitation financière mis en place est différencié entre 2015 (remboursement intégral des frais de formation et de rémunération des trois à quatre derniers mois) et 2016 et 2017 (la moitié des aides versées en 2015).

Ensuite, Mme Claire LAMBOLEY s'engage à étudier le contrat utilisé par le CMN. Le seul contrat valable est le CERFA. Ce dernier s'applique tant pour le privé que pour le public. Le salaire conventionnel mentionné dans le document fait référence aux conventions collectives. De fait, cette règle ne s'applique pas au ministère. Le pourcentage applicable se fonde sur le SMIC.

Les apprentis se voient appliquer, *a priori*, le régime IRCANTEC. Cela demande confirmation. Pour ce qui concerne le travail de nuit ou dangereux, les textes sur les travaux réglementés ne sont pas applicables au secteur public, puisque les inspecteurs du travail ne couvrent pas ce périmètre. Une transposition des textes est en cours. Le conseil d'Etat examine actuellement ces derniers. Le droit faisant intervenir les CHSCT et les médecins de prévention devrait être transposé, permettant aux jeunes de disposer de garanties – pour éviter de les exposer à des risques. La délivrance de la carte culture devrait leur être accessible, étant donné que les jeunes sont sous contrat. Mme Claire LAMBOLEY rappelle par ailleurs que les congés spéciaux pour préparation d'examen relèvent du droit commun (une semaine pour préparation d'examen), pour les employeurs publics et privés.

Mme Claire LAMBOLEY se dit ensuite prête à réaliser un bilan de l'apprentissage, qui doit donner lieu à un étroit suivi.

**M. Christopher MILES** souligne que les métiers proposés en apprentissage au ministère de la Culture sont particulièrement riches, d'après la liste fournie. Cette richesse est l'une des raisons pour laquelle le ministère peut développer l'apprentissage, en mettant en place des mécanismes de transmission des connaissances et des savoir-faire du ministère de la Culture. Cela permettra à ce dernier de réfléchir à une manière d'intégrer ces jeunes. Le ministère peut réfléchir à l'organisation des concours, à l'amélioration de ses processus de recrutements. Il

serait dommageable que le ministère ne puisse pas capitaliser sur cette expérience des apprentis.

Le fait d'accueillir 94 apprentis constitue, pour le ministère, une bonne performance. L'objectif devrait être dépassé en fin d'année. M. Christopher MILES confirme par ailleurs que les tuteurs ne doivent pas être identiques sur les différents dispositifs (apprentissage, service civique, etc.).

M. Christopher MILES précise que le cas individuel cité par Mme Caroline CLIQUET (SUD-Cultures Solidaires), sur un contrat passé de 35 à 37 heures, sera étudié.

**M. Vincent KRIER (CGT-Culture)** insiste sur l'importance de la qualification des maîtres d'apprentissage. Les deux tiers des propositions d'apprentissage réalisées par le ministère de la Culture portent sur des niveaux BAC ou supérieurs. M. Vincent KRIER (CGT-Culture) demande si le ministère applique une politique précise dans ce domaine, visant à favoriser les niveaux BAC+ 3, BAC+ 2 et BAC+ 1. M. Vincent KRIER (CGT-Culture) demande que la catégorie du maître d'apprentissage soit mise en relation, dans le tableau récapitulatif, avec le diplôme visé. Il serait étonnant qu'un agent de catégorie B soit maître d'un apprenti visant un diplôme BAC+ 3, BAC+ 2 ou BAC+ 1.

S'agissant de la masse salariale, M. Vincent KRIER (CGT-Culture) se dit dubitatif sur le mécanisme présenté par l'administration. Un établissement public et l'administration centrale doivent financer l'assurance chômage des apprentis qui ne trouveraient pas de travail - pour les apprentissages durant au moins 12 mois. Ensuite, M. Vincent KRIER (CGT-Culture) assure ne pas être convaincu par l'argumentaire de l'administration sur le SMIC en tant que salaire de référence. Les contrats sont de droit privé, relevant du régime général et de l'IRCANTEC. Les contrats d'apprentis ressemblent à ceux des contractuels. Des cadres de gestion et de rémunération ont été déterminés dans les établissements publics et en administration centrale. La circulaire Albanel détermine des niveaux de rémunération parfois supérieurs au SMIC. Il n'est pas certain que le SMIC soit systématiquement le salaire de référence.

