

**PROCÈS-VERBAL
DU COMITÉ TECHNIQUE MINISTÉRIEL
DU 15 DÉCEMBRE 2015**

Sont présents au titre de l'administration :

Mme Fleur PELLERIN, Ministre de la Culture et de la Communication
M. Christopher MILES
M. François ROMANEIX
Mme Lucie MUNIESA
M. Vincent BERJOT
M. Alexis MANOUVRIER
M. Michel ORIER
M. Eric DENUT
M. Thibault LOUSTE
Mme Claire CHERIE
Mme Isabelle GADREY
M. Jean-Christophe BONNISSENT
M. Fabien GRIMAUD
Mme Annick PASQUET
M. Antoine-Laurent FIGUIERE
Mme Madeleine GONTHIER
M. Stéphane L'HOST
M. Sébastien CLAUSENER
Mme Sonia TAHIRI
Mme Mélanie PILON
Mme Anne-Claire RICHARD

Sont présents au titre des représentants du personnel :

Au titre de la CFDT-Culture :

- Mme Michèle DUCRET
- Mme Cécilia RAPINE
- Mme Anne-Claire ROCTON (suppléante)
- M. Emmanuel PIERREZ (suppléant)
- Mme Isabelle LAZZARINI (suppléante)

Au titre de la FSU :

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

Au titre de SUD-Culture :

- Mme Sophie AGUIRRE
- M. Tahar BEN REDJEB
- Mme Caroline CLIQUET (suppléante)
- M. Thomas BOUQUIN (suppléant)

Au titre de la CGT-Culture :

- Mme Valérie RENAULT
- M. Franck GUILLAUMET
- Mme Sophie MEREAU
- M. Vincent KRIER
- Mme Emmanuelle PARENT
- M. Christophe UNGER (suppléant)
- M. Nicolas MONQUAUD (suppléant)
- Mme Dominique FOURNIER (suppléante)
- M. Frédéric JOSEPH (suppléant)
- M. Wladimir SUSANJ (suppléant)

Au titre de la liste commune UNSA/CFTC :

- M. Jean-Luc SARROLA

Experts au titre des organisations syndicales :

Au titre de la CGT-Culture :

- M. Cérile FAUCHEUX (point 7)

Au titre de la CFDT-Culture :

- Mme Marielle DORIDAT-MOREL (points 2 à 7)

- Mme Viviane RAT-MORRIS (points 4 et 5)

- M. Arnaud GIBON (points 2, 4, 8)

Au titre de la FSU :

- M. Philippe BRUNET (tous)

- M. Benoît ODE (tous)

- Mme Nelly LE MEUR (tous)

Au titre de SUD-Culture :

- M. Yann LEROUX (point 2)

Au titre de la liste commune UNSA/CFTC :

- M. Jean CHAPELLON (tous)

- M. Jean-Lucien GUENOUN (points 2 à 8)

Ordre du jour

1. Approbation des PV des comités techniques ministériels du 10 juillet 2015 (reconvocation et première convocation, du 17 septembre 2015, du 28 septembre 2015, du 13 octobre 2015 (reconvocation et première convocation) et du 3 novembre 2015 ;
2. Charte sociale du ministère de la Culture et de la Communication concernant ses relations avec ses prestataires (pour avis) ;
3. Décret fixant l'échelonnement indiciaire des corps des ingénieurs de recherche, des ingénieurs d'études et des assistants ingénieurs relevant du ministère de la Culture et de la Communication (pour avis) ;
4. Présentation du plan ministériel d'accompagnement RH dans le cadre de la réforme territoriale (pour information) ;
5. Présentation des arrêtés d'organisation des DRAC (pour information) ;
6. Présentation de l'état d'avancement du SIRH RenoïRH (pour information) ;
7. Point d'information sur les concours du ministère de la Culture et de la Communication pour l'année 2016 (pour information) ;
8. Tableau de suivi (pour information) ;

M. Christopher MILES ouvre la séance à 9 h 30.

Mme Fleur PELLERIN prononce le discours suivant :

« Bonjour à tous. Nous nous retrouvons pour ce dernier Comité technique ministériel de l'année, dominé par une profonde gravité, compte tenu des épreuves qui ont marqué la France et le monde de la culture. En janvier, la liberté d'expression et de la presse ont été prises pour cible et, en novembre, les lieux de culture ont été frappés. Les terroristes ont ainsi voulu s'en prendre à une certaine idée de ce que nous sommes et que nous défendons, dans notre mode de vie ou art de vivre, mais aussi ce qui fait notre fierté et l'essence de notre engagement dans la culture. Nous avons dû faire face tout au long de l'année à des attaques récurrentes à l'égard de la liberté d'expression et de création. Des visas d'exploitation ont ainsi été contestées, des œuvres d'art ont été saccagés, des artistes agressés physiquement, des expositions mises au ban, des spectacles chahutés, de l'autocensure de la part des artistes parfois, un art contemporain méprisé verbalement, au nom d'une vision étroite, ethnicisée, pétrifiée de la nation, que des marchands de fausses solutions distillent jour après jour en réponse aux craintes que nos concitoyens éprouvent face aux mutations en cours.

Je suis donc persuadée que l'action que nous menons au ministère de la Culture et de la Communication est fondamentale pour l'avenir de notre pays. Cela va au-delà de l'éthique de conviction et relève de l'éthique de responsabilité. Car la culture est précisément cet espace qui nous élève et nous libère, tout en nous reliant les uns aux autres. C'est le lieu où nous regardons autrement ce qui nous est familier, où ce qui nous est inconnu prend brusquement, à l'inverse, des contours familiers. C'est donc l'ouverture à l'autre, la confiance en soi, la confiance en l'avenir qui se jouent à travers la culture et les politiques qui sont menées. Je suis convaincue que de ce que vous mettez en œuvre au quotidien dépend pour beaucoup l'avenir de la France. J'en ai la profonde conviction. Il nous faut donc redoubler d'engagement, et pas seulement à cause des événements tragiques qui ont marqué le pays.

Je voudrais remercier à nouveau les agents du ministère et, au-delà tout le secteur culturel, car jamais la nécessité de ce que nous réalisons n'est apparue à ce point avec autant d'évidence. Notre ministère n'est peut-être pas celui qui apparaît comme le plus puissant, le plus évident aux yeux de ceux qui n'ont à l'esprit que les enjeux économiques ou les exigences budgétaires d'aujourd'hui, mais c'est pourtant, avec celui de l'Education et celui de la Ville et de la Jeunesse, l'un des plus importants du pays. C'est ma conviction profonde, et le combat que je continuerai à porter dans les mois qui viennent.

C'est en ayant tout cela à l'esprit que j'ai réorienté l'action de notre ministère, depuis que le Président de la République m'en a confié la responsabilité. Et le Premier ministre partage cette ambition puisqu'il m'a donné davantage de moyens pour les mettre en œuvre. Je rappelle en effet que l'an prochain, notre budget progressera de 2,7 %, et nous permettra de financer nos priorités.

Je n'oublie pas d'abord l'urgence. Au lendemain des attentats, elle fut mon unique souci, et j'ai veillé à ce que tout soit fait pour garantir la sécurité des agents, des publics, des artistes et de ceux qui travaillent avec eux, et à ce que les agents et les professionnels du secteur puissent aussi bénéficier d'une cellule de soutien et d'accompagnement pour les aider à traverser cette épreuve. Au près de l'administration centrale comme des établissements publics nationaux, j'ai demandé le renforcement des mesures de sécurité. Ce travail se poursuit actuellement et nous procédons à des audits de sécurité dans l'ensemble des établissements dépendant du ministère de la Culture. Avec le ministère de l'Intérieur et pour ce qui concerne Paris la préfecture de police, nous avons renforcé la présence policière aux abords de nos établissements. Plus globalement, nous procéderons à une plus grande sécurisation des

structures culturelles qui relèvent du ministère – des crédits seront dégagés à cet effet en 2016. J'ajoute que les frais engagés pour la sécurisation des salles de cinéma sont désormais éligibles aux aides du CNC. A la suite des attentats du 13 novembre, j'ai demandé de réunir un CHSCTM exceptionnel dès le 16 novembre au matin et un groupe de travail spécifique a été créé en son sein.

L'urgence, c'était aussi de soutenir les entreprises de spectacle vivant confrontées à des difficultés économiques, susceptibles de mettre leur existence en péril et dont il est difficile d'anticiper précisément aujourd'hui l'impact. J'ai donc décidé d'ores et déjà, comme vous le savez, de créer un fonds exceptionnel, abrité par le CNV mais qui concerne l'ensemble des structures du spectacle vivant, y compris le théâtre privé, et doté aujourd'hui de 4,5 millions d'euros, pour les aider à traverser cette période. La création de ce fonds a été adoptée par les parlementaires il y a une dizaine de jours.

Il fallait faire face à l'urgence, mais aussi continuer à construire notre action dans la durée.

La première priorité reste l'accès de tous à la culture.

Il s'agit en premier lieu de faire en sorte que tous nos concitoyens puissent encore plus participer à la vie culturelle de notre pays. Tous nos concitoyens, c'est-à-dire d'abord les jeunes, qui sont aussi les publics de demain. C'est pourquoi nous avons renforcé les moyens que nous consacrons à l'éducation artistique et culturelle. Je veux que nous venions en particulier en appui des projets novateurs, comme Demos, ou que nous dédions davantage de temps aux enfants et aux publics les plus éloignés de la culture.

Tous nos concitoyens, c'est-à-dire dans tous les territoires : c'est pourquoi j'ai mis l'accent sur les équipements culturels de proximité, à l'instar du réseau que constituent nos 16 000 médiathèques et nos 450 conservatoires conventionnés, qui bénéficieront de nouveau en 2016 du financement de l'Etat, pour 7,92 millions d'euros. C'est aussi pourquoi j'ai décidé de réorienter les deux tiers des moyens supplémentaires que nous consacrerons en 2016 à la démocratisation vers les territoires prioritaires, qu'il s'agisse des quartiers populaires classés en politique de la ville ou des zones rurales et périurbaines, et que nous devons travailler sur des projets itinérants. C'est pourquoi j'ai voulu renforcer, pour 2016, les crédits des DRAC qui s'élèvent à près de 669,6 millions d'euros en notification initiale, soit une augmentation de 2,85 % par rapport à 2015. S'y ajouteront les crédits relatifs aux mesures « jeune création » et aux conservatoires. J'ai la conviction que là où nos concitoyens n'ont pas accès à la culture, c'est à la culture d'aller vers eux. C'est le même objectif que je poursuis, en portant dans le projet de loi « Liberté de création, architecture et patrimoine » la création des cités historiques, puisque c'est une façon de renforcer le sentiment d'appartenance par la culture, à travers un patrimoine accessible à tous.

Tous nos concitoyens, dans toute leur diversité : je revendique en leur nom leur droit à l'éclectisme, en soutenant évidemment la diversité culturelle comme les nouvelles esthétiques. Je revendique en leur nom que le monde de la culture reflète davantage les richesses de notre diversité que les blocages actuels de notre société. Si nous voulons que la culture soit le lieu où s'éprouvent les valeurs de la république, alors la culture doit répondre à cette attente de reconnaissance. C'est la raison pour laquelle j'ai mis en place un collège de la diversité chargé de réfléchir à toutes ces préoccupations, que ce soit dans les nominations, les promotions ou dans l'accès aux moyens de production, aux écrans.

La deuxième de mes priorités, c'est le soutien à la création et à son renouvellement. Donner force de loi à la liberté de création n'est pas qu'un acte symbolique, c'est la preuve manifeste que tout sera fait pour que les artistes aient la possibilité de créer. Je rappelais en introduction

la récurrence inquiétante des atteintes à la liberté de création, et il est très important que nous puissions donner force de loi, à côté de la liberté de la presse et d'expression ou d'opinion, à la liberté de création. C'est un moment politique très important pour le ministère, de la même façon qu'inscrire les labels dans la loi est aussi une reconnaissance de cet instrument de politique publique qui était très souhaité par l'ensemble des acteurs culturels. Tout comme la sanctuarisation du régime de l'intermittence, et sa refondation progressive dans laquelle nous sommes engagés avec les partenaires sociaux. Sécuriser les artistes et ceux qui travaillent à leurs côtés, c'est aussi sécuriser les crédits que nous consacrons à la création. J'ai toujours veillé à les protéger et à les préserver. Ce ministère est certes celui des publics, mais c'est aussi celui des artistes.

Soutenir la création donc, et son renouvellement. Les Assises de la jeune création ont engagé un nouveau mouvement, dont les premières mesures commencent déjà à être appliquées : soutien aux lieux intermédiaires, compagnonnage, pépinières d'artistes, bourses pour les étudiants qui préparent les écoles de l'enseignement supérieur culture. Ces nouvelles mesures vont de pair avec la réforme de l'enseignement supérieur culture que nous poursuivons. La Stratégie nationale pour l'architecture, qui s'accompagne en particulier de ce fameux « permis de faire » dans le projet de loi que je défends, participe du même esprit de renouvellement. Le renforcement des crédits d'impôt pour la création cinématographique et audiovisuelle, la priorité donnée à la création et aux nouvelles écritures dans la lettre de cadrage que j'ai adressée à la nouvelle présidente de France Télévisions, ou encore le renforcement de l'application des quotas radiophonique témoignent de ma volonté de renforcer la diversité de l'offre et de permettre à de nouvelles figures créatives d'émerger. Je pourrais multiplier les exemples. Le projet de Villa Médicis à Clichy-Montfermeil incarne à lui seul cette nouvelle ambition pour la culture, avec la création prochaine de l'établissement public qui sera annoncée dans les prochains jours.

Mais nous vivons aujourd'hui dans un contexte radicalement différent de celui que nous avons connu il y a une génération, lorsque notre ministère a gagné en puissance et en reconnaissance. Est-ce que les principes qui sont au fondement de notre action ont perdu leur valeur et leur sens ? La réponse est non. Est-ce que la façon dont nous devons les faire vivre et les mettre en œuvre a changé ? La réponse est oui. La mutation numérique change la donne. Et vous pouvez me faire confiance pour bien connaître cette donne et les conséquences qu'elle induit. Elle offre des opportunités nouvelles pour les artistes, pour nos établissements, pour nos agents, pour les publics, pour le rayonnement de notre pays. Mais elle présente aussi des défis considérables pour la création et son financement, qu'il convient d'affronter. C'est parce que je suis profondément attachée, comme vous tous, à la diversité de la création, que je porte une attention particulière à cette mutation. C'est parce que la diversité est menacée par l'effondrement du chiffre d'affaires de la musique et l'apparition de nouveaux acteurs du streaming que je me bats pour un développement équitable de la musique en ligne. C'est parce que la diversité du cinéma est menacée par l'offre illégale ou par le développement d'algorithmes, que je me bats pour assécher les finances des plateformes illicites. C'est pour que nos artistes continuent de pouvoir vivre de leur art que je me bats à Bruxelles dans le cadre de la réforme des droits d'auteur. C'est pour tirer le meilleur de tous les talents créatifs et de tous les savoir-faire techniques de notre pays que j'ai prorogé ou étendu les crédits d'impôt pour le cinéma, l'audiovisuel et la création phonographique, mais également pour le spectacle vivant. Et c'est parce que je crois qu'un algorithme froid et automatique ne vaudra jamais la rencontre avec un libraire, un médiateur, un bibliothécaire, ou un artiste, que j'ai porté à mon tour l'extension des horaires d'ouverture des bibliothèques.

Ce que nous sommes en train de construire ensemble jette donc de nouvelles bases aux politiques de la culture pour les dix ou quinze ans qui viennent. Il s'agit, en un mot, de préparer l'avenir. Nous le préparons en maintenant quoi qu'il arrive nos efforts en

investissement dans les établissements publics. Nous préparons l'avenir de l'archéologie préventive, en budgétisant la redevance, ou en confortant la dimension scientifique de cette politique publique dans le projet de loi que je porte. Nous préparons l'avenir de notre ministère en accompagnant au mieux la réforme territoriale pour maintenir une présence effective et forte de l'Etat dans les territoires et même en la renforçant à l'échelon départemental.

Je pense également que nous devons engager une réflexion sur l'évolution des modalités d'ouverture des musées, sur l'« hyperfréquentation » de certains d'entre eux, sur les conditions d'accueil des publics et la diversification des parcours et sur l'évolution des métiers. L'expérimentation d'un accueil renforcé des publics scolaires le jour de fermeture doit s'inscrire dans ce cadre de réflexion global.

Nous préparons l'avenir avec vous, parce que ces politiques, nous ne pourrions pas les réussir ni les mettre en œuvre sans vous. Vous êtes au contact des publics, des artistes et des ayants droit, des acteurs culturels, des structures, des établissements publics, des entreprises, des autres ministères, des collectivités territoriales. Vous êtes donc les acteurs principaux, les ambassadeurs de leur mise en œuvre, agents des services fonctionnels comme des services opérationnels. J'estime donc que vous devez avoir les moyens de votre travail, et que les conditions dans lesquelles vous travaillez soient les meilleures possibles. Sachez que cette année encore, je me battraï pour que ces conditions soient améliorées et que ces moyens soient à nouveau significativement, et peut-être encore davantage, renforcés.

Je souhaite revenir devant vous sur les trois axes de la politique que je défends en matière sociale :

- la promotion et la préservation des conditions de travail des agents ;
- la réduction des écarts indemnitaires entre le MCC et les autres ministères, en donnant la priorité aux personnels de catégorie B et C ;
- l'amélioration des carrières et des parcours professionnels des agents.

1. La promotion et la préservation des conditions de travail des agents

J'ai exprimé mon souhait lors du CHSCT ministériel du 19 novembre 2014 de voir la promotion et la préservation des conditions de travail des agents renforcées par la création d'une structure nationale, innovante au sein des départements ministériels. Il s'agit de répondre à l'objectif de plus de sécurité dans le milieu professionnel, ce qui implique une meilleure prise en compte de la prévention primaire. Pour répondre à cette volonté, la création d'un bureau de la santé, de la sécurité au travail et de la prévention des risques professionnels est en cours. L'arrêté a été signé la semaine dernière (le 9 décembre) et doit être publié au Journal officiel dans les prochains jours. La mise en place effective du bureau se fera début 2016, avec la nomination du chef du bureau dont le recrutement est en cours. Ses compétences et ses modalités de travail favoriseront le pilotage de la politique du ministère en matière d'hygiène, de sécurité et de conditions de travail, ainsi que de prévention des risques professionnels.

Cette logique de prévention doit être à l'œuvre face aux mutations de l'administration territoriale. La réforme des régions a été voulue par le gouvernement afin de simplifier notre organisation territoriale et de donner une taille critique au plan européen à nos régions. Le ministère et vous-mêmes êtes pleinement engagés dans la réforme des services régionaux depuis plus d'un an maintenant. Nous avons procédé à une revue des missions et à un travail très important sur les diagnostics territoriaux et la construction des macro-organisations des nouvelles Directions régionales sur les territoires regroupés. Nous avons réussi à préserver les missions du ministère en région, l'unité de nos DRAC et leur place dans la construction des

politiques publiques de l'Etat à l'échelle régionale, sur la base des engagements de moyens que j'avais pris devant vous.

La communication du Conseil des Ministres du 31 juillet a clarifié ces points et établi le siège de nos DRAC. Elle a conforté le choix de nos directrices et directeurs préfigureurs. J'ai adressé à chacune et chacun d'entre eux une lettre de mission. Dans le prolongement des lettres de mission du Premier ministre aux Préfets de région préfigureurs, elle a donné le cadre d'action et les points de vigilance spécifiques pour construire les organisations détaillées de ces nouvelles Directions régionales. Les principes ont été clairement établis et le travail encore en cours permet de les traduire dans chaque région, au plus près des spécificités locales.

Un travail important a été conduit, avec beaucoup d'énergie, pour construire, dans un délai extrêmement resserré, la cible d'organisation qui sera en place au plus tard au 31 décembre 2018, avec une attention particulière au dialogue et à l'accompagnement des personnels. Le plan d'accompagnement qui vous est proposé à la discussion aujourd'hui en témoigne.

Le maintien des équipes opérationnelles sur l'ensemble des sites limite l'impact de la réorganisation sur les personnels. Il garantit surtout notre capacité d'intervenir en proximité des territoires et des acteurs culturels locaux. Le ministère de la Culture est un des rares, voire le seul ministère à voir les effectifs de ses services déconcentrés maintenus, ce qui nous permet de créer quarante postes de conseillers culturels dans les départements afin d'améliorer la couverture territoriale de notre organisation.

Je sais que la spécialisation des sites distants du siège de la future DRAC vous inquiète, mais je tiens à vous préciser qu'elle concerne uniquement la gouvernance de la Direction régionale. Non seulement les missions des agents restent identiques, mais j'ai obtenu que l'ensemble des équipes puissent rester en résidence administrative là où ces missions s'exerçaient avant la fusion des régions. L'organisation d'une gouvernance claire de la nouvelle DRAC et sa mise en place dès le début de l'année 2016 ont constitué et constituent encore un autre enjeu majeur de réussite de la réforme pour que la continuité de l'action du ministère sur le périmètre des nouvelles régions soit assurée. Ces organisations détaillées ont été soumises aux CHSCT et CT des Directions régionales, ainsi que les arrêtés d'organisation qui vont permettre le bon fonctionnement des Directions dès le début 2016.

Les conditions de travail des agents de l'administration centrale doivent également être au centre de nos préoccupations dans le choix des futurs sites d'implantation de celle-ci. Je souhaite tout d'abord rappeler que la question de nos sites d'implantation se pose à nous comme à l'ensemble des ministères. Il est logique et légitime que l'Etat se préoccupe, au plan interministériel, de la logique des implantations des ministères et de leur coût pour les finances publiques.

Pour ce qui nous concerne, vous le savez, trois scénarios seront examinés dans le cadre du Conseil de l'immobilier de l'Etat demain :

- deux scénarios reposent sur l'acquisition de nouveaux immeubles (pour 250 à 300 postes de travail ou pour 1 300 à 1 350 postes de travail), qui sont étudiés à la demande du Conseil de l'immobilier de l'Etat ;
- un scénario domanial repose sur la préservation de l'immeuble des Bons-Enfants et de celui de la rue de Valois, ainsi que sur la valorisation d'espaces au sein du Quadrilatère Rohan-Soubise qui accueille déjà, au-delà de son occupant historique, les Archives nationales, le service interministériel des Archives de France et le Département de la formation scientifique et technique de la DGP. C'est un scénario

que j'ai proposé dès le départ, car il est éminemment préférable de s'appuyer sur notre patrimoine.

Ce scénario présente beaucoup d'avantages :

- il permet de regrouper l'administration centrale du ministère sur seulement trois sites, situés à proximité les uns des autres ;
- il serait aussi l'occasion de conduire, en parallèle, un projet scientifique et culturel d'amélioration des conditions de conservation et de mise en valeur du patrimoine archivistique, puisque les archives sont au cœur du travail que nous avons à construire ensemble sur les questions de citoyenneté dans les mois à venir ;
- enfin, il permettra d'accélérer la restauration de l'ensemble patrimonial exceptionnel du Quadrilatère Rohan-Soubise.

L'analyse menée par l'OPPIC sur le site montre que ce scénario est crédible et je souhaite que cette étude vous soit communiquée dans les meilleurs délais.

Pour toutes ces raisons, ce scénario, domanial et patrimonial, sera défendu demain devant le Conseil immobilier de l'Etat (CIE). Et je peux vous dire aujourd'hui que ce scénario sera défendu conjointement avec France Domaine. Sur la base de l'avis que rendra le Conseil, le gouvernement décidera au premier trimestre 2016 du scénario retenu.

Mais la promotion des conditions de travail doit également concerner le personnel employé par nos sociétés sous-traitantes. Sur ce sujet, nous avons déjà débattu à plusieurs reprises. En matière d'achat public, durant l'année 2015, un cycle de concertation a été conduit avec les représentants du personnel sur un projet de charte sociale relative aux relations du ministère avec ses prestataires. Ce document vise à inscrire la démarche du ministère et de ses établissements en matière d'achat public dans une approche sociale. Le projet de charte vous sera présenté aujourd'hui et je le signerai après-demain avec les représentants du personnel qui l'auront approuvé. Il constitue une première étape de l'engagement du ministère en matière de responsabilité sociétale, sociale et environnementale.

Il s'agit aussi de réaliser un plan managérial à hauteur des enjeux du ministère. Le Premier ministre, par circulaire en date du 10 juin 2015, invite à « renforcer la dimension managériale au sein de la fonction publique de l'Etat et instaurer de nouvelles pratiques permettant de créer des marges de responsabilité accrues pour les cadres qui favorisent l'initiative et la prise de risques ». Le ministère de la Culture avait déjà engagé un travail de réflexion puis d'élaboration d'un plan d'accompagnement managérial à destination des encadrants (de l'encadrement supérieur et intermédiaire). Son objectif était de fournir aux encadrants des éléments susceptibles de les aider dans l'exercice de leur fonction, notamment lorsqu'ils sont amenés à exercer cette fonction pour la première fois.

Cette réflexion se concrétise désormais dans un vaste plan managérial qui prend les formes suivantes :

- un guide de l'encadrement qui présente les valeurs, les principes communs et le référentiel de comportement managérial devant sous-tendre l'action des encadrants ;
- un ensemble de formations accompagnées d'un parcours obligatoire de formation pour les primo-encadrants qui sera mis en place en 2016 ;
- des actions de suivi pour l'encadrement supérieur ;
- un marché de prestation d'accompagnement en management des organisations et de prestation d'accompagnement individuel et collectif (coaching) qui sera opérationnel début 2016 ;
- un dispositif d'accompagnement RH spécifique en cours de finalisation dans le cadre de la réforme de l'administration déconcentrée.

Le lancement officiel du plan managérial du ministère sera effectué au 1^{er} trimestre 2016.

2. La réduction des écarts indemnitaires entre notre ministère et les autres ministères, en donnant une priorité aux personnels de catégorie B et C

Les crédits réservés au financement des mesures catégorielles ont été portés à 3,6 millions d'euros en 2015, contre 2,2 millions d'euros en 2014. Je vous rappelle que nous sommes l'un des seuls ministères à bénéficier d'une telle enveloppe. Conformément à mes engagements, ces crédits ont principalement été mobilisés pour améliorer la situation des agents de catégorie B et C. Ils ont ainsi permis la poursuite de l'effort engagé en 2014 par le plan interministériel de revalorisation de la grille indiciaire des agents de catégorie C : en deux ans, le ministère de la Culture et de la Communication a consacré plus de 2,9 millions d'euros dans ce cadre.

J'ai toutefois souhaité aller au-delà par la mise en place sur le mois de décembre 2015 de deux mesures indemnitaires ciblées sur les personnels de catégorie C et B :

- l'une ponctuelle, avec le maintien d'une prime de fin d'année pour les agents de catégorie C et pour les agents de catégorie B ;
- l'autre pérenne avec la mise en œuvre d'une mesure spécifique destinée à accroître durablement le pouvoir d'achat des personnels dont la situation indemnitaire est objectivement défavorable.

Cette mesure pérenne d'équité, d'un montant total d'environ 400 000 euros, bénéficie à plus de 700 agents du ministère. Elle permet de réévaluer les primes d'agents très au-dessous de la moyenne ministérielle et d'aligner les planchers indemnitaires d'agents exerçant en Ile-de-France sur ceux des agents d'administration centrale.

Pour l'année 2016, malgré un contexte encore très contraint, les négociations budgétaires ont permis le maintien d'une enveloppe de crédits catégoriels conséquente de 3,1 millions d'euros. Ces crédits permettront ainsi de poursuivre les efforts entrepris ces trois dernières années afin de rattraper le décalage entre la situation des agents de notre ministère et la moyenne des situations constatées dans les autres administrations. Ils seront notamment mobilisés pour rapprocher les régimes indemnitaires des personnels du ministère de la Culture et de la Communication exerçant en services déconcentrés des moyennes interministérielles, et pour revaloriser la situation des agents des filières scientifique, surveillance, technique et métiers d'art. Les personnels administratifs bénéficieront, pour leur part, dans le cadre du nouveau dispositif indemnitaire, de conditions de revalorisation indemnitaire plus favorables et plus transparentes.

Mais au-delà des améliorations indemnitaires, notre effort doit également porter sur la revalorisation des carrières et des parcours professionnels des agents.

3. L'amélioration des carrières et des parcours professionnels des agents

Il s'agit, en effet, d'assurer un déroulement de carrière des agents attractif et adapté aux évolutions des missions et des métiers.

J'ai demandé au Secrétaire général d'engager un travail spécifique sur la filière « recherche » de notre ministère, qui a trop longtemps été négligée alors que ces corps sont l'ossature de l'expertise de notre ministère. Si le rôle de notre administration, notamment dans les DRAC, est perçu de manière si positive, notamment par les élus locaux, c'est bien fortement grâce à cette expertise.

La première étape sera constituée par l'entrée, à compter du 1^{er} janvier 2016, des techniciens de recherche dans le nouvel espace statutaire, et par la revalorisation de la grille indiciaire des assistants ingénieurs. Les travaux devront se poursuivre, dans le cadre de la GPEEC, sur les perspectives d'évolution de la filière au regard de la stratégie pluriannuelle ministérielle en matière de recherche.

Sur la filière « enseignement », deux chantiers ont été lancés :

- le premier concerne les enseignants des ENSA : il a pour objectif de réviser leur statut pour une plus grande prise en compte de leur mission de recherche (création d'un véritable statut d'enseignant chercheur). Dès 2016, cette réforme se traduira par une augmentation des effectifs d'enseignants chercheurs dans les écoles d'architecture d'une trentaine d'ETP. Les échanges doivent se poursuivre notamment sur les critères et les modalités de titularisation de certains enseignants afin de permettre une mise en œuvre de cette réforme pour la rentrée 2017 ;
- le second chantier porte sur les enseignants des écoles nationales supérieures d'art (ENSArt) : un groupe de travail a été mis en place récemment afin d'identifier les leviers statutaires permettant de lever les difficultés rencontrées par ces agents dans leur carrière en matière de promotion et d'avancement.

Sur la filière « administrative », le chantier de requalification de la filière est en cours avec notamment le repyramidage des corps et des grades particulièrement affectés par les évolutions des métiers. Mon cabinet a récemment relancé ceux des ministres chargés de la fonction publique et du budget afin d'aboutir rapidement sur ce chantier avec la mise en place d'un plan de repyramidage de C en B sur la période 2016-2020.

Sur la filière « métiers d'art », en 2014, une concertation relative à la revalorisation de la filière a été conduite et une première réforme a été portée auprès du ministère chargé de la fonction publique. Elle porte sur le statut des chefs de travaux d'art et vise, d'une part, à actualiser les missions de ces agents, au regard notamment de la montée en charge de leurs responsabilités, puisque nombre d'entre eux sont désormais chargés de fonctions d'encadrement. D'autre part, elle vise à traduire cette évolution par une modification de l'architecture statutaire et la création d'un second grade. Cette première réforme devra être finalisée dans le courant du premier semestre 2016. Parallèlement, les échanges initiés en 2014 devront être poursuivis.

L'ensemble de ces réformes doit être articulé :

- d'une part, avec le cadre interministériel de réforme statutaire et indemnitaire, et la mise en œuvre des propositions de l'administration dans le cadre des discussions sur les « Parcours professionnels, les carrières et les rémunérations ». Dès le début du premier semestre 2016, devront être initiés les travaux portant sur l'harmonisation des déroulements de carrière, l'amélioration de la rémunération des fonctionnaires et son ré-équilibre progressif au profit de l'indiciaire. Ainsi, dès le 1^{er} janvier 2016, cinq points d'indice majoré seront transférés de l'indemnitaire vers l'indiciaire pour les agents de catégorie B ;
- d'autre part, avec la démarche ministérielle de GPEEC. Dès le début de l'année 2016, le Secrétariat général va engager les travaux par filière, pour définir et anticiper finement les besoins du ministère au regard de l'évolution de ses missions. La filière « recherche » sera la première examinée. La commission *ad hoc* créée par l'accord du 8 juillet dernier portant sur l'emploi contractuel sera mise en place à cette fin en début d'année 2016.

Enfin, il s'agit de clarifier les modalités de recrutement des agents du ministère. Concluant un cycle de concertation menée au premier semestre 2015, l'accord du 8 juillet dernier a été signé par une large majorité des organisations syndicales représentatives au niveau ministériel. Cet accord, traduit par une instruction ministérielle du 27 juillet 2015, vise, d'une part, à clarifier et à fiabiliser les conditions du recours au contrat et, d'autre part, à sécuriser les parcours professionnels des agents contractuels aux conditions d'emplois pérennes, en leur appliquant une doctrine de gestion spécifique. Je souhaite que le comité de suivi se réunisse rapidement et je rappelle qu'un bilan devra être présenté au CTM à la fin du premier semestre.

Réaffirmer le principe de recrutement de fonctionnaires sur des emplois publics conduit également à revoir le dispositif des emplois dits dérogatoires inscrits sur le décret-liste du 18 janvier 1984. Après la sortie en 2014 du musée du Louvre et de la BNF, sept établissements relevant du ministère bénéficient encore d'une dérogation permettant sur tout ou partie de leurs emplois à ne recruter que des agents contractuels. J'ai proposé au Premier ministre, conformément aux engagements que j'ai pris devant vous, des modalités de sortie de ces établissements du décret-liste. Ma démarche s'inscrit dans le cadre des discussions sur le projet de loi « déontologie », dont une disposition prévoit un encadrement plus strict des critères d'inscription sur le décret-liste. Dès que l'arbitrage du Premier ministre sera rendu, il sera porté à la connaissance des représentants du personnel.

Je terminerai en soulignant mon souhait d'améliorer encore la qualité du dialogue social. De nombreuses réunions des instances ont eu lieu en 2015 du fait d'une importante actualité en matière de réforme. Je crois qu'il existe un souci partagé de mieux faire fonctionner les instances et d'améliorer leur articulation avec les travaux préparatoires. Je souhaite que le Secrétaire général accompagne cette réflexion. En matière de dialogue social, nous devons également tirer les conséquences de l'adoption prochaine de la loi « déontologie ».

Mesdames et Messieurs, je vous sais convaincus, comme je le suis, de l'importance de ce que nous engageons au quotidien. L'avenir de notre pays, sa cohésion, requiert un nouveau pacte culturel. Nous sommes en train de le mettre en œuvre, et sa réussite dépend de tous les agents.

Je veux vous dire ce matin ma fierté de pouvoir compter sur une administration comme la nôtre, engagée, convaincue, militante et très compétente. Vous pouvez, en retour, compter sur moi pour veiller à ce que vous puissiez accomplir, dans les meilleures conditions possibles, la mission de ce ministère. Sachez que je continuerai à défendre la place de ce ministère dans la réflexion sur la citoyenneté, mais aussi, parce que je sais que c'est important, au sein du budget et des priorités du gouvernement pour l'année 2016 et 2017. »

Mme Valérie RENAULT (CGT-Culture) souligne le caractère difficile de l'année 2015 tout en s'interrogeant sur le sort qui sera réservé à l'année 2016. La CGT-Culture a eu l'occasion dans le passé de déclarer que les fascistes se sont toujours attaqués à la culture, ainsi que les extrémismes, comme cela a pu être confirmé aux dernières campagnes électorales. Les services publics doivent être protégés au même titre que les artistes, à travers la mise en place d'une véritable démocratie politique et sociale, au travail, dans les universités et dans les écoles. Or la démocratie demeure insuffisante dans les établissements du ministère. Le dialogue social ne doit pas rester un simple vœu de la ministre dans le cadre de la réforme territoriale et la réorganisation des sites d'administration centrale.

La CGT-Culture souscrit à la priorité affichée pour l'accès de tous à la culture, mais rappelle que la première publication de l'Observatoire des inégalités pointait qu'il demeure largement insuffisant dans les musées, le livre et la lecture. En matière de lecture, l'Observatoire a en outre critiqué les indicateurs du ministère, qu'il juge contradictoires et dépourvus de lisibilité.

La CGT-Culture estime que l'administration du ministère ne dispose pas des moyens permettant de résorber les inégalités culturelles, en dépit des efforts réalisés au niveau des conservatoires, médiathèques et équipements de proximité. Ainsi, le CMN dispose-t-il de cent monuments sur le territoire qui ne sont pas ouverts toute l'année par manque de moyens. Le ministère de la Culture doit rendre plus accessible un patrimoine inscrit dans les territoires et familier aux populations.

Dans le domaine de la décentralisation, le ministère de la Culture demeure une administration centrale et ses établissements publics et services déconcentrés doivent constituer une tête de réseau vis-à-vis de certaines missions au sein des régions. Dans ce sens, les moyens donnés aux DRAC sont insuffisants pour permettre au ministère d'être plus visible dans les territoires.

Sur les questions de réforme territoriale, la loi votée par le Parlement évoque la culture en tant que compétence partagée, ce qui implique le travail conjoint de l'Etat et des collectivités. Or la loi LCAP manque de volonté au regard de cette exigence. Le CCTDC demeure un organe parisien opaque et de notabilité, qui n'apporte aucune amélioration en termes d'exercice du concept de culture comme compétence partagée. Au niveau local, l'Etat est absent des CTAP. Le ministère de la Culture doit mieux travailler avec les collectivités, comme le montre l'exemple du musée des Tissus à Lyon, puisque M. COLLOMB, maire de cette ville, sénateur depuis quinze ans et président de la métropole de Lyon, ne soutient pas l'établissement, certes privé, mais de notoriété mondiale et particulièrement ancré dans les activités sociales et économiques de la ville. Il appartient au ministère de la Culture d'aider les collectivités à mettre en valeur le patrimoine.

Par ailleurs, le dialogue est absent de la réforme territoriale. Les services ne sont pas en cause, mais la manière dont la réforme est menée par l'Elysée et Matignon ne convient pas. La spécialisation des sites par métiers suscite l'inquiétude des agents vis-à-vis des collectifs de travail et des capacités opérationnelles des Directions régionales, ainsi qu'au regard du service rendu aux usagers et aux STAP. En particulier, la CGT-Culture demande que les contractuels, qui représentent plus de deux cents agents dans les DRAC, puissent bénéficier des mêmes droits que les titulaires en matière de reclassement et d'accompagnement.

L'administration centrale a souffert d'une restructuration importante, avec la RGPP et le passage de deux à trois Directions, qui ont engendré plus de 2 000 suppressions d'emplois et la perte d'expertise qui s'en est suivie. L'intersyndicale CGT-SUD Culture Solidaires-UNSA a présenté la veille une pétition signée par plus de 2 300 agents, qui s'opposent à la spéculation immobilière et aux suppressions d'emplois, et s'inquiètent des scénarios élaborés avec le macro-zoning. Ils réaffirment l'urgence de la DGCA et réclament le maintien d'un site de plein exercice aux Archives. À ce sujet, la ministre doit défendre le ministère vis-à-vis de France Domaine. Le scénario présenté n'est pas satisfaisant, puisqu'il implique de nouvelles suppressions d'emplois et entraîne la spéculation immobilière, grande menace pour le ministère de la Culture, qui possède un riche patrimoine. La CGT-Culture demande donc un sursis sur le sujet pour pouvoir présenter des contre-propositions dans le courant du mois de janvier.

Sur le sujet des parcours professionnels, la CGT-Culture prend note de l'engagement de la ministre de réduire les écarts indemnitaires et d'aligner les planchers des régimes indemnitaires d'Ile-de-France sur ceux de l'administration centrale. Elle demande en outre que l'alignement s'applique dans les services déconcentrés.

Au sujet des carrières, **Mme Valérie RENAULT** note l'absence de fusion des corps de la filière « recherche » avec celle du ministère de l'Enseignement supérieur et de la Recherche,

et préconise leur contrôle par le ministère de la Culture. En outre, et malgré la déclaration de la ministre, aucune amélioration n'est constatée en faveur des filières administratives. L'engagement de la ministre, lors du CTM de septembre 2014, relatif à la mise en œuvre dès 2015 des engagements de la ministre précédente concernant la revalorisation de la filière administrative n'a pas été respecté. La projection annoncée ce jour pour les catégories C et B entre 2016 à 2020 risque de poser d'importantes difficultés aux agents concernés.

Par ailleurs, la CGT-Culture a rédigé un courrier portant sur les éléments de l'accord signé le 8 juillet 2015 qui n'ont pas été suivis d'effet, en particulier l'ouverture de certains recrutements sans concours aux catégories C. Sur les emplois dérogatoires, les arbitrages ne sont pas rendus et la situation n'a pas évolué depuis trois ans. En outre, la ministre n'a pas évoqué la mission sur le processus de titularisation et de levée de dérogation pour les agents de l'INRAP, dont la gouvernance a également fait l'objet d'un courrier à la ministre. La CGT-Culture constate que les gouvernances exécutives ont toujours affaibli la démocratisation au sein du ministère de la Culture et réaffirme la nécessité de gouvernances équilibrées. En outre, elle demande si la construction d'une organisation administrative dans les territoires demeure prioritaire pour l'INRAP, ainsi que l'encouragement des coopérations locales avec les collectivités, sachant qu'un président exécutif dit scientifique doit également s'occuper des questions d'organisation administrative.

Concernant le CMN, la ministre a pris une mesure de salubrité publique en l'autorisant à répondre à la DSP de la villa Kérylos, en dépit de l'insuffisance avérée de dialogue social.