Pour ce qui concerne les travaux dangereux ou de nuit, M. Vincent KRIER (CGT-Culture) confirme que les inspecteurs du travail ne peuvent pas intervenir dans le secteur public. Un inspecteur dispose de prérogatives de sanction et de retrait. M. Vincent KRIER (CGT-Culture) s'interroge sur l'équivalent de l'inspecteur dans le secteur public. Un inspecteur peut par exemple retirer un salarié d'une situation dangereuse ou de travail de nuit.

**M. Christopher MILES** souligne que le ministère devra assurer le financement de l'assurance-chômage des apprentis, une préoccupation qui sera partagée par d'autres ministères. Il n'est pas possible d'anticiper la transposition qui pourrait être réalisée du droit privé pour le suivi du travail dangereux et de nuit.

**Mme Claire LAMBOLEY** souligne que les apprentis affichent, pour une part significative, un niveau CAP, BAC professionnel, brevet de maîtrise.

**M. Christopher MILES** indique que ces jeunes représentent 35 apprentis sur 98, soit un tiers environ.

**Mme Claire LAMBOLEY** affirme que la volonté de l'administration n'est pas de privilégier les hauts diplômés, mais au contraire de répartir l'apprentissage dans les secteurs d'activité,

les profils, les niveaux. Il est possible de mener une réflexion, pour l'année 2016, sur la manière de renforcer l'apprentissage dans les faibles niveaux de qualification. Le tableau fourni au CTM fait figurer la catégorie des maîtres d'ouvrage et leur statut. Ces derniers sont en catégorie A, pour les apprentis visant un diplôme d'enseignement supérieur.

**M. Vincent KRIER (CGT-Culture)** fait état d'une exception. Un apprenti préparant une licence est accompagné par un maître d'apprentissage de niveau C, au CNSM.

**Mme Claire LAMBOLEY** en convient mais il doit s'agir d'une erreur matérielle. Elle propose de vérifier les différentes incohérences relevées par les représentants du personnel. Pour ce qui concerne l'autoassurance, une note a été publiée sur ce point, au début du mois d'août, transmise aux membres du CTM. Les employeurs publics peuvent, pour les apprentis, adhérer au régime d'assurance chômage. L'Etat abonde, globalement, l'assurance chômage – qui prendrait ensuite à sa charge les indemnités des jeunes apprentis. Cela constitue une novation de l'accord de mai 2014.

**M. Christopher MILES** note qu'un maître d'apprentissage de niveau B encadre, au Musée national de Pau, un guide conférencier visant une licence professionnelle. Par ailleurs effectivement un maître d'apprentissage de catégorie C encadrerait un apprenti préparant une licence métiers des arts et de la scène, au CNSMDP. Une anomalie potentielle existe également à l'ENSA de Limoges.

Concernant le salaire applicable, **Mme Claire LAMBOLEY** prend l'engagement de vérifier les règles dans ce domaine.

**M. Nicolas MONQUAUT (CGT-Culture)** indique que, dans les conventions de branches professionnelles, un pourcentage d'un salaire de référence est prévu pour les stagiaires et apprentis, faisant référence à une grille encadrant des emplois types. Ce salaire de référence n'est pas le SMIC, mais une rémunération plus élevée. M. Nicolas MONQUAUT (CGT-Culture) s'étonne qu'un apprenti jardinier et qu'un apprenti en MASTER professionnel deuxième année au secrétariat général se voient tous deux appliquer la même référence : celle du SMIC. Le fait de verser la même rémunération pour tous les apprentis semble étonnant.

**M. François ROMANEIX** indique que la circulaire du ministère du Travail s'appliquant à la fonction publique est assez claire – et porte sur le SMIC.