En matière de sous-traitance, la CGT-Culture se réjouit de la charte sociale, attendue depuis quinze ans, qui prouve qu'il est possible d'avancer par le dialogue et le travail conjoint. En revanche, les personnels attendent depuis mai 2014 le décret visant à revaloriser les taux horaires des mécénats, qui n'ont pas évolué depuis le dernier conflit en 2005. Après dix-huit mois d'attente, le ministère a déclaré au précédent CTM que le sujet serait pris en charge par le Secrétariat général. Le traitement du dossier ne semble donc pas sérieux, alors même que la ministre se fait photographier avec des mécènes. Les personnels réagissent mal à une telle mise en scène.

Le document parlementaire fait état de 681 emplois supprimés entre 2012 et 2014. Ces suppressions représentent la disparition de métiers, d'expertises et de capacités opérationnelles, et donc d'un ministère de plein exercice. La CGT-Culture demande l'arrêt de toute suppression d'emploi et la construction de plans de résorption de la précarité.

Enfin, alors que le ministère retire l'amendement du gouvernement sur la portabilité, les services n'en tiennent aucun compte. Un agent de l'INRAP, amené à démissionner, s'est vu proposer un CDI sur un poste d'ingénieur dans une DRAC, sous prétexte de portabilité. Il s'ensuit que l'administration ne respecte pas la loi. Il convient de rappeler que les besoins permanents dans les DRAC sont pourvus par des fonctionnaires titulaires.

Mme Cécilia RAPINE (CFDT-Culture) rappelle la nécessité de respecter un minimum de formalisme au sein du CTM, tel que la vérification du quorum. En outre, l'instance n'a pas pour objet de recevoir des leçons de politique culturelle.

M. Christopher MILES vérifie le quorum et ouvre la séance.

M. Christophe UNGER (CGT-Culture) est désigné secrétaire adjoint de séance.

M. Christopher MILES rappelle les points inscrits à l'ordre du jour et propose d'aborder les questions diverses en fin de matinée.

Mme Fleur PELLERIN ne considère pas que son discours puisse être qualifié de leçon de politique générale. Après une année difficile, elle a souhaité partager avec les représentants du personnel quelques considérations qui ne se réduisent pas à l'action menée dans le ministère. Elle espère que certains membres de l'instance partagent cette conception.

Mme Cécilia RAPINE estime que chacun a sa propre conception du dialogue.

Elle regrette que la ministre se soit limitée à présenter un bilan, alors même qu'elle avait déclaré souhaiter réorienter l'action du ministère, sur la base de la tâche confiée par le Président. Elle comprend le recours réitéré aux termes de sécurité et sécurisation dans le contexte des événements de janvier et novembre, mais regrette que le langage soit orienté vers le sécuritaire, considérant qu'il convient de ne pas franchir une frontière dans ce domaine. La volonté de prolonger encore une fois l'état d'urgence devra être surmontée, au risque de s'y installer pour toujours. La culture doit proposer autre chose. Dans ce sens, lors du précédent CTM, les représentants du personnel ont prôné le recours à un langage moins guerrier dans le domaine de la culture. L'entrée progressive de ce vocabulaire guerrier et de la violence dans les foyers tend à généraliser la peur, dont les conséquences sont connues en termes électoraux, comme constaté les deux week-ends précédents. La proposition d'un autre schéma, plus proche des valeurs françaises de liberté, égalité et fraternité, mais aussi de solidarité, serait donc bienvenue, sachant qu'en matière culturelle, celle-ci se fait rare sur les territoires, avec la réforme territoriale.

La façon dont a été conduite cette réforme peut d'ores et déjà être critiquée. D'une part, elle ne figurait pas dans le programme présidentiel, puis elle est apparue au mois de novembre dernier, pour être mise en place dès le 1^{er} janvier 2016, sans aucun bilan préalable des quarante années de fonctionnement des régions. D'autre part, la revue des missions a été menée à marche forcée, en l'absence de tout dialogue social au sein des DRAC. Sur une note du mois d'octobre, la ministre insiste néanmoins sur l'association nécessaire des agents à la réflexion, considérant que « *leur expérience, leur légitimité et leurs compétences sont des atouts* ». Un tableau comprenant l'ensemble des missions répertoriées a été transmis, mais aucune information n'a ensuite été apportée sur les transformations qui ont suivi.

Les représentants du personnel sont donc très inquiets quant à la mise en œuvre de la culture dans les territoires, d'autant plus dans les nouvelles régions, où le Front national contrôlera plusieurs vice-présidences. La vision de certains membres des Républicains, qui gouverneront plusieurs régions, est par ailleurs proche de celle du Front national dans le domaine culturel. Le travail des DRAC, notamment dans l'accompagnement de compagnies, que certains élus ont qualifiées d'« art dégénéré », est fortement menacé, alors qu'un réseau efficace avait été mis en place en dépit du manque criant de personnel.

Concernant les six étapes de la GPEEC présentées au mois de mars, aucune n'a été franchie. Il est donc impossible à ce jour de réaliser une projection en termes d'emplois et de transmission des savoirs, dont les DRAC ont notamment besoin.

Si la hausse budgétaire annoncée est bienvenue, elle intervient néanmoins après plusieurs années de baisses conséquentes. Sur l'emploi dans les DRAC, il convient de noter que les postes non pourvus finissent par disparaître, et que les pertes sont donc avérées.

Par ailleurs, les représentants du personnel s'opposent à la loi LCAP telle qu'elle est conçue, dans le cadre du flou engendré par le regroupement de deux lois distinctes.

Au sujet des régimes indemnitaires, certains corps mériteraient de disposer de montants supplémentaires.

Enfin, l'évocation par la ministre de l'existence d'un « bon dialogue » au sein des DRAC peut être considéré comme un trait d'humour venant égayer une année 2015 particulièrement triste, aussi bien à cause des attentats qu'au regard de l'avenir du ministère.

M. Tahar BEN-REDJEB (SUD-Culture Solidaires) remercie la ministre de sa présence au sein du CTM, suffisamment rare pour être saluée.

Il donne lecture de la déclaration suivante :

« Après la liberté d'expression en janvier, ce fut au tour du monde de la culture d'être touché de manière sanglante par des barbares qui voudraient nous imposer l'horizon d'une société totalitaire. Vous aviez alors prononcé de fortes paroles, auxquelles nous souscrivons bien évidemment, tant nous sommes comme vous, et pour reprendre vos propos, persuadés que la culture est une arme de destruction massive contre l'obscurantisme et l'un des éléments fondamentaux de l'émancipation des peuples.

Mais les mots ne suffisent pas. A quoi servent-ils lorsque des pans entiers de notre ministère, et donc des politiques publiques de la culture, sont menacés par la politique du gouvernement ? Lors du CTM du 16 septembre 2014, nous avons lu une déclaration intersyndicale qui commençait ainsi : « Deux ans à peine après le retour de la gauche au pouvoir, Aurélie FILIPPETTI a quitté ses fonctions en laissant un ministère dans un état encore plus dégradé que celui dans lequel elle l'avait trouvé. Si l'élection de François HOLLANDE avait pu susciter l'espoir ténu de l'abandon d'un ultra-libéralisme sans partage, force est de constater qu'il n'en a rien été. Votre arrivée rue de Valois dans le cadre du gouvernement « Valls II » n'augure hélas aucun changement de cette politique de régression ». Un an plus tard, nous n'avons quasiment rien à retirer de ces propos. Certes, vous avez réussi à stabiliser, puis à augmenter un budget durement amputé durant les deux premières années du règne de François HOLLANDE, mais il s'agit d'une augmentation en trompe-l'œil qui, coup de rabot oblige, se réduit de plus en plus.

Malgré le fait qu'elle ait fait la quasi-unanimité contre elle, le gouvernement a fait voter la loi MAPTAM, qui de notre point de vue porte en germe le risque de disparition des missions des services déconcentrés du ministère et constitue la porte grande ouverte à une politique culturelle à la carte, au seul profit de replis identitaires ou d'intérêts partisans ou clientélistes. Le temps nous manque pour expliquer ici ce que nous pensons de la loi NOTRe et de la future loi « Création, architecture et patrimoine », texte fourre-tout combinant affirmations de grands principes et des dispositions techniques.

La situation des personnels du ministère n'a fait qu'empirer. Ceux des administrations centrales et des services déconcentrés, parfois au détriment de leurs missions quotidiennes, ont été mobilisés durant de nombreux mois par une frénésie de chantiers menés à marche forcée. Ils ont d'abord dû travailler d'arrache-pied à une revue des missions s'inscrivant dans la même logique que la RGPP à la « sauce Sarkozy », à savoir un affaiblissement continu des politiques publiques. Nous avons en son temps qualifié de « bouillie pour chats » les propositions qui avaient été actées par le gouvernement avant qu'il ne fasse machine arrière, pour finalement ne retenir que six propositions dont nous n'avons plus entendu parler. Puis est venu le « bulldozer » de la réforme territoriale conduite avec un rare mépris des personnels. Ces derniers ont été sommés de réaliser dans des délais toujours aussi intenable des diagnostics territoriaux. Là encore, la surcharge de travail a concerné l'ensemble des agents et tous reconnaissent que la fin de gestion est un moment très difficile.

In fine, les représentants des personnels ont été amenés à se prononcer au terme d'une mascarade de dialogue social sur des macro et micro-organigrammes élaborés le plus souvent de manière opaque. Les préfigureurs ont construit des schémas d'organisation, l'objectif principal étant de mutualiser et de faire toujours plus d'économies. Il en résulte un véritable jeu de restructurations qui se soldent par de nombreuses disparitions de missions et des mobilités fonctionnelles dont l'impact sur le fonctionnement des futures DRAC et sur la charge de travail des agents n'a à aucun moment été évalué. La création de ces fameux chefs de pôles, grassement rémunérés, et celle des conseils culturels départementaux, se fera au prix de l'alourdissement des tâches des agents, qui vont devoir continuer d'exercer leurs missions au quotidien avec des effectifs toujours plus réduits. Avec cet empilement hiérarchique, nous sommes bien loin de cette gouvernance claire et unifiée que vous nous aviez vantée.

Si les agents des DRAC sont aujourd'hui complètement déboussolés par ce climat anxiogène et délétère qui s'est installé dans leurs établissements, que dire de nos 1 500 collègues de l'administration centrale, confrontés d'une part à la prochaine baisse des effectifs et, d'autre part, à la vente à la découpe de leur lieu de travail, pourtant aménagé à grands frais.

Quant au scénario que vous avez retenu, aussi imparfait soit-il, rien n'indique que ce sera le choix du gouvernement. Que pèse l'aggravation des conditions de travail et une éventuelle délocalisation en banlieue, qui serait catastrophique, comparé aux millions d'euros que pourrait procurer la cession des Pyramides et de Beaubourg ? Mais l'essentiel n'est-il pas que le ministre reste à Valois ?

Pour leur part, les agents des établissements publics ne sont pas mieux lotis. Passons rapidement sur la politique indemnitaire au sein de ce ministère, qui est à mille lieues de nos attentes, en particulier de celles de nos collègues femmes qui attendent avec impatience une véritable égalité avec les hommes. Ni l'instauration du RIFSEEP, imposé malgré l'opposition unanime des organisations syndicales, ni la traditionnelle aumône de fin d'année, ne saurait nous satisfaire.

Madame la Ministre, nous concluons avec quelques mots sur le dialogue social, particulièrement mis à mal ces derniers mois. Nous dénonçons régulièrement dans cette instance la mascarade à laquelle nous assistons. Le CTM de ce jour en est la parfaite illustration : ordre du jour pléthorique qui ne pourra, comme souvent, être respecté. Si la charte sociale du ministère nous est soumise pour avis, ce qui comme pour l'accord sur les contractuels fera l'objet d'une belle photo intégrée dans votre communication, ce n'est que pour information que nous sommes appelés à débattre d'aspects pourtant fondamentaux pour l'avenir de notre ministère : les arrêtés d'organisation des DRAC et le plan ministériel RH notamment. Nous espérons que vous assisteriez à cette discussion fondamentale. Si vous aviez été présente, vous auriez pu entendre la voix des personnels que nous représentons, qui se sont également exprimés par le biais de leurs associations professionnelles, de leurs représentants en CAP ou par le biais d'une démarche collective, à l'image de celle des conseillers et chefs de services des DRAC Auvergne et Rhône-Alpes.

La situation n'est guère plus enviable au niveau local. Quand les instances sont convoquées, c'est le plus souvent pour la forme et pour tenir lieu de simples chambres d'enregistrement afin de débattre de décisions déjà prises. Alors même que les arrêtés d'organisation des DRAC n'étaient ni discutés ni signés, les avis de recrutement pour les postes de DRAC, DRAC adjoints et directeurs de pôles ont été publiés dès les 11 et 14 novembre. Vous devez vous interroger sur le choix d'un nombre croissant de représentants du personnel aux CT et CHSCT des DRAC de boycotter ces instances, que ce soit lors de leur reconvoction après un

vote unanime contre les projets qu'on veut leur imposer, mais aussi désormais dès leur première convocation.

Puisque nous en sommes à la période des vœux, fussent-ils pieux et dussions-nous nous répéter, il est grand temps que vous preniez la pleine mesure du climat qui règne dans ce ministère. Madame la Ministre, dans le contexte de crise politique, économique et sociale que nous traversons actuellement et qui, comme les dernières élections viennent de nous le confirmer, ouvrent une voie royale aux extrémismes, aux replis identitaires et aux obscurantismes, consacrez le peu de temps qui vous reste à diriger ce ministère à lui redonner de l'oxygène. Accordons-nous sur quelques objectifs qui ne soient pas de simples formules creuses pour communicants. On ne reviendra sans doute pas sur la fusion des DRAC. Cessez cependant d'avoir l'œil rivé sur la calculette à économies et faites en sorte qu'elle soit indolore pour les personnels et qu'on prenne le temps nécessaire d'une réflexion partagée pour bâtir des services déconcentrés qui soient véritablement au service de nos concitoyens. Abandonnez ce projet de déménagement de l'administration centrale, renoncez à l'ouverture des musées 7 jours sur 7, prenez en compte le malaise des agents qui désespèrent de plus en plus de ce ministère qui part à vau-l'eau. Bientôt, vous partirez vers d'autres horizons, nous, nous continuerons à assurer nos missions.

Je vous remercie. »

Mme Sophie AGUIRRE (SUD-Culture Solidaires) fait part de l'opposition de Sud-Culture Solidaires à certaines annonces de la ministre. Sur la GPEEC et les aspects indemnitaires, les discussions doivent s'engager au niveau inter-catégoriel et non filière par filière uniquement, notamment en matière salariale. L'annonce de la prime de fin d'année est à ce titre symbolique, puisque les catégories C bénéficieront d'un montant moindre que les catégories B. Compte tenu des spécificités de celle-ci au ministère, le recours à un indice pour le calcul de la prime aurait été préférable.

Par ailleurs, les agents de la filière accueil, surveillance et magasinage attendent toujours des réponses en termes de salaires, de missions et de métiers. L'absence de ce point dans le discours de la ministre sera appréciée par les agents concernés.

SUD-Culture Solidaires a adressé un courrier à la ministre au sujet du pacte social, où la culture tient toute sa place. Depuis que la gestion est assurée par l'Education nationale, des refus d'inscription aux concours par des agents non-européens en voie d'acquisition de la nationalité française ont été signalés. SUD-Culture Solidaires ressaisira la ministre sur l'ensemble des questions restées sans réponse.

M. Frédéric MAGUET (FSU) souhaite commencer par une citation de Jack LANG : « *La politique de la culture est un état d'esprit, une vision, un regard, c'est beaucoup plus qu'une administration ou un morceau de l'Etat. C'est d'abord une relation des pouvoirs publics à la société, au monde, à la vie.* » Cette citation est tirée d'un *Cahier* intitulé « Que faire du ministère de la Culture ? » qui comporte plusieurs contributions, dont celles de David KESSLER et Jacques TOUBON, qui posent des questions de fond sans remettre en cause la nécessité d'un ministère de la Culture autonome et fort. Jack LANG écrit ensuite : « *La crise est une raison de plus pour investir massivement dans la culture.* » Cette conviction des années 1983-1984 n'est malheureusement plus d'actualité.

Les représentants du personnel se réjouissent de l'augmentation obtenue par la ministre pour le budget 2016, dans un contexte de baisse généralisée pour les autres ministères, à l'exception de l'Education. Ils constatent néanmoins une régression. La vision politique pour le ministère de la Culture est absente au plus haut degré de l'Etat, puisque le président

François HOLLANDE ne semble pas considérer la culture comme un élément important dans le pacte républicain. En outre, l'actuelle ministre de la Culture ne semble disposer d'aucun contrôle, limitée par Bruxelles d'un côté et la décentralisation de l'autre. Aucune marge de manœuvre ne lui permet donc d'engager la politique culturelle qu'elle souhaite probablement mener, contraignant son action à un ministère de gestion.

De plus, la balkanisation qui a caractérisé le ministère rend sa tutelle particulièrement faible auprès des établissements, d'autant plus que la réforme territoriale fragilise considérablement les DRAC. L'existence même du ministère est donc menacée, s'il ne réaffirme pas son rôle dans les affaires politiques générales.

Concernant les points abordés par la ministre, la filière « recherche » doit pouvoir travailler correctement et de façon autonome. L'absence d'avancement du groupe de travail évoqué depuis deux ou trois ans et la mise à l'écart des organisations syndicales sur le sujet sont une source d'inquiétude.

Par ailleurs, la discussion au sujet du pouvoir d'achat des personnels s'avère impossible avec l'administration. La liste de l'ensemble des agents qui bénéficient de la GIPA doit être communiquée au CTM et chaque cas doit être examiné, notamment dans le cadre des CAP.

La charte sociale constitue une première étape de l'engagement du ministère, vis-à-vis duquel les représentants du personnel seront vigilants. Cependant, elle ne traite pas de l'importance croissante des auto-entrepreneurs, engagés directement par certains présidents d'EP, qui s'affranchissent ainsi du service RH et de la mise en concurrence, ainsi que des organigrammes et des instances, pour des postes de responsabilité. Sur l'ensemble du champ ministériel, le recours à ce statut doit être clairement précisé.

Sur la réforme territoriale, il convient de préciser si l'Etat, et le ministère de la Culture, disposent d'une politique dans ce domaine. L'organisation des relations entre l'Etat, les services des DRAC et les collectivités territoriales doit être définie.

Enfin, la situation au niveau de la présidence de l'exécutif à l'INRAP est inacceptable et doit faire l'objet d'un examen au sein du CTM. En effet, il semble inconcevable qu'une personne puisse s'auto-attribuer la présidence de l'exécutif dans l'instance qu'elle dirige.

Mme Fleur PELLERIN confirme que la place du ministère au sein de l'Etat et de la société était tout autre dans les années 1980. En effet, il n'y avait pas dans les années 1980 certains traités européens, la mondialisation et la révolution numérique qui assèche les ressources disponibles pour la culture en captant la valeur ajoutée qui part dans les paradis fiscaux. Il n'y avait pas non plus d'attentats terroristes ou d'engagement massif des forces armées sur les terrains étrangers. Le doublement du budget avait alors permis de mener des projets qui ne peuvent l'être avec un budget qui augmente de seulement 3 %. Celle-ci est cependant préférable à la baisse de 5 % des autres ministères.

Les ambitions au sein du ministère demeurent néanmoins fortes, notamment en termes de démocratisation et d'accès à la culture. La mise en œuvre des outils d'amélioration sont complexes sur ces sujets, et impliquent une modification dans la façon d'agir et de concevoir les politiques publiques. **Mme Fleur PELLERIN** partage l'impatience des représentants du personnel sur la nécessaire mise en place de ces chantiers, retardée en raison des crises qu'elle a eu à gérer, sachant que ceux-ci doivent être menés sur le long terme.

Une réflexion doit être menée sur la manière de recréer du contrat social au sein de la société. Cette réflexion requiert un investissement massif. Les marges de manœuvre actuellement

disponibles pour la démocratisation et l'éducation artistique et culturelle sont dérisoires par rapport à l'entretien des grands établissements et des monuments du patrimoine national. La hiérarchie des priorités qui s'en dégage semble peu en phase avec l'actualité, mais les changements ne pourront être menés à court terme. Il n'est pas envisageable non plus de réorienter massivement les crédits vers la démocratisation, l'éducation artistique et culturelle et les services déconcentrés ou les territoires, en supprimant une grande partie de la dotation de l'Opéra de Paris, de la Philharmonie ou du musée du Louvre par exemple. Des crédits supplémentaires doivent donc être recherchés.

La situation du ministère de la Culture en France est cependant enviée partout en Europe. Le budget doit néanmoins être augmenté massivement, et **Mme Fleur PELLERIN** a formulé des propositions en ce sens, quoiqu'elle doute de leur issue favorable. L'augmentation qu'elle a déjà obtenue, bien que faible, est substantielle compte tenu de l'effort demandé aux autres ministères.

La demande d'un budget supplémentaire doit être néanmoins justifiée. Malgré les efforts réalisés, la démocratisation culturelle demeure cantonnée à la télévision et aux pratiques populaires et concerne peu les musées et les institutions du spectacle vivant. Un réinvestissement massif est donc nécessaire dans ce domaine pour mener un travail sur la proximité notamment. Une étude réalisée avec des collégiens d'Ivry en 3^e en visite au musée d'Orsay montre que 90 % d'entre eux ne s'y étaient jamais rendus. Cela ne s'explique ni par l'éloignement ni par le coût, mais par l'inhibition et la méconnaissance, qui nécessitent une réponse autre que purement financière. Le travail avec les institutions sur les « hors les murs » et l'itinérance dans les quartiers périurbains et les zones rurales nécessite des moyens.

Concernant les DRAC, **Mme Fleur PELLERIN** partage l'inquiétude des représentants du personnel sur la difficulté de travailler avec un exécutif qui ne partage pas les mêmes valeurs républicaines et qui porte un jugement moral et esthétique sur des œuvres programmées dans des salles de spectacle vivant ou des centres d'art contemporain. L'exercice d'une compétence partagée est difficile lorsque les visions de la culture, de la politique culturelle et des publics sont aussi éloignées. Une vigilance particulière sera donc nécessaire dans les territoires où le Front national est présent dans les exécutifs locaux, pour que les lignes rouges du gouvernement en matière de politique culturelle, d'ingérence envers la politique de programmation et de diffusion et de respect des artistes, ne soient pas dépassées. Les services déconcentrés devront être accompagnés dans ces situations radicalement nouvelles. En particulier, les démarches d'ouverture sur l'espace méditerranéen ne devront pas être mises en danger par ces exécutifs qui encouragent le repli sur soi et la défense d'une vision étriquée de la culture.

Le ministère a la responsabilité d'assurer la sécurité des agents. Au lendemain des attentats, les personnels présents à leur poste ont apprécié que le ministère se soucie de leur sécurité et de leur moral, et l'accompagnement psychologique était nécessaire. La situation ne sera cependant pas réglée avant plusieurs années, mais l'état d'urgence facilite la recherche des coupables, qui ont causé plus d'une centaine de morts. La sécurité des agents et du public est une condition préalable pour que les salles puissent de nouveau être remplies et permettre ainsi d'aborder les questions d'éducation et de démocratisation culturelle. Cette préoccupation est exprimée aussi bien par les organisateurs de spectacles que par les agents au contact avec le public, ainsi que par celui-ci, et elle doit être intégrée dans la conception de l'accueil. Financièrement, les moyens seront apportés pour les équipements qui seront jugés nécessaires par les directeurs d'institutions ou les audits en cours.

Concernant les retards évoqués sur la filière administrative, les discussions avec le Budget et la Fonction publique sont difficiles. Après une première réponse insatisfaisante, les

négociations doivent se poursuivre. L'arbitrage sur le décret liste est imminent et sera communiqué début 2016.

Au sujet de l'INRAP, **Mme Fleur PELERIN** a confié une mission à M. Philippe BARBAT, qui prendra rapidement contact avec les représentants du personnel pour soulever les points évoqués. La veille, une réunion avec M. François ROMANEIX a porté sur la gouvernance de cet Institut, dont le pilotage scientifique sera renforcé selon des modalités à définir.

Par ailleurs, le ministère a joué son rôle dans le cadre du musée des Tissus de Lyon, puisqu'il a demandé un rapport de l'inspection générale, sur la base duquel le Préfet a réuni les différents partenaires, la CCI qui gère le musée et les collectivités. En outre, le ministère est prêt à accompagner scientifiquement ce musée.

Le Secrétariat général pourra répondre en détail sur les questions relatives aux suppressions de postes. Les conséquences des réformes, en particulier la réforme territoriale, sont considérables, mais les arbitrages obtenus sont néanmoins favorables au ministère. De nouveaux conseillers territoriaux pourront être déployés dans les départements pour accompagner l'élan supplémentaire souhaité en 2016 en faveur de l'éducation artistique et culturelle et la démocratisation, sur la base d'une vaste consultation en matière de partage des responsabilités avec les collectivités locales, en lien avec les nouveaux exécutifs.

La période actuelle marque une rupture avec les vingt dernières années, pendant lesquelles la volonté des exécutifs d'investir dans la culture était particulièrement forte, non seulement en termes financiers mais au sens d'une politique partagée. Ce sujet dépasse la question budgétaire, puisque l'ingérence dans la politique de diffusion et de programmation témoigne d'une conception différente de la politique culturelle. Il convient de s'interroger sur ce sujet et sur les liens du ministère avec l'éducation populaire.

La difficulté du ministère à appréhender les questions d'ordre socioculturel doit être examinée dans les territoires où un vote massif s'est exprimé pour des partis qui portent une autre vision de la société et de la cohésion sociale. Le sujet doit faire l'objet d'un vaste débat décentralisé dans l'ensemble des régions avec les représentants des agents du ministère et les acteurs culturels. Cependant, une telle discussion n'aura de sens que si elle s'accompagne d'une revalorisation massive des crédits du ministère. **Mme Fleur PELLERIN** signale qu'elle s'efforce de chercher l'argent là où il se trouve, chez ceux qui pillent la valeur et réalisent des milliards d'euros de chiffre d'affaires sans payer d'impôts sur les sociétés ou apporter leur contribution à la création. Cet argent doit naturellement revenir à la culture, car il provient en grande partie de son exploitation et diffusion. L'argent se trouve aussi dans les fréquences hertziennes et de l'audiovisuel qui ont été vendues et dont les rendements ont dépassé les espérances. La ministre se bat pour exploiter au mieux ces perspectives et aboutir à une issue favorable à la collectivité tout entière.

Mme Fleur PELLERIN quitte la séance. La présidence est assurée par M. Christopher MILES.

M. Christopher MILES signale que le cas des personnes de nationalité étrangère qui passent un concours pourra être examiné seulement si leur naturalisation est imminente, pour éviter les difficultés qui se sont présentées dans le passé. La législation doit en effet s'appliquer.

Mme Claire CHERIE confirme qu'une dérogation pourrait être obtenue pour les personnes sûres d'obtenir leur nationalité dans les jours suivant le concours. Il convient donc de spécifier clairement cette disposition, puisque les candidats doivent avoir obtenu la nationalité française au moment de la parution de l'arrêté avec leur nom.

M. Christopher MILES s'étonne que la question des auto-entrepreneurs dans les établissements publics ne soit abordée en CT qu'en présence de la ministre. Il propose d'examiner ce point hors CT.

Aucune nouveauté n'est à signaler concernant la revue des missions, vis-à-vis de laquelle seules quelques propositions de réforme ont été retenues à la suite des discussions. Un point sur le sujet sera présenté prochainement avec le ministère en charge de la réforme de l'Etat. Les informations relatives aux licences d'entrepreneurs de spectacles, aux missions confiées aux conservateurs en charge des objets d'art et aux dispositifs relatifs à la Direction générale des patrimoines seront alors communiquées.

La GIPA ne semble pas concerner autant d'agents que le prétend M. MAGUET. Des éléments pourront être communiqués sur ce dispositif, mais le CT, dont l'ordre du jour ne doit pas être surchargé, n'a pas compétence pour examiner en détail le sujet. Chaque année, l'instance pourrait néanmoins être informée du nombre d'agents entrés et sortis du dispositif, dans le cadre du bilan social par exemple.

Concernant le mécénat, le message du précédent CT a été entendu. Le sujet sera examiné avec la Direction générale des patrimoines. L'engagement d'une réponse lors du premier CT en 2016 sera tenu.

Pour ce qui concerne l'INRAP et sa gouvernance, **M. Christopher MILES** signale qu'une réunion s'est tenue la veille sur ce point. Les représentants du personnel seront informés de l'évolution du projet de texte.

Mme Corinne CHARAMOND (FSU) signale que les réponses aux questions qui ont été posées à cette réunion sont attendues à l'échéance du CT central extraordinaire de l'INRAP le jeudi suivant, au cours duquel la question devra être statuée. Les demandes principales concernent le calendrier, particulièrement serré, et la justification de l'urgence imposée, sachant que la proposition de modification du décret sur la gouvernance de l'établissement n'est adossée à aucune proposition d'organisation de la Direction générale. Le départ du directeur général actuel implique des difficultés d'organisation pour la présidence exécutive. La réunion a par ailleurs évoqué le principe de transparence dans la nomination de la direction générale de l'établissement, le soutien à la nomination d'un président sur la base d'un appel à candidatures scientifique sur un projet scientifique, la réactivation et le renforcement des attributions du conseil scientifique de l'INRAP et la non-opposition au principe d'une présidence exécutive. L'interrogation demeure néanmoins sur le poids de la charge exécutive du président scientifique.

M. François ROMANEIX signale que les représentants du personnel n'ont pas souhaité assister aux réunions de travail proposées par l'INRAP. Une autre réunion s'est tenue la veille au Cabinet. La Sous-Direction de l'archéologie, et plus largement le service du patrimoine est disposé à approfondir les points qui n'ont pas pu être abordés lors de cette réunion.

M. Christopher MILES rappelle que le CTM n'est pas une instance d'appel de l'INRAP.

M. Frédéric JOSEPH (CGT-Culture) en convient, mais rappelle que, conformément à ce qu'a indiqué la ministre, le sujet pourra être abordé jusqu'au début de l'année 2016. Cela signifie que le CT extraordinaire prévu deux jours plus tard n'aura pas lieu.

M. François ROMANEIX précise que l'administration ne fait preuve d'aucune précipitation sur le sujet. Il ajoute que la lettre de mission confiée à Dominique GARCIA, qui date de

juin 2014 et a été communiquée au personnel en juillet 2014, prévoyait déjà cette réforme de gouvernance. Le Directeur de Cabinet a précisé aux organisations syndicales que les discussions auraient lieu après la première discussion de la LCAP, qui s'est tenue en septembre. Certaines d'entre elles n'ont pas souhaité discuter de cette question. La situation ayant évolué, il convient désormais de mettre en œuvre les orientations définies par la ministre.

Concernant la portabilité des contrats de l'INRAP, **M. Christopher MILES** s'étonne que le reclassement d'un agent de l'INRAP sur un contrat à durée indéterminée d'ingénieur d'études soit contesté par Mme Valérie RENAULT.

Mme Valérie RENAULT (CGT) signale que le retrait de l'amendement du gouvernement sur la portabilité aurait dû être pris en considération.

Mme Corinne CHARAMOND (FSU) explique qu'il a été demandé à cet agent de démissionner de l'INRAP, sur la base de la portabilité du CDI liée au concours Sauvadet. Or l'INRAP n'y est pas éligible et cet agent a donc perdu des droits. Par ailleurs, ce dernier était employé en catégorie B alors qu'il était détenteur d'une thèse.

M. Christopher MILES répète qu'une mission a été confiée à M. BARBAT sur cette question.

Concernant le déménagement, la ministre a rappelé la tenue d'un conseil immobilier de l'Etat le lendemain, où seront présentés les scénarios évoqués. A l'issue de ce conseil, l'étude de l'OPPIC pourra être présentée en détail. Par ailleurs, le secrétaire général conteste formellement que le déménagement impliquerait 105 suppressions d'emplois, puisque celles-ci ont été annoncées antérieurement et seront réparties à raison de 35 emplois en 2015, 2016 et 2017 en administration centrale. Ces suppressions peuvent bien sûr faire l'objet de contestations de la part des organisations syndicales, mais ces dernières ne sont pas liées au projet de déménagement.

Par ailleurs, la valorisation du patrimoine de l'État, dans le cadre d'une solution domaniale et patrimoniale aux Archives nationales, n'implique en rien une spéculation immobilière dans la mesure où le ministère vend par ailleurs l'immeuble des Pyramides. Le secrétaire général conteste également le fait que l'immeuble des Pyramides ait été rénové à grands frais. Il s'est seulement contenté de mettre aux normes la ventilation d'air, sans se livrer à des travaux de restructuration plus importants qui pourraient coûter entre 15 et 30 millions d'euros.

Enfin, ce dossier a bénéficié de la plus grande transparence possible, dans la limite « du secret des affaires », concernant les scénarios de relocalisation que France Domaine a demandé d'examiner au ministère. Les informations seront transmises dès que possible, y compris sur les efforts réalisés pour que les Archives nationales, implantées sur le site du Quadrilatère des Francs-Bourgeois depuis 1808, aient toute la place nécessaire, y compris pour ce qui concerne la partie dite inondable.

M. Tahar BEN REDJEB (SUD-Culture Solidaires) regrette le départ de la ministre, qui empêche tout dialogue. Il suggère que des fiches soient préparées à l'usage de cette dernière, qui méconnaît l'histoire lorsqu'elle affirme que les années 1980 ne connaissaient pas les attentats. Les attentats de la rue des Rosiers, Copernic ou Rennes, ceux perpétrés par Action directe, l'attentat de l'ASALA à Orly, du FLNC, des Basques, voire de l'ARB, datent des années 1980.

M. Franck GUILLAUMET (CGT-Culture) souligne la nécessité de débattre sérieusement avec la ministre des politiques culturelles, estimant que l'échange par déclarations interposées n'engage pas un débat constructif et n'est pas constitutif d'une démocratie, notamment sociale.

La sécurité des établissements et des services est une préoccupation pour les représentants du personnel. Une évaluation des mesures qui ont été prises doit être réalisée, au regard notamment des conditions de leur application, puisque la menace demeure importante vis-à-vis des activités et missions du ministère.

Concernant le déménagement, **M. Franck GUILLAUMET** invite l'administration à informer les représentants du personnel avant la prise de décisions et à organiser un débat transparent et d'écoute des propositions alternatives.

M. Nicolas MONQUAUT (CGT-Culture) confirme les propos de la ministre concernant la gravité du contexte actuel après les élections régionales et sur la nécessité de faire de la politique autrement, pour retrouver la confiance de la population vis-à-vis de la classe politique. Alors qu'ils les condamnaient autrefois, les suppressions d'emplois et les restructurations immobilières sont poursuivies par les dirigeants actuels selon des méthodes similaires à celles de la RGPP. La CGT-Culture a fortement réagi au sujet des postes de directeurs des archives et des musées, au sujet desquels le Directeur adjoint de Cabinet a mis en avant la complexité de la situation et l'attente d'une réponse de la part du Secrétariat général du gouvernement, arguant de la difficulté de remettre en cause une décision passée.

Pourtant, dans un communiqué du 24 juin 2009 intitulé « La RGPP dans la culture, un ministère ratiboisé », le Parti socialiste affirmait : *« Les projets de restructuration du ministère (réduction du nombre de directions d'administration centrale, filialisation et externalisation de missions, disparition de services) s'effectuent sur fond de désengagement financier de l'Etat, de réduction des effectifs de la fonction publique et d'application de normes de gestion purement comptables. Les derniers arbitrages rendus par le pouvoir confirment l'affaiblissement programmé du ministère de la Culture et de la Communication : mise en cause de services tels que les Archives, les musées, l'architecture, disparitions d'emplois en administration centrale, réduction de la fonction de tutelle sur les institutions culturelles. Le Parti socialiste a dénoncé dès 2008 ce coup porté à cette mission essentielle de l'Etat qu'est la définition de la mise en œuvre d'une politique culturelle nationale ambitieuse, ouverte, innovante, au service du public et des artistes. Il réitère aujourd'hui son opposition à ce projet néfaste pour la vie culturelle et artistique. »* Le communiqué s'achève par une phrase qui évoque l'arrivée au ministère de M. Frédéric MITTERRAND : *« Le nouveau ministre de la Culture doit d'urgence revenir sur toutes ces décisions sous peine de n'être qu'un ministre virtuel sans administration et sans moyens pour agir. »*

Les réponses apportées et la poursuite d'une politique identique à celle mise en œuvre par M. Nicolas SARKOZY ne peuvent donc être acceptées et se situent à l'opposé du discours que prononçait la veille le Premier ministre, prônant l'écoute et le rétablissement du lien de confiance entre la classe politique et la population. La direction du ministère doit être assurée par la ministre de la Culture et non par le Secrétariat général du gouvernement, et c'est elle qui doit organiser ses services et le positionnement de ses directeurs. Les suppressions d'emplois doivent cesser immédiatement et un débat doit être ouvert sur les réimplantations immobilières. Dans le cas contraire, cela signifie que les discours exprimés dans l'opposition perdent toute valeur une fois au pouvoir. Cette réalité profite malheureusement aux partis d'extrême droite, qui justifient ainsi leur slogan : « Tous les mêmes ! »

M. Wladimir SUSANJ (CGT-Culture) partage les propos de M. MONQUAUT et ajoute que malheureusement, les promesses n'engagent que ceux qui les reçoivent. Il constate aujourd'hui la réalité de l'action du gouvernement en matière culturelle. La ministre a souligné le rôle primordial qui est désormais reconnu à ce ministère dans le contexte actuel. Les demandes des représentants du personnel doivent dès lors être entendues, en particulier au sujet du projet de déménagement, qui doit être abandonné.

Le vote du Front national s'est fortement accru dans les quartiers populaires et la ruralité, et le gouvernement a perdu 5 millions de voix entre l'élection de François HOLLANDE entre 2012 et le premier tour des régionales, marquant ainsi un divorce avec la population. Or ce message n'a pas été entendu. Les politiques mises en place sont inaudibles et incompréhensibles pour la population.

La ministre a souligné son attachement à la valorisation et au caractère citoyen des Archives nationales, mais les politiques menées ne témoignent pas de cet attachement, puisqu'elles les transforment en une variable d'ajustement immobilière, foncière, politique ou budgétaire. Il s'ensuit que le projet concernant les archives nationales, initié il y a 30 ans, est actuellement saccagé, avec le déménagement de 300 agents de l'administration centrale sur le Quadrilatère historique. Le rapport de l'OPPIC expliquera probablement que le sacrifice des Archives nationales engendre un coût de 30 à 50 millions d'euros pour permettre l'accueil de 250 agents. Alors qu'il pèse pour moins de 0,70 % dans le budget de la Fonction publique, le ministère de la Culture serait selon la ministre le plus important du pays. Cela n'empêche pas la spéculation dont il fait l'objet, comme le démontrent les opérations de Kinsky ou de Vigny-Croisilles. Le sacrifice d'une institution républicaine pour engager des dépenses que le ministère est incapable de financer n'est pas acceptable.

Le budget doit être utilisé pour mener des politiques culturelles, sans s'attaquer aux Archives nationales et à l'administration et sans pénaliser les agents, qui ne sont pas responsables de la situation actuelle. Le ministère de la Culture, dont les cessions d'actifs représentent 6 000 mètres carrés dans Paris, ne peut certes être comparé à l'APHP, au ministère de la Justice ou à celui de la Défense, avec 100 000 à 150 000 mètres carrés au centre de Paris, au bénéfice d'un cercle réduit d'amis.

M. François ROMANEIX suggère que le débat de caractère politique sur l'issue des élections régionales soit abordé dans un autre cadre, puisqu'il ne relève pas de la présente instance.

Il ajoute que la ministre n'ignore pas l'histoire des attentats des années 1980, et indique c'est la politique culturelle actuelle qu'il convient de construire, et non celle des années 1980, où le contexte ne peut être comparé à celui d'aujourd'hui, en raison notamment des résultats des élections régionales et de l'atmosphère globale au sein de la société. La discussion doit avoir lieu, et il conviendra d'en déterminer le cadre, aussi bien au sujet des musées que sur la décentralisation, pour donner envie aux nouvelles générations d'élus de soutenir la culture et trouver des voies d'amélioration dans l'organisation du ministère, en particulier sur les questions de démocratisation culturelle.

Sur la question de la sécurité, **M. François ROMANEIX** souscrit aux propos de M. GUILLAUMET et note que la ministre a insisté sur sa responsabilité vis-à-vis de la sécurité des personnels et du public. L'évaluation des mesures sera réalisée par un groupe de travail au sein du CHSCT.

En ce qui concerne le déménagement, le débat aura lieu à la suite de l'avis du CIE. La question de l'affectation des agents, ainsi que l'avenir du Quadrilatère, sur lequel porte le

rapport de l'OPPIC, pourront alors être abordés. Sur ce point, M. Vincent BERJOT a rappelé que la réflexion ne se base plus uniquement sur le rapport Magnien-Notari.

Mme Valérie RENAULT (CGT-Culture) oppose que la Directrice des Archives de France se base toujours sur les attendus du rapport Magnien-Notari, en attendant d'éventuelles décisions au niveau interministériel. Cette situation doit cesser. Par ailleurs, la CGT-Culture a demandé à surseoir à la décision du Premier ministre pour présenter une contre-proposition.