**Mme Claire LAMBOLEY** précise que les travaux dangereux pour les jeunes donnent lieu, dans le privé, à une déclaration adressée à l'inspecteur du travail après évaluation des risques et visite médicale d'aptitude. Dans le secteur public, le texte en cours d'examen au conseil d'Etat prévoit qu'une évaluation des risques pour les jeunes sera inscrite dans le DUERP. Les actions de prévention identifiées seront mises en œuvre. Les jeunes seront informés des risques encourus et bénéficieront des formations de sécurité afférentes. Les jeunes devront être encadrés par une personne compétente. Un avis médical devra garantir tous les ans la compatibilité de la fonction avec l'état de santé du jeune, avis émanant du médecin de prévention. Une déclaration de dérogation sera transmise au CHSCT compétent et à l'ISST. Ce texte, après avoir été adopté par le Conseil supérieur de la fonction publique pendant l'été, est examiné par le Conseil d'Etat.

**Mme Valérie RENAULT (CGT-Culture)** estime que l'autorisation de l'inspection du travail est nécessaire, dans le droit privé. Les agents chimiques ou biologiques sont particulièrement dangereux. Il serait préférable de ne pas placer les apprentis en situation de risque.

**M. Christopher MILES** fait remarquer que ces sujets font l'objet d'un suivi, le ministère comptant des établissements manipulant des produits chimiques depuis de nombreuses années (Sèvres, Musée national notamment). Des politiques de prévention des risques ont nécessairement été développées, pour le personnel comme pour les apprentis.

**M. Vincent KRIER (CGT-Culture)** souhaite que le tableau produit par l'administration soit complété d'une colonne, précisant l'emploi sur lequel l'apprenti a été recruté. Le CMN propose un emploi de caissier vendeur, en catégorie C, pour préparer un diplôme BAC+ 1. Ces informations permettront de vérifier la cohérence entre la qualification, le diplôme visé, le niveau du maître d'apprentissage.

**Mme Claire LAMBOLEY** répond que la fiche BIEP fournit ces informations. Souvent, elle a demandé que des fiches soient modifiées, car les définitions n'étaient pas en cohérence avec le niveau de diplôme.

**M. Christopher MILES** confirme qu'il sera possible de répondre favorablement à la demande de M. Vincent KRIER (CGT-Culture).

#### Questions diverses

**M. Christopher MILES** propose d'examiner les questions diverses transmises lors du précédent CTM. L'une a été traitée, sur les modalités d'application sur l'accord sur les conditions d'emploi des personnels contractuels au sein du Centre des monuments nationaux.

Une deuxième question a été posée sur l'accueil et la gestion des collections au Château de Fontainebleau. La question portait en premier lieu le service de la billetterie, comptant trois agents en congé maladie parmi les huit agents du service. L'Etablissement fait appel à de la vacation, mais des recherches de solution sont en cours avec la direction générale des patrimoines pour éviter de faire durer cette situation. Par ailleurs, l'établissement bénéficiera en 2016 de cinq créations de postes en titre 2, dont une pour l'agent comptable et quatre en renfort des équipes sur le terrain.

**M. Christopher MILES** note qu'une question a été posée sur le respect des droits syndicaux à l'INRAP. Il a été demandé au siège de l'INRAP de reporter la réunion du groupe de travail chargé de formuler des propositions sur l'aménagement des locaux.

**Mme Valérie RENAULT (CGT-Culture)** précise que ce problème a été réglé.

**Mme Emmanuelle PARENT (CGT-Culture)** évoque une lettre de cadrage sur les organisations du travail à prévoir dans les directions régionales déconcentrées, signée par M. VALLS le 17 septembre.

**M. Christopher MILES** demande confirmation que Mme Emmanuelle PARENT (CGT-Culture) fait référence à la lettre adressée aux préfets préfigurateurs, contenant un passage sur les DRAC – pour les départements dans lesquels il est envisagé de mettre en place un renfort des STAP par un poste de conseiller. Dans certains départements, il est envisagé de rapprocher les DDT des STAP.

Une lettre aux préfigurateurs DRAC devrait être signée prochainement par la ministre, communiquée également au personnel.

*La séance est levée.*

Secrétaire de séance	Président	Secrétaire adjointe de séance
Anne-Claire RICHARD	Fabrice BAKHOUCHE	Mme Dominique FOURNIER (CGT-Culture)