M. Christopher MILES indique que le rapport Magnien-Notari a donné lieu à un autre rapport, rédigé par des représentants du personnel. L'ensemble des documents sont débattus dans le CHSCT des Archives nationales.

Mme Valérie RENAULT (CGT-Culture) souhaite que le Directeur adjoint de Cabinet lui apporte une réponse concernant la non-application de la décision du Premier ministre au niveau local.

M. Christopher MILES rappelle qu'une communication sera transmise à l'issue du CIE concernant les implantations immobilières des services des Archives nationales et des autres services d'administration centrale susceptibles de s'implanter sur le Quadrilatère des Archives. Le rapport Magnien-Notari a fourni une base technique aux services des Archives nationales présents sur le site, et les discussions qu'il a nourries se sont traduites par une présence plus importante que prévu de ces services.

M. Nicolas MONQUAUT (CGT-Culture) note que la ministre de la Culture fait partie du gouvernement, qui est décisionnaire en la matière. Si la volonté du Premier ministre d'associer la population est sincère, la ministre devrait engager une discussion approfondie avec les personnels des Archives. Ceux-ci n'accepteront plus que les décisions soient imposées par le haut. En l'état, la solution patrimoniale présentée au CIE n'est pas opérationnelle. Le macro-zoning n'est pas un instrument de pilotage, mais constitue une « escroquerie » dont les personnels ont déjà fait les frais. L'examen approfondi du sujet demande du temps, que la ministre doit offrir aux personnels si elle souhaite vraiment défendre ce département ministériel et ne pas donner la priorité aux « rapaces ».

M. Christopher MILES confirme qu'à l'issue du CIE, l'examen des macro et micro-zoning sera réalisé avant toute décision. Pour cela, le scénario patrimonial et domanial doit d'abord être retenu. Le ministère a obtenu que les services du Centre national du cinéma demeurent à Paris, ainsi que les services de l'INRAP. Il serait donc paradoxal que les services du ministère de la Culture soient transférés en périphérie.

M. Wladimir SUSANJ (CGT-Culture) ne considère pas qu'il soit dégradant de travailler en banlieue, où est notamment implanté le Centre d'archives nationales de Pierrefitte-sur-Seine. L'hypothèse appelée « scénario patrimonial » par le ministère ne sera donc mise en discussion qu'une fois qu'elle aura été retenue, et il s'agira dès lors de déterminer la façon dont les Archives nationales pourront être amputées. À ce rythme, il serait donc plus cohérent d'attendre un an pour reprendre le projet de Maison de l'histoire de France et de l'identité nationale. Ce sont les efforts soutenus du personnel qui ont permis à l'institution de fonctionner pendant trente ans. Le nouveau site de Pierrefitte a coûté 300 millions d'euros et le doublement des dépenses est annoncé pour faire face à la perte du site de Fontainebleau.

M. Christopher MILES rappelle que certains personnels des Archives nationales souhaitent empêcher l'accès du public aux jardins, or cet accès n'est plus contesté à ce jour.

M. Wladimir SUSANJ (CGT-Culture) suggère à M. MILES d'évoquer le patrimoine archivistique au lieu des jardins. Il ajoute que le rapport Magnien-Notari ne constitue pas une référence des approches scientifiques et archivistiques des besoins de l'Etat.

Point 1 : Approbation des PV des comités techniques ministériels du 10 juillet 2015 (reconvocation et première convocation), du 17 septembre 2015, du 28 septembre 2015, du 13 octobre 2015 (reconvocation et première convocation) et du 3 novembre 2015

M. Sébastien CLAUSENER indique que l'approbation du procès-verbal de la séance du 10 juillet 2015 a été reportée pour permettre l'écoute de certains passages de l'enregistrement. La proposition de modification formulée par SUD-Culture Solidaires a été intégrée au procès-verbal. Une proposition de modification émanant de la CGT-Culture a été communiquée.

M. Tahar BEN REDJEB (SUD-Culture Solidaires) souhaite que la phrase reformulée à la page 46 soit bien intégrée au procès-verbal, ainsi que celle en page 47.

Mme Cécilia RAPINE (CFDT-Culture) demande si la proposition de la CGT-Culture préconise de conserver le passage surligné en jaune en haut de la page 37.

M. Vincent KRIER (CGT-Culture) signale que la proposition de la CGT-Culture est conforme aux propos tenus en séance. Le passage évoqué a été prononcé hors procès-verbal et ne doit donc pas y figurer. Dans le cas contraire, c'est l'ensemble des propos tenus pendant les suspensions de séance qui doivent être rapportés, tels que ceux relatifs à la délocalisation.

M. Christopher MILES précise que deux des organisations syndicales qui sont restées en séance, à savoir la CFDT-Culture, SUD-Culture Solidaires, la FSU et la liste commune UNSA-CFTC, ont regretté l'absence du représentant de la ministre, parti s'entretenir avec la CGT-Culture qui avait quitté la séance. En tant que président du CT délégué par la ministre, il avait décidé de poursuivre le CT par respect pour les organisations syndicales présentes. L'incident doit être relaté de façon purement factuelle sur le procès-verbal.

M. Tahar BEN REDJEB (SUD-Culture Solidaires) ajoute que M. ROMANEIX a approuvé la phrase ainsi modifiée et que les procès-verbaux sont rédigés par l'administration. Il suggère de mettre la proposition au vote.

Mme Cécilia RAPINE (CFDT-Culture) soutient cette proposition.

M. Christopher MILES soumet le procès-verbal ainsi modifié au vote.

Résultat du vote :

- Pour : FSU (1 voix) ; UNSA-CFTC (1 voix) ; CFDT-Culture (3 voix) ; SUD-Culture solidaires (3 voix) ;
- Contre : CGT-Culture (7 voix) ;
- Abstention : /

Le procès-verbal du CT du 10 juillet 2015 est approuvé à la majorité.

M. Nicolas MONQUAUT (CGT-Culture) déplore que pour la première fois en dix-huit ans de participation à l'instance un procès-verbal ne soit pas approuvé à l'unanimité et recueille 7 voix contre.

M. Christopher MILES propose de soumettre au vote le procès-verbal de la séance du matin du 10 juillet du CTM (reconvocation).

La séance est suspendue.

M. Franck GUILLAUMET (CGT-Culture) déclare que, considérant le précédent créé suite à l'inscription de la remarque dans le procès-verbal du 10 juillet, la CGT-Culture ne prendra pas part au vote concernant l'approbation des procès-verbaux portés à l'ordre du jour de la présente séance.

M. Christophe MILES en prend note. Il soumet au vote le procès-verbal du CT de reconconvocation du 10 juillet 2015.

Résultat du vote :

- Pour : FSU (1 voix) ; UNSA-CFTC (1 voix) ; CFDT-Culture (3 voix) ; SUD-Culture solidaires (3 voix) ;
- Contre : /
- Abstention : CGT-Culture (7 voix) ;

Le procès-verbal du 10 juillet 2015 (reconvocation) est approuvé à la majorité.

M. Christopher MILES propose de passer à l'examen du procès-verbal du 17 septembre.

M. Vincent KRIER (CGT-Culture) note qu'à la page 12, il est indiqué que la séance est suspendue à la suite du départ du Directeur de Cabinet.

M. Christopher MILES propose d'écrire : « *La séance est suspendue, le Directeur de Cabinet étant allé à la rencontre des agents.* »

M. Vincent KRIER (CGT-Culture) considère que seuls les propos tenus pendant la suspension doivent être retranscrits.

M. Christopher MILES oppose que sur l'enregistrement de la séance du 10 juillet, les propos des organisations syndicales regrettant le départ du Directeur de Cabinet sont parfaitement audibles.

M. Vincent KRIER (CGT-Culture) conteste ces propos, ayant vérifié personnellement ce point.

M. Christopher MILES propose d'organiser une séance d'écoute conjointe avec M. CLAUSENER. Il conteste par ailleurs le terme de « précédent » employé par la CGT-Culture.

M. Franck GUILLAUMET (CGT-Culture) considère que ce précédent n'améliorera pas la qualité du dialogue social que la CGT-Culture s'efforce de pratiquer.

M. Christophe MILES soumet le procès-verbal au vote sous réserve de la modification apportée.

Résultat du vote :

- Pour : FSU (1 voix) ; UNSA-CFTC (1 voix) ; CFDT-Culture (3 voix) ; SUD-Culture solidaires (3 voix) ;
- Contre : /

- Abstention : CGT-Culture (7 voix) ;

Le procès-verbal de la séance du 17 septembre est approuvé à la majorité.

M. Christophe MILES soumet le procès-verbal de la séance du 28 septembre.

Résultat du vote :

- Pour : FSU (1 voix) ; UNSA-CFTC (1 voix) ; CFDT-Culture (3 voix) ; SUD-Culture solidaires (3 voix) ;

- Contre : /

- Abstention : CGT-Culture (7 voix) ;

Le procès-verbal de la séance du 28 septembre est approuvé à la majorité.

M. Christopher MILES soumet au vote le procès-verbal de reconvoction du 13 octobre.

Mme Dominique FOURNIER (CGT-Culture) signale que la retranscription de son intervention en page 8 ne reflète pas ses propos. Elle propose de la reformuler comme suit : « (...) l'occasion de regarder TV Breizh, qui aujourd'hui ne diffuse plus aucune émission sur la Bretagne, faute d'intérêt des téléspectateurs, et survit à l'aide de séries américaines en boucle. »

M. Christopher MILES accepte cette modification.

Résultat du vote :

- Pour : FSU (1 voix) ; UNSA-CFTC (1 voix) ; CFDT-Culture (3 voix) ; SUD-Culture solidaires (3 voix) ;

- Contre : /

- Abstention : CGT-Culture (7 voix) ;

Sous réserve de la modification indiquée, le procès-verbal de la séance de reconvoction du 13 octobre est approuvé à la majorité.

M. Christopher MILES soumet au vote le procès-verbal de la séance du 13 octobre, première convocation, sur lequel aucune modification n'a été proposée.

Mme Dominique FOURNIER (CGT-Culture) souhaite apporter une correction en page 28, où il est écrit que « M. Christopher MILES indique que ces primes seront imposables », alors que ce dernier n'est pas intervenu à ce moment-là.

M. Christopher MILES précise qu'il est indiqué ensuite qu'il propose de confirmer le caractère imposable de ces sommes au cours d'une prochaine séance.

Mme Dominique FOURNIER (CGT-Culture) relève une contradiction entre les deux propos.

M. Christopher MILES signale que les projets de procès-verbaux sont envoyés à l'avance pour apporter ce type de corrections préalablement. Il propose de supprimer l'affirmation selon laquelle les primes sont imposables.

Mme Dominique FOURNIER (CGT-Culture) ajoute qu'elle n'a pas non plus indiqué que les agents se verraient verser « une prime moindre que prévu ». Elle propose donc d'écrire :

« Certains agents de catégorie C avec des revenus faibles parfois non imposables pourraient se retrouver imposables suite au versement de la prime. »

M. Christophe MILES suggère de reporter l'approbation de ce procès-verbal, estimant que les séances de CT ne doivent pas être consacrées à la correction des procès-verbaux.

L'approbation du procès-verbal de la séance du 13 octobre première convocation est reportée.

M. Christopher MILES soumet le procès-verbal de la séance du 3 novembre.

M. Christophe UNGER (CGT-Culture) conteste plusieurs propos qui lui sont attribués. En particulier, il n'a pas affirmé que les agents de catégorie C doivent posséder une langue étrangère. Il souhaite que cette phrase soit supprimée.

M. Christopher MILES accède à cette demande.

Résultat du vote :

- Pour : FSU (1 voix) ; UNSA-CFTC (1 voix) ; CFDT-Culture (3 voix) ; SUD-Culture solidaires (3 voix) ;*
- Contre : /*
- Abstention : CGT-Culture (7 voix) ;*

Sous réserve de la modification indiquée, le procès-verbal de la séance du 3 novembre est approuvé à la majorité.

Questions diverses

- Les Plans-Reliefs

M. Christopher MILES signale qu'un rapport récent de l'IGAC porte sur ce sujet. Une réponse plus détaillée sera apportée ultérieurement sur l'avenir des collections.

- Versailles et sa tutelle

M. Vincent BERJOT rappelle que la Direction générale des patrimoines est l'unique tutelle de Versailles. En raison de la présence de monuments historiques à Versailles, les deux services travaillent donc pour le conseil d'administration. La Sous-Direction des Monuments historiques pilote l'organisation du travail en interne.

Mme Valérie RENAULT (CGT-Culture) craint la mise à l'écart du Service des musées de France. La question concerne le travail sur les missions des services de la tutelle avec l'établissement.

M. Vincent BERJOT répond que ce travail est réalisé de concert sur les sujets devant être traités en commun. La Directrice en charge des Services des musées de France siège avec lui-même ou son représentant au conseil d'administration. Les questions liées à la médiation sont suivies par le département de la politique des publics.

M. Christopher MILES confirme la bonne prise en compte de l'avis des Services des musées de France.

- Les arts décoratifs

Il indique que la ministre a répondu sur la question portant sur le musée des arts décoratifs de Lyon.

- La Maison d'Aragon et Triollet

M. Christopher MILES note que cette question n'entre pas dans les compétences du CT. Il indique que le ministère souhaite que l'éventuelle redevance domaniale demandée à l'association qui gère la maison demeure symbolique. Le paiement du loyer est d'ailleurs possible grâce à la majoration de la subvention allouée à l'association.

M. Nicolas MONQUAUT (CGT-Culture) demande si d'autres maisons des illustres ou fondations connaissent une situation similaire. Il s'enquiert de la possibilité de régler la question dans le cadre législatif.

M. Christopher MILES ignore si France Domaine demande une redevance à l'association qui gère et entretient la maison Maria-Casarès, dans le Poitou, donnée à l'Etat pour organiser des résidences d'acteurs ou de metteurs en scène. La demande d'un loyer, même symbolique, permet à l'Etat de faire prévaloir sa qualité de propriétaire en cas de besoin.

M. Vincent BERJOT indique que dans la majorité des cas, les maisons des illustres sont des propriétés privées.

M. Christopher MILES estime que la question ne nécessite pas un amendement de nature législative. Une discussion de principe avec France Domaine pourrait néanmoins être profitable.

M. Nicolas MONQUAUT (CGT-Culture) ajoute qu'une législation serait à même de protéger ce type de fondations d'intérêt public d'éventuelles difficultés financières.

Mme Valérie RENAULT (CGT-Culture) rappelle que la question du loyer de la maison d'Aragon devait être réglée par son passage au domaine public de l'Etat.

Mme Isabelle GADREY répond que le sujet est en cours d'examen entre le SAFIG et France Domaine, au niveau local et central.

- Le Centre de documentation de musique contemporaine (CDMC)

M. Christopher MILES confirme que le ministère subventionne le CDMC conjointement avec la SACEM. Par ailleurs, cette question n'entre pas pleinement dans la compétence du CTM.

M. Eric DENUT rappelle que le rapport établi par le CGEFI sur les centres de ressources de petite taille a recommandé l'adossé à un établissement public, à savoir la Cité de la musique à l'époque. Le rapport de l'IGAC, commandé par le Cabinet, a donné lieu à un relevé de décisions au mois de mai 2015, préconisant la cession des activités du CDMC à l'IRCAM.

Suite à ce relevé de décisions, le groupe de travail associant l'IRCAM et le CDMC, en lien étroit avec le ministère et la SACEM, doit expertiser l'ensemble du champ des problématiques, en particulier d'ordre technique. Actuellement le CDMC emploie huit agents avec trois statuts différents : une personne détachée du ministère, trois agents mis à disposition par la SACEM et quatre statuts associatifs.

Lors du conseil d'administration de début juillet, **M. Eric DENUT** a présenté une feuille de route, qui a été adressée aux présidents de la SACEM, IRCAM, du CMDIC et Radio France. L'aboutissement des groupes de travail, dont la deuxième réunion de restitution a lieu l'après-midi même, sera jugé sur les points suivants :

- le maintien intégral des subventions du ministère, de la SACEM et des équipes ;
- la création d'un comité scientifique regroupant les parties prenantes du conseil d'administration, qui serait ainsi supprimé, représentatives de l'ensemble des sensibilités esthétiques et scientifiques du centre ;
- la valorisation de l'ensemble du fonds, qui a orienté le rapport de l'IGAC, grâce à l'adossment à une autre association, indépendamment des choix de la politique artistique de l'IRCAM ;
- la désignation d'une direction spécifique, membre du CODIR de l'IRCAM ;
- la réflexion sur la valorisation du nom, reconnu dans le monde entier de par l'importance de ses fonds et de son travail auprès des compositeurs et des publics ;
- l'inscription de ces garanties dans la convention d'objectifs et de moyens signée avec l'IRCAM, sur la base d'un avenant à l'actuelle convention ;
- la mise en place d'une étude juridique sur la modification éventuelle de l'objet social de l'IRCAM ;
- la nomination d'un représentant de la SACEM au sein du conseil d'administration de l'IRCAM.

Ce dernier point est important, compte tenu de l'éloignement de l'IRCAM vis-à-vis des courants représentés au sein du conseil d'administration et de la commission de la musique symphonique de la SACEM. Un représentant de la SACEM au sein de l'IRCAM signerait donc une sorte de réconciliation, soixante ans après les débats musicaux historiques des années 1950. Cela permettrait d'assurer le maintien des missions de service public du CMDIC au sein de l'institut.

Après la deuxième réunion de restitution des groupes de travail, le délai au 31 janvier a été fixé aux présidents des institutions concernées pour travailler sur les points d'achoppement éventuels.

M. Vincent KRIER (CGT-Culture) souhaite avoir communication du rapport de l'IGAC. Il se dit inquiet sur la préservation des emplois et des rémunérations des salariés du CMDIC, compte tenu des propos tenus par le directeur de l'IRCAM dans les groupes de suivi, qui redoute la « contamination » des salaires du CMDIC au sein de son institut. Ces propos sont d'autant plus inquiétants que l'opération a été annoncée comme une « cession du fonds de commerce » entre deux associations.

Les agents du CMDIC s'inquiètent également du devenir des missions au sein de l'IRCAM, dont l'absorption des missions de formation pour la musique contemporaine a conduit à leur suppression pure et simple.

Enfin, les organisations syndicales représentatives souhaitent être associées aux débats, les décisions de cession devant intervenir au mois de mars. Le ministère de la Culture a invité les agents à construire eux-mêmes de nouveaux objectifs s'ils souhaitent survivre et à s'ouvrir au grand public, ce qui ne fait pas partie de leurs missions actuelles. Des questions importantes relatives à la survie des agents, à leur rémunération et à leurs missions doivent donc être clarifiées.

M. Christopher MILES signale que le rapport de l'IGAC sera transmis aux représentants du personnel. Il propose de continuer le débat avec M. DENUT dans un autre cadre pour faire valoir les droits des personnels concernés.

Mme Anne-Claire ROCTON (CFDT-Culture) souscrit aux propos de la CGT-Culture sur ce point. Elle souhaite que lors de l'examen de ce sujet dans une autre instance, les points suivants soient également abordés :

- l'accompagnement du ministère au sein de la structure en lien avec la fusion ;
- la problématique du fonds dans son approche patrimoniale, notamment en matière informatique ;
- l'accueil du CDMC à l'IRCAM.

Enfin, la façon dont le travail sera mené entre l'Inspection et la DGCA doit être clarifiée.

M. Franck GUILLAUMET (CGT-Culture) admet que le sujet ne fait pas partie des compétences du CT, mais déplore l'absence d'avancement du dossier sur les entités de droit privé en lien avec le ministère de la Culture. La question du CDMC montre l'intérêt de poursuivre la réflexion sur des entités qui assurent des missions de service public culturel.

M. Christopher MILES en convient mais insiste sur la nécessité d'alléger l'ordre du jour de l'instance. Il suggère d'aborder le point en CT en cas de difficulté particulière avérée.

- Les précomptes MGEN

Mme Claire CHERIE indique que dans le cadre de la réforme des mutuelles, une nouvelle modification interviendra à compter du 1^{er} janvier 2016 sur le précompte des cotisations, qui sera réalisé désormais mensuellement et non plus annuellement. Les agents à la MGEN, d'ores et déjà précomptés mensuellement, ne seront pas concernés par la modification.

La préférence pour le maintien du précompte a été signifiée à l'ensemble des mutuelles, sachant qu'il était acquis pour les personnes connaissant des problèmes financiers, qui demeuraient dans le cadre des mutuelles complémentaires. Malgré la volonté du ministère d'infléchir la décision, la DGAFP et la Direction du Budget ont réaffirmé l'impossibilité pour le ministère d'effectuer directement le précompte, puisque l'opération, assimilée à un avantage donné par l'Etat aux mutuelles, est dénoncée par la Cour des comptes. A partir du 1^{er} janvier 2016, les précomptes ne seront donc plus réalisés sur les salaires mais directement sur les comptes bancaires.

En outre, la DGAFP rappelle que le ministère ne peut faire de la publicité pour la MGEN. Lorsqu'un agent en CDD adhère à cette mutuelle, son suivi est cependant difficile. Le maintien du précompte aurait facilité l'opération, mais la réponse négative est ferme pour l'ensemble des ministères et des mutuelles.

Les actions de communication réalisées sur les dispositions relatives aux évolutions de la protection sociale complémentaire sont les suivantes :

- une réunion d'un groupe de travail du Comité national d'action sociale avec les représentants du personnel le 29 octobre 2015 ;
- une présentation lors de la journée des responsables RH couvrant l'ensemble des EP et l'administration centrale le 5 novembre 2015 ;
- une communication dans le cadre des Midis de la culture le 1^{er} décembre 2015 ;
- un espace sur Sémaphore dédié à la protection sociale complémentaire de la MGEN, comprenant une foire aux questions.

Les Midis de la culture ont abordé les points spécifiques suivants :

- la fin du précompte et la prolongation du référencement de la MGEN jusqu'au 30 juin 2017 : l'avantage de la MGEN pour les agents sera examiné en lien avec le ministère

de l'Education nationale et de la Jeunesse et Sports, sachant que le pilotage du marché sera assuré par l'Education nationale ;

- l'évolution tarifaire de l'adhésion à compter de 2016 : les agents ayant fait part de leur inquiétude sur ces augmentations significatives, la MGEN a insisté sur la prise en charge à 100 % de certains médicaments remboursés à 30 % par la Sécurité sociale.

Il convient de préciser que les agents sont libres de changer de mutuelle. Le ministère a néanmoins pris parti en faveur de la MGEN vis-à-vis des prestations offertes en cas d'accident grave obligeant les agents à une retraite pour inaptitude, puisque cette mutuelle est la seule qui couvre pratiquement l'intégralité du salaire indiciaire.

M. Frédéric MAGUET (FSU) déplore l'absence d'anticipation du passage entre les deux systèmes, qui implique que les agents devront payer une cotisation double au mois de décembre cette année. De ce fait, certains agents risquent de connaître des difficultés financières.

Mme Valérie RENAULT (CGT-Culture) conteste l'interdiction du prélèvement sur la fiche de paie et signale que la CGT-Culture s'oppose à la proposition de la Cour des Comptes. Par ailleurs, elle n'estime pas que la forte augmentation de la cotisation soit justifiée dans les communications réalisées par le ministère ou la MGEN. Elle note en outre que l'avantage relevé sur l'inaptitude concerne la prévoyance et non la mutuelle. Elle suggère au ministère de la Culture de proposer un projet ambitieux en matière de mutuelle dans le cadre du futur marché. Les représentants du personnel demandent l'ouverture d'une concertation sur le cahier des charges pour un éventuel marché public de mutuelle et son examen en CTM dans les plus brefs délais.

M. Christopher MILES s'interroge sur la possibilité d'un examen rapide de cette question en CTM.

Mme Claire CHERIE indique que la MGEN a répondu à l'inquiétude des agents sur le prélèvement double, incitant ces derniers à prendre contact avec la mutuelle en cas de difficulté. Le ministère pourrait communiquer sur ce point, sans toutefois mentionner spécifiquement la MGEN.

Concernant l'élaboration du cahier des charges, une rencontre est prévue avec le ministère de l'Education nationale début 2016. Une communication sera transmise sur ce point dès que les éléments seront connus.

M. Christopher MILES se dit favorable à associer les organisations syndicales à l'élaboration du cahier de charges. L'adossement au ministère de l'Education nationale, qui emploie des millions de fonctionnaires, lui semble de ce fait bénéfique.

Mme Valérie RENAULT (CGT-Culture) signale la possibilité pour le marché de contenir plusieurs lots ministériels.

M. Christopher MILES en convient, mais insiste sur l'avantage de travailler sur plusieurs lots conjointement avec un ministère de plus grande envergure.

Concernant les logements de fonction, **M. François ROMANEIX** signale qu'un décret du Conseil d'Etat a décalé la mise en œuvre de la réforme. Les arrêtés seront néanmoins publiés au 31 décembre, et les organisations syndicales seront donc réunies en début d'année 2016 pour définir les modalités d'application. A la suite des évaluations effectuées par France Domaine, il sera possible de déterminer précisément les éventuelles difficultés. La réforme ne

sera pas mise en œuvre tant que ce débat n'aura pas eu lieu et que les conséquences sur les loyers n'auront pas été présentées.

Mme Valérie RENAULT (CGT-Culture) fait part d'une question sur l'évaluation des personnels des DRAC qu'elle a oublié de communiquer.

M. Christopher MILES propose d'aborder cette question dans le cadre du point relatif aux arrêtés d'organisation des DRAC.

Point 2 : Charte sociale du ministère de la Culture et de la Communication concernant ses relations avec ses prestataires (pour avis)
--

Mme Lucie MUNIESA rappelle que le dossier avait été inscrit à l'Agenda social 2015, suite à la demande des organisations syndicales, réitérée depuis plusieurs années. Les discussions ont démarré au mois d'avril et réuni les organisations syndicales ainsi qu'un panel d'établissements publics, afin de s'assurer de leur bonne adhésion à la démarche. De nombreuses réunions de travail se sont déroulées depuis, avec le soutien de collaborateurs du Secrétariat général. **Mme Lucie MUNIESA** leur adresse ses remerciements et souligne la qualité de la collaboration entre le SRH, la SDAJ et la mission achat qui a permis d'aboutir au projet de charte sociale.

La charte fixe un cadre général à l'administration centrale, aux services déconcentrés, aux SCN, aux établissements publics ainsi qu'à d'autres formes d'opérateurs. Sa finalité est d'inscrire le ministère dans une démarche d'achat socialement responsable et de souligner sa responsabilité particulière vis-à-vis de ses prestataires, afin de mieux garantir les droits des salariés concernés.

Sans pour autant diluer la responsabilité des employeurs privés vis-à-vis de leurs salariés, la charte marque l'engagement des donneurs d'ordres publics en faveur du respect des règles et accorde une vigilance particulière à la façon dont les marchés publics sont passés et mis en œuvre. Elle s'inscrit ainsi dans une démarche globale de responsabilité sociétale et environnementale.

La charte sera amenée à évoluer en fonction de l'évolution de la réglementation. Elle fera l'objet d'un suivi annuel. Il est ainsi prévu d'enrichir le bilan social ministériel sur le recours aux prestataires et de mettre en place un comité de suivi annuel comprenant des représentants de l'administration, et notamment des établissements publics.

La charte est structurée en trois parties. La première partie s'intitule « règles et bonnes pratiques pour un achat public responsable ». Elle rappelle les règles applicables en cas de sous-traitance et concerne tant le code du travail que les règles de la commande publique. Elle réaffirme l'importance de limiter autant que possible la sous-traitance en cascade et rappelle les règles applicables en termes de reprise du personnel, en cas de changement de titulaire du marché. Les textes et la jurisprudence concernés sont précisés. La charte rappelle également les contrôles des prestataires que les donneurs publics doivent opérer dans le cadre de l'exécution des marchés publics. Dans la perspective de mise en œuvre d'une politique d'achats responsable, un travail précis est exigé en amont lors de la définition du besoin, des critères de choix des prestataires ou de clauses d'exécution du marché. Des clauses sociales sont notamment préconisées afin de promouvoir l'emploi de personnes rencontrant des difficultés d'insertion. D'autres clauses sociales sont recensées à titre d'exemple et constituent autant de bonnes pratiques à suivre.

La deuxième partie du texte porte sur l'influence de la relation entre le donneur d'ordre public et le prestataire sur la qualité de vie au travail des salariés des entreprises prestataires. Elle se focalise d'une part sur les agents publics impliqués dans les procédures de passation des marchés et dans le suivi de leur exécution, dans le but d'assurer une relation exigeante, équitable et transparente. Elle porte d'autre part sur l'accès à la culture des salariés prestataires, fournissant à cet égard une liste de bonnes pratiques identifiées au sein du ministère.

La troisième et dernière partie porte sur les règles et bonnes pratiques en matière sociale. Elle concerne le dialogue social, les règles d'hygiène, de santé et de conditions de travail et rappelle le rôle et les responsabilités des donneurs d'ordres et des prestataires, ainsi que les modalités de consultation des instances représentatives du personnel, notamment les CHSCT. Elle se focalise d'une part sur les plans de prévention des risques professionnels et d'autre part sur le suivi des conflits sociaux au sein des entreprises prestataires.

La mise en œuvre et le suivi de la charte feront l'objet d'une information annuelle au sein des CT et des CE des entités bénéficiaires dans le cadre de leur bilan social. Une liste des marchés passés et des prestataires retenus sera communiquée dans ce cadre. Concernant l'administration centrale, les services déconcentrés et les EPA, ces éléments seront intégrés dans le bilan social ministériel présenté en CTM, ce qui donnera l'occasion de faire au moins un point annuel sur cette question dans le cadre des instances.

Mme Lucie MUNIESA conclut en rappelant que la charte est l'aboutissement et la traduction d'un engagement fort du ministère en faveur de la défense de valeurs et de la responsabilité sociale particulière des donneurs d'ordres publics.

M. Franck GUILLAUMET (CGT-Culture) remercie la Secrétaire générale adjointe pour sa présentation. Il salue le passage de la charte devant le CTM et informe les participants que la CGT-Culture donnera un avis favorable à la signature du texte qui représente une avancée sociale importante.

Le jour de la signature sera l'occasion de revenir plus longuement sur l'historique du projet, qui avait éclos dans les années 1990. À cette époque, le ministère s'était trouvé confronté à un mouvement croissant d'externalisation. Les organisations syndicales avaient considéré que la situation au sein de certaines entreprises interrogeait la responsabilité sociale du ministère. Était-il du ressort des organisations syndicales de se préoccuper des conditions de travail des salariés de ces entreprises ? Les organisations syndicales avaient alors milité pour l'instauration d'une charte sociale. Le dossier avait été ouvert puis refermé, au gré des directions ministérielles et administratives. Il a aujourd'hui abouti, ce qui n'aurait pu être possible sans la volonté du cabinet ministériel actuel et de l'administration.

M. Franck GUILLAUMET salue la qualité du dialogue social qui s'est avéré fort constructif, permettant aux organisations syndicales de faire valoir leurs propositions, bien que toutes n'aient pas été prises en compte. Il estime qu'une vraie logique de négociation s'est mise en place et a permis la réalisation de la charte. Il adresse ses remerciements aux services concernés ainsi qu'à Lucie MUNIESA. Il considère que le ministère s'honore en mettant en place ce dispositif et qu'il doit le faire valoir. Si d'autres expériences similaires se sont déroulées dans de grandes entreprises publiques de droit privé, dans des entreprises privées ainsi que dans le secteur public, elles demeurent malgré tout marginales. Il conclut par une pensée pour les camarades avec lesquels il a lutté pour améliorer la situation et donner corps à des projets tels que la charte sociale.

M. Arnaud GIBON (CFDT-Culture) estime le document important, à même de réguler des relations parfois problématiques. Le ministère lui semble pleinement dans son rôle de tutelle dans ce projet initié plusieurs années auparavant. Sur le plan méthodologique, il souligne l'intérêt des encadrés « bonnes pratiques » qui constituent d'utiles recommandations pour les entreprises prestataires. Du fait d'échos reçus sur certains dossiers publics, la charte apparaît nécessaire pour clarifier un certain nombre de points. Si signaler les dysfonctionnements est important, saluer les avancées positives l'est tout autant. Il informe les participants que la CFDT-Culture est favorable à la signature de la charte.

Mme Sophie AGUIRRE (SUD-Culture solidaires) se joint à la CGT pour saluer l'important travail de négociation qui a été effectué. La charte rappelle la responsabilité du ministère en matière d'externalisation et de sous-traitance, ainsi que l'implication des organisations syndicales dans le règlement des problèmes liés aux établissements et aux services. Elle rappelle que SUD-Culture a fait le choix de syndiquer les sous-traitants du ministère de la Culture et de la Communication, ces sous-traitants participant à des travaux publics et partageant ainsi une même communauté de travail. Elle estime positif l'émergence d'un texte qui constituera une base permettant d'avancer dans la bonne direction.

Elle rappelle toutefois que la charte ne doit pas être considérée comme un aboutissement mais comme la première étape d'un nouveau cycle de rapports avec les sous-traitants. Plusieurs amendements déposés par l'organisation syndicale n'ont pas été retenus. Leur contenu sera rappelé lors des réunions du comité de suivi annuel. Il s'agit notamment du partage d'informations concernant les « patrons-voyous » et la reprise de la totalité des personnels en cas de changement de titulaire de marché.

Elle informe que certains membres de SUD Culture solidaires s'abstiendront, sans pour autant que son organisation syndicale ne renonce à accompagner politiquement la démarche énoncée dans le préambule de la Charte. L'organisation syndicale sera donc signataire.

M. Frédéric MAGUET (FSU) estime que la charte constitue une première étape importante dans l'engagement du ministère mais pose la question de sa mise en œuvre. La charte doit être un outil et non un alibi. Prenant l'exemple des salariés étrangers employés au sein d'établissements publics et rémunérés faiblement, selon les standards de leur pays d'origine, il demande des précisions concernant les canaux permettant les remontées d'information.

M. Jean-Luc SARROLA (CFTC / UNSA) considère la charte comme une première étape encourageante. Il regrette néanmoins que la DIRRECTE n'ait pas été associée s'agissant du passage de contrôle des fournitures de documents sociaux qui constitue un véritable problème sur les marchés. Cette mesure aurait permis d'instaurer un mode d'intervention rapide et immédiat de vérification des pratiques des « patrons-voyous ».

M. Franck GUILLAUMET (CGT) rappelle que si la charte est une étape, ce vocable ne doit pas minimiser le processus. La charte est le résultat d'un processus qui a duré quinze ans et doit être valorisée. Elle constitue quelque chose de relativement inédit dans les départements ministériels et représente une avancée considérable que le ministère doit valoriser et que la CGT entend faire connaître.

Mme Lucie MUNIESA répond, s'agissant des services du ministère du Travail, qu'ils sont cités dans la mesure du possible. Il incombe toutefois aux prestataires de faire remonter les informations. Il relève ensuite de la responsabilité du donneur d'ordre de collecter les informations et de les vérifier. En cas de doute sur le contenu, il est toujours possible de contacter le ministère du Travail.

Concernant les modalités d'alertes et de remontées d'information, elle précise que la charte constitue une base permettant de déclencher le système d'alerte, sachant que le premier lanceur d'alerte est le donneur d'ordre public.

S'agissant des « patrons-voyous », il est prévu de tenir à jour une liste référençant les entreprises ayant reçu l'interdiction de soumissionner.

Afin de faire connaître la charte, des documents à vocation pédagogique seront réalisés dans des formats adaptés et diffusés auprès de tous les acteurs concernés.

M. Christopher MILES ajoute que la charte sera améliorée sur le plan graphique avant d'être soumise à signature et diffusée au sein du ministère, notamment au sein des établissements publics. Il précise que certains établissements, qui s'étaient d'abord inquiétés de l'élaboration de la charte, avaient rapidement constaté qu'il s'agissait pour eux d'un point d'appui et de discussion avec leurs salariés et organisations syndicales.

M. Tahar BEN REDJEB (SUD-Culture solidaires) précise, concernant le vote, que SUD Culture n'a pas une position monolithique sur le sujet. Deux membres s'exprimant à titre individuel s'abstiendront, tandis que le membre restant votera pour.

VOTE SUR LE PROJET DE CHARTE :

Vote contre : /

Vote pour : CGT-Culture (7 voix) ; FSU (1 voix) ; /UNSA-CFTC (1 voix) ; CFDT-Culture (3 voix) ; SUD-Culture solidaires (1 voix)

Abstention : SUD-Culture solidaires (2 voix)

Absents : /

François ROMANEIX rappelle qu'il a participé à la relance de la négociation, avant de laisser Lucie MUNIESA la mener à son terme avec succès. Il lui adresse ses félicitations et informe les participants que la signature de la charte aura lieu le jeudi suivant à 12 heures 30. La cérémonie, relativement brève et suivie d'une collation, ne permettra pas d'envisager un échange nourri sur le dossier. Il prend note toutefois de la demande de déclaration de M. Franck GUILLAUMET.

Point 3 : Décret fixant l'échelonnement indiciaire des corps des ingénieurs de recherche, des ingénieurs d'études et des assistants ingénieurs relevant du ministère de la Culture et de la Communication
--

M. Sébastien CLAUSENER rappelle que le 3 novembre 2015 avait été présenté un projet de décret visant à modifier le décret du 14 mai 1991 qui portait sur les statuts particuliers des corps de fonctionnaires de la mission recherche du ministère de la Culture et de la Communication.

Ce projet de décret avait pour principale ambition l'intégration des techniciens de recherche dans le nouvel espace statutaire. Il comportait également diverses mesures au titre desquelles la modification de l'architecture du premier grade des assistants ingénieurs, impliquant l'ajout de deux nouveaux échelons. Le nombre d'échelons passait ainsi de 14 à 16, et l'indice terminal brut de 660 à 730.

Comme précisé le 3 novembre dernier, figurait dans ce projet de décret un tableau traduisant de manière indiciaire l'évolution de la grille du grade unique des assistants ingénieurs. La Direction générale de l'administration de la fonction publique avait rappelé que ce tableau ne devait pas figurer dans le décret portant réforme statutaire, qui relevait d'un autre niveau de décret.

Il précise que le projet présenté sur l'ensemble des réformes statutaires du corps est un décret en Conseil d'Etat, alors que les dispositions indiciaires doivent être prises dans un décret simple. Il rappelle qu'il est à l'heure actuelle question de prendre ce décret simple en intégrant le tableau qui figurait dans le projet présenté le 3 novembre.

La DGAFP a également souhaité à cette occasion que le ministère entre dans le droit commun de fixation des échelons indiciaires. Depuis une réforme intervenue en 2008, l'ensemble des grilles d'échelons indiciaires doit en effet être fixé par décret et non plus par arrêté.

Le projet de décret est composé de six articles. L'article 1 reprend les grilles indiciaires des trois corps concernés. On n'observe aucune évolution pour les ingénieurs de recherche et d'études par rapport à l'existant. En revanche, pour les ingénieurs assistants, s'ajoutent les quinzième et seizième échelons.

Les articles 2 et 3 tirent les conséquences de l'inscription dans le décret de cette grille indiciaire et visent à abroger les textes que le décret va remplacer. Il s'agit de deux textes. Le premier texte porte sur le décret cadre du 6 juillet 1948 relatif aux échelonnements indiciaires des différents corps civils. Y figure une annexe qui vise l'ensemble des corps. Il est proposé d'y supprimer la mention relative aux corps de recherche.

L'article 3 porte sur l'abrogation des deux arrêtés qui fixaient jusqu'alors l'échelonnement indiciaire de ces trois corps de fonctionnaires de la mission recherche du ministère. L'article 4 abroge l'arrêté du 12 octobre 1998 qui portait sur les assistants ingénieurs. L'article 5 met en vigueur ces dispositions au 1^{er} janvier 2016, tandis que l'article 6 concerne leur exécution.

Mme Valérie RENAULT (CGT-Culture) informe les participants que la CGT-Culture donnera un avis favorable sur ce dossier. Elle demande la date de publication du décret ainsi que celle de son effectivité sur le traitement des agents.

M. Sébastien CLAUSENER répond que la publication devrait intervenir avant le 1^{er} janvier 2016 pour que l'entrée en vigueur soit effective au 1^{er} janvier 2016. Elle concernera à ce stade une petite partie des agents qui se trouvait au dernier échelon.

Mme Valérie RENAULT (CGT-Culture) précise qu'il ne s'agit pas d'une petite partie d'agents mais bien de 20 % du corps qui plafonnent depuis longtemps. Elle ajoute que la mesure était très attendue par ses collègues.

M. Sébastien CLAUSENER confirme que neuf agents sont impactés, soit près de 20 % du corps.

M. Emmanuel PIERREZ (CFDT-Culture) précise que le corps d'assistants ingénieurs est constitué de 48 agents. Il estime qu'un projet de décret visant à redonner une marge de progression au niveau salarial est en soi positif. Cela étant, il rappelle que les organisations syndicales estiment depuis longtemps que ce corps n'a pas de raison d'être. Il aurait estimé plus pertinent de ne pas perdre de temps avec l'élaboration d'un décret et de voter plutôt en faveur de la fusion des corps.

Il rappelle par ailleurs que les agents parvenus au dernier échelon sont tout à fait démotivés. Les agents exerçant la fonction d'assistant ingénieur exercent *de facto* les mêmes missions que les ingénieurs d'études. Il invite le ministère à s'interroger sur ce point et à déterminer combien d'agents, parmi les assistants ingénieurs, exercent véritablement des fonctions d'assistance. Il propose de compenser ce déséquilibre par un rattrapage indemnitaire, ou de faire passer ces agents dans le corps d'ingénieurs d'études.

M. Christopher MILES répond que ces remarques ne s'inscrivent pas dans le cadre de l'approbation du décret à l'ordre du jour. Un examen de la situation de l'ensemble des corps de recherche sera effectué dans le cadre d'une gestion prévisionnelle des emplois et des compétences, dont l'administration s'occupera dès le premier trimestre 2016. Il sera alors envisageable, dans le cadre de prochaines discussions, de répondre aux questions de la CFDT-Culture.

M. Jean-Luc SARROLA (CFTC/UNSA) demande, s'agissant de la mise en œuvre du décret, si les agents situés au 14^e échelon et bénéficiant de l'ancienneté nécessaire, pourront bénéficier instantanément du passage aux échelons supérieurs.

M. Christopher MILES répond positivement.

VOTE SUR LE PROJET DE DECRET :

Vote contre :

Vote pour : CGT-Culture (7 voix) ; FSU (1 voix) ; UNSA-CFTC (1 voix) ; CFDT-Culture (3 voix) ; SUD-Culture solidaires (3 voix)

Abstention : /

Absents : /

Point 4 : Présentation du plan ministériel d'accompagnement RH dans le cadre de la réforme territoriale
--

Mme Isabelle GADREY annonce qu'un groupe de travail s'est tenu, comme envisagé lors des derniers CHSCTM et CTM. La première réunion a eu lieu le 8 décembre et a réuni des membres du CHSCTM ainsi que des représentants de la médecine de prévention, de l'ISST et des différents services du ministère concernés.

Le premier document adressé aux organisations syndicales le 11 décembre au soir n'était pas paginé, mais le contenu est le même que celui du texte qui avait été transmis précédemment aux organisations syndicales.

Le plan d'accompagnement est prévu par la circulaire sur la fonction publique du 9 septembre 2015. La première réunion a permis de travailler sur un projet de plan détaillé, qui a été amendé. Les amendements font apparaître la relation aux usagers et repositionnent le chapitre de suivi des agents.

Les membres du CTM faisant partie du groupe de travail ont souligné plusieurs points : l'inquiétude des personnels, le stress à l'approche du début d'année et de la révision des organigrammes, ainsi que l'angoisse face aux perspectives futures et les conflits. Une demande porte ainsi sur les outils et le recensement des risques. D'autres points ont été mis en

avant, concernant la perte de sens au travail et l'explosion des collectifs de travail, les relations aux usagers et les questions de modes de dépôt des dossiers.

Le groupe de travail a également abordé les aspects réglementaires à faire figurer dans un document qui aura vocation à outiller les DRAC notamment sur les questions d'organisation des instances, ainsi que sur les nouvelles technologies. A cet égard, Madame Nelly LE MEUR a fait parvenir des documents à l'attention du groupe de travail. Ce dernier a également inclus, à la demande des organisations syndicales, un texte portant sur l'organisation des CT et des CHSCT et sur l'articulation entre les instances. L'objectif est d'enrichir la prochaine séance de travail d'un certain nombre de documents qui figureront en annexe.

Le plan est composé de quatre parties. La première porte sur les conditions de travail et la qualité de vie au travail. **Mme Isabelle GADREY** précise que le projet de texte a déjà été diffusé. La deuxième partie porte sur le suivi des agents et n'est pas encore finalisée. La troisième partie porte sur le plan de formation qui a été communiqué et qui avait été évoqué lors du CT DRAC et lors d'un dernier CHSCTM. La quatrième partie porte sur le dialogue social et a été rédigée, mais de manière descriptive. Sur ce dernier point, elle précise que la question des modes de fonctionnement concrets au niveau local et au niveau des DRAC doit être approfondie.

Les principes d'organisation sont rappelés en introduction. Concernant les conditions de travail, les impacts sont définis et distingués entre impacts individuels et impacts résultant d'évolutions du système managérial et de complexification des relations. Sont également recensées les actions à mettre en œuvre au niveau des DRAC, concernant par exemple la diffusion du guide de l'encadrement, la mise en place des comités directeurs de manière alternative sur les différents sites, la déclinaison de la charte ministérielle d'utilisation du courriel et la mise en place des outils de systèmes d'information. Le groupe de travail a souhaité privilégier un système d'encadrés reprenant les points d'attention pour chaque partie, afin de faciliter la lecture du document.

Concernant les méthodes de travail et l'accompagnement, plusieurs points ont été évoqués : le management à distance, le travail en site distant et l'expérimentation en Bourgogne Franche-Comté. Sur les questions de travail à distance, tous les points d'intention et de prévention par rapport aux risques d'isolement ont été répertoriés.

Suite à la réunion du 11 décembre, le groupe de travail a ajouté un point sur la relation avec les usagers et les conséquences du changement, notamment par rapport aux différents acteurs de la création et du patrimoine. Il est envisagé de concevoir des plaquettes d'information à l'attention des usagers pour les éclairer sur les lieux de dépôt et d'instruction des dossiers.

Un autre point additionnel a été ajouté et porte sur les associations de personnels, qui constituent des acteurs susceptibles de favoriser la cohésion sociale, la convivialité et la solidarité.

Concernant la santé au travail, le plan rappelle les actions à mener en matière de prévention et préconise la déclinaison ministérielle de l'accord IV sur la prévention des risques psychosociaux. **Mme Isabelle GADREY** précise qu'il s'agit également d'inciter les membres des CHSCT à participer à des réunions de prévention des risques psycho-sociaux. A cet égard, une série de points concrets ont été recensés, qui pourront être retravaillés avec les organisations syndicales. Il est également fait mention des visites médicales et de la communication avec les agents de prévention. Ce point évoque enfin le sentiment de déclassement des agents, en lien avec la question des plans de prévention et des DUERP.

Le plan de formation avait déjà été présenté au CT des DRAC. Il reprend les grands principes de formation des agents concernés, comprenant un dispositif d'accompagnement, une offre d'accompagnement du Secrétariat général en complément des accompagnements prodigués par les DRAC, des priorités d'accès aux formations collectives du Secrétariat général, l'accompagnement de l'encadrement supérieur, l'accompagnement des managers par le biais d'une offre de formation des cadres renforcée en 2016, l'accompagnement individuel par la formation pour les agents qui connaissent des évolutions de poste, les démarches d'accompagnement comprenant des formations-coaching en cours d'élaboration au niveau du Secrétariat général.

La quatrième partie portant sur le dialogue social devrait être rédigée a priori d'ici la réunion du 8 janvier afin de tenir compte des remarques des organisations syndicales.

M. Christopher MILES salue la densité et la qualité du travail effectué, fondé en partie sur les études d'impact réalisées par les DRAC.

Mme Emmanuelle PARENT (CGT-Culture) regrette de prendre connaissance si tardivement des premiers écrits et s'interroge sur la méthode proposée par le groupe de travail. Le document final devant être rendu à la fin du mois de janvier, elle souligne l'inquiétude de la CGT-Culture face à des délais si courts et rappelle la circulaire de 2010 sur les risques professionnels recommandant une analyse approfondie du travail qui fait défaut dans le document présenté.

Elle estime urgent d'évaluer ce qui se passe dans les DRAC, marquées par le stress et l'inquiétude socio-économique.

Elle regrette par ailleurs que le document ne décline pas ce qui existe en termes de risques sur les court, moyen et long termes. Sans identification ni évaluation des risques du point de vue organisationnel, des moyens humains et techniques et de l'analyse du travail, des éléments d'analyse majeurs risquent d'être passés sous silence dans ce dossier.

Concernant les agents et le suivi de la formation, il apparaît que l'attention est portée démesurément sur les cadres. La question du coaching, déjà abordée lors d'échanges avec Mme Claire CHERIE dans le cadre de commissions de formation, n'est pas une solution.

La plupart des études d'impact des DRAC ne sont pas bonnes et il apparaît problématique de travailler sur cette base. L'ambiance sociale s'avère détériorée, tandis que les collectifs de travail explosent sur le plan de la hiérarchie et des processus de travail. Il existe un risque de bâtir les organisations du travail de demain sur un terreau miné.

Mme Emmanuelle PARENT (CGT-Culture) souligne enfin que le lien avec les usagers risque de se dégrader.

M. Christopher MILES répond que la publication du document ne dispense pas d'une analyse du travail permettant de compléter les études d'impact des DRAC, qui n'ont pu traiter tous les aspects de la réforme. Il rappelle qu'il a proposé de faire appel à des évaluateurs extérieurs ainsi qu'au marché, afin de pouvoir recourir à ces évaluations autant que de besoin. Bien que cette démarche n'ait peut-être pas été initiée suffisamment tôt, il n'en demeure pas moins qu'un groupe de travail a été constitué, sur requête des organisations syndicales.

Concernant le coaching, il apparaît évident que livrer des situations et des collectifs de travail impossibles à gérer à des cadres intermédiaires ou supérieurs du ministère ne pourra rien résoudre. Les injonctions contradictoires, les situations paradoxales les placeraient dans

l'incapacité de se trouver dans une relation managériale normale avec leurs collaborateurs, compte tenu de la dispersion géographique, de la multiplicité des déplacements et de la difficulté à déléguer certains dossiers. La position de cadre intermédiaire est d'ailleurs aujourd'hui la plus menacée du fait de la manière dont les collectifs de travail évoluent au sein de l'organisation. Il s'agit donc d'observer le plus objectivement possible ce qui a été fait sans pour autant omettre d'évaluer en continu l'évolution du climat social, le lien entre les agents et la qualité du service rendu aux usagers. Il ajoute que c'est en se montrant capables, ensemble, de se livrer à un diagnostic permanent et présenté aux organisations syndicales qu'il sera possible d'envisager les changements d'organisation nécessaires.

M. Tahar BEN REDJEB (SUD-Culture solidaires) partage le constat d'Emmanuelle PARENT, la situation dans toutes les DRAC apparaissant suffisamment claire. Il suggère de laisser travailler le groupe de travail chargé d'élaborer une étude d'impact RH.

Il rappelle que les organisations syndicales alertent depuis des mois l'administration sur la situation des agents et que la mise en place de stratégies *a posteriori* ne pourra en rien résoudre les problèmes. Il suggère de s'appuyer sur des analyses fines au niveau local, les groupes de travail étant parfois trop éloignés du terrain.

Il regrette que les DRAC n'aient pas élaboré pour la fin de l'année 2015 un document sur les risques psycho-sociaux et qu'aucune DRAC n'ait fait un travail sérieux d'analyse en élaborant des critères précis.

Il souligne le problème d'articulation entre le CHSCTM et les CHSCT locaux. Y aura-t-il une fusion des CHSCT au niveau de chaque DRAC ? Restera-t-il dans chacune des anciennes DRAC un CHSCT de sites distants ou d'établissements ?

Le groupe de travail dont il est question pourrait constituer une forme d'aide à la décision dans chacune des DRAC.

Les DRAC ont pris la circulaire de la fonction publique pour élaborer une étude d'impact. Après lecture, il regrette qu'aucun travail n'ait permis d'identifier les risques induits par la fusion pour chaque agent. Les CHS locaux et leur base de travail devraient pourtant être définis assez vite. Il propose que soit réalisé un diagnostic sur l'avenir des agents, DRAC par DRAC, afin d'identifier ceux dont le poste ne change pas, de réfléchir aux nouvelles fiches de postes et aux plans de formation qui devront être associés aux nouvelles missions. Il recommande de faire ensuite appel à des professionnels de la prévention permettant un accompagnement de qualité.

M. Arnaud GIBON (CFDT-Culture) regrette que le groupe de travail n'ait pu fournir d'ébauche du point 2 relatif au suivi des agents.

Concernant la formation, il estime que le plan souffre de manques manifestes. Bien que les organisations syndicales alertent régulièrement l'administration sur la destruction du lien social et du collectif de travail, rien n'est proposé, en matière d'accompagnement au changement, dans l'optique de recréer des collectifs de travail. Il propose de réfléchir à des pistes lors de la prochaine commission formation, afin de nourrir la réflexion engagée par le groupe de travail.

Il suggère également de ne pas se focaliser excessivement sur les outils informatiques, arguant des échecs de LOUVOIS et SIRHEN à l'Education nationale.

M. Christopher MILES précise que LOUVOIS n'est pas un outil informatique mais un schéma directeur d'informatique.

Mme Nelly LE MEUR (FSU) souligne que plusieurs diagnostics RPS ont été réalisés dans sept à huit DRAC, souvent dans des circonstances difficiles, via des signalements. Elle suggère de récupérer ces documents afin que le groupe de travail et les organisations syndicales puissent bénéficier d'une visibilité un peu plus large.

Elle partage le point de vue des autres organisations concernant l'accompagnement au changement, et regrette que les travaux n'aient pas été entamés six mois plus tôt. Elle remercie Mme Isabelle GADREY d'avoir transmis le document qui constitue une base de départ, mais sur lequel un important travail de révision sur la forme et le fond doit être effectué lors de la réunion du 8 janvier.

Elle demande de transmettre au groupe de travail le diagnostic du SDSI. Elle demande si le groupe a travaillé avec les préfectures pour connaître les types de plateformes qui étaient imposés aux DRAC. Il existait jusqu'ici Alfresco, une plateforme préfectorale d'échange entre directions régionales sur des dossiers communs pour des réponses communes, utilisé dans toutes les DRAC. Elle informe qu'une nouvelle plateforme, Atexo, vient d'apparaître, permettant aux usagers de déposer leurs courriers, permis de construire, contrats et projets de fouille. Ceux-ci sont automatiquement enregistrés et un accusé de réception est également automatiquement envoyé. Elle regrette que les DRAC n'aient pas accès à cette plateforme et demande si le SDSI s'est rapproché des préfectures.

M. Christopher MILES rappelle que l'administration n'a soumis qu'un plan aux organisations syndicales dans le but de réaliser un travail de fond en commun avec celles-ci. Si l'administration avait soumis un texte, il lui aurait été reproché de vouloir imposer ses vues. Il précise qu'il s'agit de discuter d'un plan et d'une méthode de travail et regrette que les organisations syndicales n'aient pas eu le temps de consulter les documents.

Il suggère de proposer à la rentrée un texte enrichi des remarques des organisations syndicales qu'il juge constructives, et de commencer à travailler les autres parties qui seront transmises d'ici le 8 janvier pour pouvoir être discutées en séance.

La remarque de Mme Nelly LE MEUR sur l'existence d'une plateforme dématérialisée de dépôt de documents, qui correspond au souhait du gouvernement de permettre à tout citoyen de déposer de manière dématérialisée ses demandes auprès de l'administration, concerne l'ensemble des DRAC. Elle sera éventuellement traitée dans le cadre d'un point qui pourrait être inscrit à l'ordre du jour d'un prochain comité technique ministériel sur l'accès dématérialisé aux documents pour les DRAC et les administrés.

M. Vincent KRIER (CGT-Culture) souligne la situation particulière des agents non-titulaires dans les DRAC. Il informe que près de 200 agents, sous CDI ou CDD, sont concernés et se trouvent dans une situation relativement complexe.

Il rappelle que le gouvernement a demandé à ce que la situation des agents contractuels soit traitée de façon similaire à celle des titulaires. Cela étant, il estime que ces agents ne sont pas soumis aux mêmes dispositions statutaires et que leurs prérogatives sont bien plus limitées en termes de droits, notamment en ce qui concerne la gestion de la mobilité et de la suppression des postes.

Il propose de lancer un plan de restructuration et demande la mise en place d'un protocole d'accord de gestion et de transfert des agents non titulaires des DRAC concernés.

Il ajoute que ce travail pourrait être largement facilité par le protocole d'accord et l'instruction. La première tâche de ce protocole d'accord de transfert des personnels pourrait s'inscrire dans le travail de recensement nominatif des agents non titulaires concernés par les DRAC en situation de fusion. Ce recensement permettrait la construction d'une grille de transfert.

Il rappelle que cet exercice a déjà été effectué dans le cadre de restructurations d'établissements publics du ministère de la Culture et de la Communication, et notamment en 2013, lors du transfert du Mucem de Boulogne à Marseille.

Il souligne un point essentiel pour les organisations syndicales, qui estiment inenvisageable tout licenciement d'agent contractuel dans le cadre de cette mécanique. Il suggère que soit déterminé par la suite si la CCP, dont le périmètre couvre les agents contractuels des DRAC, doit être dotée de compétences élargies afin de gérer la situation des agents jusqu'à la fin des transferts.

M. Christopher MILES prend note de la demande de Monsieur Vincent KRIER qu'il juge intéressante. Faut-il un protocole, ou faut-il plutôt que la ministre adresse une instruction aux directeurs régionaux sur les modalités de gestion des personnels contractuels dans le cadre de la fusion, et engager une discussion sur cette instruction ?

Il propose de réfléchir à la question avec le service des ressources humaines et suggère d'évaluer le périmètre d'agents concernés. Si seuls une dizaine d'agents étaient concernés, un groupe de suivi de la circulaire permettrait de s'assurer que les personnels sont traités selon les règles en vigueur et dans le respect du protocole national.

Il informe qu'une réponse sera donnée au plus tard lors du prochain comité technique.

M. Vincent KRIER (CGT-Culture) indique qu'il serait préférable de mettre en place un protocole d'accord. En effet, lorsqu'un comité de suivi est en charge d'un protocole, l'entité responsable du suivi de l'accord est connue. Les protocoles signés montrent en outre comment se construit ce processus de suivi et de transfert.

Mme Viviane RAT-MORRIS (CFDT-Culture) rappelle que de nouvelles configurations d'organisation seront mises en place le 1^{er} janvier. Les nouvelles DRAC ignorent parfaitement leur mode de fonctionnement : les micro-organigrammes ne correspondent pas aux réalités des tâches des agents, les études d'impact sont davantage théoriques que réelles. Si le plan d'accompagnement est une bonne initiative, il intervient toutefois tardivement, 15 jours avant le début. Alors que l'impact sur les déplacements est mentionné, le temps de déplacement ne fait pas partie du travail effectif. Les heures de trajet aller - retour sont comptabilisées comme des heures de travail, l'agent n'ayant d'autre choix que d'utiliser son véhicule. La description du travail en site distant, qui aurait dû être utilisé dans d'autres régions, au-delà de la seule région expérimentatrice, est vide dans le projet. Or elle devrait être alimentée par le chargé de projet du ministère de l'Intérieur. Ce mode de collaboration sera pourtant effectif officiellement en Bourgogne au 1^{er} janvier, et de façon officieuse dans toutes les autres régions, en raison du manque de moyens attribués à la mobilité géographique et fonctionnelle de tous les agents.

En outre, de nombreux agents qui se rendent en entretien d'évaluation professionnelle ignorent le fonctionnement et les objectifs de la formation du management à distance.

Mme Emmanuelle PARENT (CGT-Culture) remarque que la question immobilière n'apparaît pas dans le projet, avec le déménagement de certains services et bureaux. Elle souhaite revenir sur le risque induit par l'initiative prise en DRAC Poitou-Charentes.

M. Christopher MILES convient de l'importance de traiter des questions immobilières, dans la mesure où de nombreux STAP seront concernés.

M. Benoit ODE (FSU) rappelle que les études RH d'impact dans chaque DRAC ont été menées en urgence, avant la finalisation des schémas d'organisation qui ont beaucoup évolué. Comment évaluer l'impact d'une réorganisation alors que celle-ci n'était pas encore finalisée ? La méthode appliquée à ce sujet est dangereuse et la mise en œuvre approximative. Au lieu de partir des besoins en personnel pour accomplir les missions, le choix a été fait de partir des besoins des directions et des SG pour aboutir à l'organisation des autres services avec les moyens humains restants en 2018, dans un contexte de réduction de personnel déjà annoncé au CTM de septembre. Ceci confirme que la revue des missions n'était destinée qu'à occuper les agents pendant ce plan social des DRAC. L'étude d'accompagnement RH souligne que ces fusions vont générer des tensions entre les équipes, du stress pour les agents et une surcharge de travail pour tous. La FSU tient à rappeler que les agents des DRAC sont très attachés à leur mission et aux services rendus aux partenaires. L'inquiétude des agents liée aux réductions des personnels de DRAC est légitime, bien plus que les inquiétudes liées aux organigrammes. Comment assurer la même qualité dans l'exercice des missions avec des schémas d'organisation complexes, voire inopérants, des équipes de direction pléthoriques et toujours moins d'agents dans les services métiers ? La FSU demande au ministère un engagement formel sur le maintien des plafonds d'emplois dans les DRAC fusionnées pour la période 2017-2019, l'horizon cible pour la réorganisation étant fixé à début 2019. Accepter la mise en œuvre d'une réforme sans engagement sur le maintien du plafond des emplois revient à valider un plan social, dangereux pour les politiques culturelles, et la fragilisation des DRAC et leur risque de disparition à moyen terme.

Mme Marielle DORIDAT-MOREL (CFDT-Culture) revient sur les déplacements en région ACAL : 320 km séparent déjà les deux capitales régionales (Châlons-en-Champagne et Strasbourg). Ces deux villes n'étant pas reliées par des trains réguliers et directs, les agents sont contraints d'utiliser les transports routiers. Mme CHERIE avait envisagé la possibilité de compter les temps de transport dans le temps de travail.

M. Christopher MILES établit une distinction entre le temps de trajet pour se rendre au travail au temps de transport d'une mission.

Mme Marielle DORIDAT-MOREL (CFDT-Culture) répond qu'un trajet de 3 heures et demie en voiture correspond à un temps de travail. Les temps de déplacement étant considérables (pour une réunion, 7 heures de transport routier en moyenne), ils doivent être comptabilisés dans le temps de travail et occasionner un repos d'une durée équivalente.

M. Christopher MILES reconnaît les difficultés liées aux temps de déplacement aux réunions de travail. Il s'interroge sur la possibilité d'arriver la veille de la réunion et de passer une nuit sur place. Ces questions seront abordées et traitées, ainsi que leur volet financier dans le cadre d'une mutualisation croissante des dépenses de fonctionnement menées par un SGAR adjoint.

Mme Anne-Claire ROCTON (CFDT-Culture) revient sur les questions de formation qui concernent les DRAC et les directions centrales. La formation est destinée aux encadrants. Or diriger requiert des compétences dont chacun ne dispose pas. Le coaching est un accompagnement personnel qui a trait à une fonction et non à une approche psychologique.

La stratification progressive de l'organisation des DRAC se traduit par d'innombrables niveaux de management. Cependant, ce fonctionnement est condamné à l'échec car toute la chaîne hiérarchique doit être formée. L'accompagnement des professionnels par une formation à l'encadrement, qui touche aux compétences et à l'humain, devra donc être proposé à un large public. Comment gérer la gestion prévisionnelle avec une telle stratification ? L'évolution de carrière des cadres A manque de clarté, sans parler de l'accompagnement des cadres B et C.

En outre, le sujet des conseillers culturels est sensible et peu clair, comme l'a réaffirmé la ministre. Les seules informations disponibles (un étalement sur 3 ans, avec 28 candidats sélectionnés à l'issue du concours) appellent des précisions sur la hiérarchie par pôles. Il ne suffit pas de vouloir travailler sur les territoires et la proximité, il faut également déterminer précisément leur rattachement à la DRAC et au pôle. De plus, une juste répartition des compétences de métier sur une discipline donnée et des sujets transversaux est indispensable. Par ailleurs, la réorganisation des DRAC soulève des interrogations sur l'articulation entre ces dernières et les services opérationnels des directions centrales avec lesquels elles entretiennent peu de liens directs. Aucune consigne claire sur l'organisation du travail n'est disponible à ce jour. Enfin, il serait souhaitable d'obtenir le rapport de l'IGAC sur la réforme territoriale.

M. Christopher MILES mentionne une feuille de route de la déconcentration qui apportera aux administrations centrales et aux DRAC des règles de travail commun. Cette feuille de route sera soumise à la direction générale, car elle implique un travail collaboratif entre cette direction et le secrétariat général, et diffusée en début d'année dans les DRAC. Le rapport d'étape de l'IGAC – un document de travail interne — destiné à éclairer le cabinet dans le contexte politique de fusion des DRAC n'a, quant à lui, pas vocation à être diffusé. Il revient au directeur de cabinet d'en décider autrement.

M. Jean CHAPELLON (UNSA/CFTC) revient sur la question du temps de déplacement et souligne qu'elle a déjà fait l'objet de nombreux échanges écrits avec le service de M. CLAUSENER. Une fiche de la circulaire de 2001 a été invalidée sur Semaphore alors que certaines de ses dispositions restent valides. Le départ en mission depuis le domicile sans passer par le lieu de travail pose un problème particulier qui était l'objet d'un article d'un arrêté. Cet article a été censuré pour des raisons de formulation. Le ministère doit le faire rétablir corrigé. Le SNSC/Unsa souhaite engager de nouveaux échanges sur ce sujet avec le BSDS, qui soutient – en dépit des efforts du SNSC/Unsa — que les temps de déplacement ne sont pas pris en compte dans le temps de travail effectif. La réforme territoriale générant, nous l'avons vu, de nombreux déplacements, cette question est particulièrement d'actualité.

M. Jean-Christophe BONNISSENT insiste sur la prise en compte des situations individuelles et du fonctionnement des collectifs. Les groupes de travail et le collectif ne sont pas oubliés dans le dispositif : au contraire, l'objectif était de créer des instruments pour animer ces collectifs. L'accompagnement du secrétariat général se traduit également par des missions dévolues aux nouvelles DRAC visant à construire un projet commun et une dynamique qui rétablisse les collectifs de travail. Le ministère s'attache donc dans un premier temps à prendre en compte le fonctionnement collectif. L'accompagnement individuel, quant à lui, doit aussi être pragmatique : l'approche ne procède pas d'une représentation purement théorique et d'une vision centrale des besoins, mais à l'inverse d'un travail de remontée des réalités locales. Le premier échelon de prise en compte des besoins de professionnalisation se situe au niveau des DRAC et avec les plateformes d'appui à la gestion des ressources humaines, qui peuvent être activées par les DRAC selon les besoins. Le SG peut également être sollicité pour des accompagnements spécifiques ou une offre qui dépasserait les possibilités financières ou techniques des DRAC.

M. Fabien GRIMAUD signale qu'une commission formation est prévue vendredi prochain. Le SG et l'administration centrale sont censés compléter et appuyer les offres de proximité au sein des DRAC, au niveau national, pour l'accompagnement de la réforme territoriale. Le premier axe de travail s'inscrit autour du renforcement de l'offre de formation collective (proposée par le SG) destinée aux managers. De nouvelles actions sont construites : formation au management à distance, accompagnement de l'évolution d'une organisation (stage spécifique), prévention de la résolution des conflits, etc. La formation à destination des agents mettra l'accent sur l'accès à l'ensemble de l'offre de formation collective du SG et des directions générales avec les formations métiers. À cela s'ajoute une offre de formation individuelle en complément des offres proposées au niveau local par les DRAC dont le budget de formation 2016 a été renforcé. Enfin, les membres de CHSCT seront formés sur le thème de la prévention des risques psychosociaux, avec le doublement de l'offre de formation disponible en 2015. La facilitation à l'accès à la formation pour les personnels au sein des DRAC constitue le dernier axe de travail : à partir de l'année prochaine, le SG prendra en charge les frais de mission des agents qui se déplacent pour des formations organisées par le SG ou les directions générales à Paris. Au-delà de cette présentation succincte, le plan de formation sera détaillé lors de la réunion de la commission formation de vendredi.

Mme Marielle DORIDAT-MOREL (CFDT-Culture) rappelle que les PFRH locales, ainsi que les SGAR, disparaîtront le 15 décembre. Il faut prévoir un temps de latence avant que les nouvelles PFRH dans les régions soient capables d'offrir une formation.

Mme Viviane RAT-MORRIS (CFDT-Culture) signale les problèmes rencontrés dans les nominations des conseillers en mobilité carrière dans les DRAC. Plusieurs DRAC ont vu la nomination d'un conseiller qui n'est pas formé et ne dispose pas de la documentation nécessaire. Les prépositionnements pour les nouveaux postes ne sont pas encore définis, alors qu'au ministère de l'Intérieur les entretiens ont commencé en octobre.

M. Christopher MILES rappelle qu'au ministère de l'Intérieur, un SGAR sur deux et 30 % des postes d'agents seront supprimés, ce qui n'est pas le cas du ministère de la Culture. Si le fait que certains agents ne soient pas encore prépositionnés est source de tensions, il faut garder en tête que 90 à 95 % des agents n'ont pas à être prépositionnés puisqu'ils ne changent pas de position.

M. Philippe BRUNET (FSU) fait état d'une note de service du directeur des affaires culturelles de Normandie, datant du 27 novembre. Cette note lance le processus de prépositionnement, qui sert à diffuser d'urgence l'information relative aux plans d'accompagnement. Alors que la réorganisation des services arrive à échéance formelle le 3 ou 4 janvier, le processus de réunions formelles des CT et CHSCT est souvent boycotté pour cause de dialogue social tendu. Des agents en Normandie se voient proposer dans le cadre de leur entretien professionnel une échéance au 10 janvier pour discuter avec leur supérieur hiérarchique de la situation antérieure et donner leur accord sur leur nouvelle localisation. Le calendrier RH et les protocoles de pourvoiement des postes dans les nouvelles directions régionales doivent être impérativement rappelés. Selon la rumeur, l'ensemble des postes (encadrement inclus) pourrait être mis en vacance à l'initiative de l'administration locale. L'ambiance à la DRAC Normandie confirme cette situation particulière : les chefs de service ont informé leurs agents du calendrier serré d'évaluation et des informations concrètes sur la déclinaison de l'organigramme validé. Un protocole national sur les modalités de pourvoiement de ces postes doit être communiqué à tous, y compris à l'autorité préfectorale qui sera en charge à partir de janvier de l'organisation de ces nouvelles directions régionales sous une tutelle différente.

M. Christopher MILES doute fortement qu'une DRAC ait annoncé que l'ensemble des

postes allait être remis en vacance. Il procédera à la vérification de cette information. La réunion des DRAC qui se tiendra dans deux jours permettra d'harmoniser les positions des DRAC et dissiper les malentendus concernant la nouvelle organisation, qui se fera progressivement sur trois ans. Il est évidemment nécessaire que les agents connaissent leur poste d'affectation au 1^{er} janvier 2016 et au 31 décembre 2018 au plus tard. Tel est l'objet du plan d'accompagnement qui doit permettre le changement d'orientation ou une évolution vers un poste similaire, sur la base du volontariat.

La DRAC Poitou-Charentes se trouve dans une situation particulière, du fait de la nomination du directeur régional actuel (Pierre LUNGHERETTI) au poste de directeur de la Cité internationale de la bande dessinée et de l'image à Angoulême, alors qu'il avait été envisagé de le nommer directeur régional adjoint à Bordeaux. Il a sollicité le SG pour anticiper le dispositif d'évaluation 2016 des agents nommés en 2015, afin qu'il puisse fournir une appréciation sur le bilan des actions menées par les agents. Il semble judicieux que ces agents soient évalués par la personne qui les a vus travailler en 2015.

Mme Emmanuelle PARENT (CGT-Culture) ajoute que de nombreux agents rencontrés individuellement, ont reçu des promesses qui ont été annulées suite à la présentation du micro-organigramme. En CHSCT, il a été demandé en urgence au DRAC de contractualiser toutes les promesses faites en entretien, afin d'éviter les effets de surprise. Le directeur a annoncé lors du dernier CT conjoint le lancement d'une campagne d'entretiens professionnels auprès de tous les cadres et agents, afin de pouvoir acter les engagements pris et réécrire les fiches de poste. Cette proposition est intéressante, mais en Limousin ou en Aquitaine, aucun entretien n'a lieu en dépit des changements de poste. Il serait souhaitable que cette initiative soit élargie au niveau national, de crainte que certains agents se sentent lésés – à raison. Que faire pour que ces entretiens donnent lieu à une contractualisation, équitable entre les agents ? Les délais impartis sont très restrictifs.

M. Christopher MILES répond que ce sujet sera abordé lors de la réunion des DRAC, et qu'il est donc difficile de s'engager à ce que tous les DRAC partants réalisent une campagne d'évaluation sur l'ensemble de leurs personnels. Certaines campagnes d'évaluation comprennent des procédures qui permettent à un agent de recevoir des garanties, notées par son supérieur pendant ses fonctions.

Point 5 : Présentation des arrêtés d'organisation des DRAC (pour information)
--

M. Antoine-Laurent FIGUIERE indique que les arrêtés ont été présentés devant les comités techniques de toutes les DRAC dans le cadre de la réunion des deux CT. Seul l'arrêté portant sur le Languedoc-Roussillon-Pyrénées n'a pas été envoyé, en raison de la tenue du CT la veille. Le CHSCT de Poitou-Charentes l'a boycotté, mais la multiplicité des votes au 1^{er} décembre 2015 a permis l'adoption en 2^{ème} lecture de l'arrêté reçu (9 votes contre, 1 abstention). De la même manière, la multiplicité des votes en NPDC Picardie a permis le passage des arrêtés (1 vote favorable, des votes défavorables et des abstentions) et des micro-organigrammes (5 votes défavorables, 1 abstention). En Normandie, l'arrêté a été voté en CT à l'unanimité, ainsi que le micro-organigramme. En Alsace-Lorraine- Champagne-Ardenne, le quorum n'a pas été atteint, mais après une reconvoction le 30 novembre, le texte a été adopté par 5 voix contre et 1 abstention. En Auvergne-Rhône-Alpes, la première réunion du CT a été boycottée, puis la reconvoction au 2 décembre a donné un vote unanime défavorable et l'arrêté est passé. En Bourgogne-Franche-Comté, le vote défavorable s'est fait à l'unanimité et le CT a été reconvoqué le 8 décembre. La reconvoction a été boycottée, et la nouvelle convocation a donné lieu à 1 vote défavorable et 2 abstentions.

Mme Emmanuelle PARENT (CGT-Culture) constate que cette organisation et cette réforme de la fusion des DRAC ne remportent pas l'adhésion des agents. Sous-estimer cette non-adhésion pourrait entraîner de graves conséquences. Au-delà du refus de la restructuration, cette non-adhésion signale aussi un rejet de la méthode de dialogue social qui a nié l'analyse syndicale. Comment se fait-il qu'aucune DRAC n'ait la même définition de la mission politique (du patrimoine ou de l'architecture) ? La mise en œuvre différenciée des politiques se justifie par la diversité des territoires ; mais la définition des politiques culturelles du patrimoine et de l'architecture au niveau du SG n'est pas acceptable. La CGT exige que le socle commun soit retravaillé en vue d'une harmonisation des arrêtés sur le fond et sur la forme, et réclame une suspension de séance pour un nouveau vote.

M. Christopher MILES note la préoccupation d'harmonisation d'écriture des arrêtés, qu'il partage, notamment pour le fonctionnement des DRAC et les attributions des secrétariats généraux. Les CT ayant voté des dispositions qui accordent au préfet la force de proposition des textes sur l'initiative des DRAC, le SG n'était pas en position – compte tenu de l'organisation du processus d'approbation, contrôlé par les services du Premier Ministre et les préfets préfigureurs — d'édicter des instructions. Dans ce contexte, le SG s'est efforcé d'influer et de fixer des lignes rouges et des axes d'orientation dans la mesure du possible. La divergence des intitulés de pôles patrimoine et la définition de la place des industries culturelles posent une question de lisibilité et de clarté, tant pour les personnels que pour les administrés et usagers. Sur la base du bilan des arrêtés approuvés ou examinés en CT (qui entreront en vigueur au 1^{er} janvier), des propositions d'évolution de ces textes seront soumises au 1^{er} semestre afin d'aboutir à une organisation plus homogène sur les territoires. En réponse au 2nd point, l'approbation des arrêtés ne relève pas d'une compétence du CTM, mais des CT conjoints. Le socle commun ne peut être présenté qu'en tant que référence qui sera ensuite proposée aux préfets.

M. Tahar BEN REDJEB (SUD-Culture solidaires) se demande s'il existe une obligation juridique de signer cet arrêté. Par ailleurs, la version de l'arrêté concernant la Région Normandie transmise dans le cadre du CTM est antérieure au vote du CT. De même, le texte de l'arrêté concernant la Région NPDC-Picardie ne correspond pas au texte voté en CT. En Picardie, en dépit du souhait de voter contre l'arrêté, les syndicats ont proposé des amendements qui auraient pu améliorer le contenu, portant notamment sur le refus de la direction d'inscrire dans le micro-organigramme un pôle architecture et patrimoine intégrant les STAP en lien hiérarchique avec les DRAC et avec des liens fonctionnels avec le chef de pôle. Certaines modifications ont été réalisées après le vote du CT conjoint. Les versions sur lesquelles travaille le CTM ne sont donc pas les versions finales.

Le contenu des arrêtés est variable puisque le maître mot de la réforme était la modularité. Les syndicats se sont auparavant opposés à cette modularité des DRAC, ce à quoi le ministère répondait invariablement que les spécificités des territoires appelaient à une modularité. Il faut se réjouir que le SG ait changé d'avis.

La situation de la DRAC Normandie n'est pas arrivée par hasard. SUD Culture est partisan d'un dialogue social approfondi, qui a été repoussé par les directeurs régionaux. Il avait été décidé que SUD Culture ne voterait pas sur le micro-organigramme, considérant que les arrêtés seuls constituent le véritable sujet. Les représentants syndicaux de la DRAC Normandie ont réussi à préserver le fonctionnement de la DRAC actuelle, en refusant un chef de pôle qui serait le supérieur hiérarchique des autres services, et proposé des amendements qui ont tous été adoptés. Le vote de SUD Culture en faveur de ces amendements s'explique donc par un souci de cohérence. Certains arrêtés présentent des erreurs ou oublis manifestes. Les propositions d'arrêtés concernant le Nord-Pas-de-Calais- Picardie et Franche-Comté mentionnaient déjà le nom de la DRAC et du préfet. Alors même que les arrêtés ne sont pas

encore signés, les avis de recrutement le sont déjà depuis le mois de novembre. La logique voudrait que les avis de recrutement soient lancés seulement après les arrêtés.

SUD Culture s'interroge par ailleurs sur l'organisation des recrutements en cours pour le CRMH et le CRA, qui semblent varier par région (en interne ou en externe, jury de recrutement, etc.). La note de la DRAC Normandie sur le prépositionnement en date du 27 novembre est également difficilement compréhensible : il s'agit bien d'un avis de vacance sur les postes et du prépositionnement de tous les agents qui remplissent une fiche de poste. Ce genre de courrier n'est pas de nature à rassurer les gens, alors que tous les postes des chefs de service et des conseillers sont remis à la vacance. Enfin, SUD Culture estime que le vote des arrêtés doit se faire dans les DRAC et non dans le CTM.

Mme Cécilia RAPINE (CFDT-Culture) rejoint le constat fait sur la diversité des appellations des différents pôles. Le travail des DG en collaboration avec les DRAC pose la question des régions qui ne fusionnent pas et ne changent pas d'organigramme. Dans le cadre d'organigrammes préexistants, les services vont se reconstituer avec des nouveaux modes opératoires. De plus, la version actuelle de l'arrêté portant sur la Normandie est problématique : il porte le nom de « Direction générale des affaires culturelles »... Cet arrêté, contrairement aux autres arrêtés, fait figurer le service régional de l'archéologie et la conservation régionale des monuments historiques en structure n-1. Des pôles ont par ailleurs été définis dans ce service, en gestion opérationnelle des territoires, mais aussi des pôles chronologiques. Ces derniers soulèvent l'inquiétude, car trois périodes, pourtant présentes sur le territoire normand, sont absentes : aucun personnel n'est affecté à la période paléolithique (en dépit de la présence de la grotte de Gouy et d'un site de référence dans le pays de Caux), ni à la période gallo-romaine (en dépit du site septentrional du Vieil-Evreux), ni enfin à la période contemporaine (en dépit des traces de la Seconde Guerre Mondiale). La procédure de demande des arrêtés de fouille manque, en outre, de clarté. La disparité des arrêtés et les détails donnés pour chaque pôle illustrent la nature du travail de réflexion engagé, et justifient l'inquiétude pour certaines régions au regard de la pauvreté des détails.

Mme Viviane RAT-MORRIS (CFDT-Culture) rectifie les propos tenus sur le CT de Franche-Comté : les PV des CT n'ont pas été approuvés ni communiqués, en raison de la mauvaise qualité de rédaction. En réalité, une première convocation du CT a donné lieu à une discussion générale où il a été indiqué que l'arrêté ne serait pas discuté. La question des STAP a également été supprimée de l'ordre du jour, ce qui a provoqué un vote défavorable. Après une seule reconvoque, la moitié des représentants du personnel ont boycotté la séance et les représentants présents ont de nouveau opposé un vote défavorable. La définition des missions patrimoniales en DRAC est pour le moins étonnante, tandis que leur répartition et leur articulation entre les STAP, CRA et CRMH ne sont ni comprises par les préfets ni par les DRAC.

Mme Dominique FOURNIER met en exergue le problème de chronologie pour la DRAC Normandie : il est fait référence à un décret 201-633 concernant l'organisation et les missions des DRAC.

M. Antoine-Laurent FIGUIERE répond sur l'obligation de passage des arrêtés. Les DRAC étaient les seules directions régionales du périmètre REATE à n'avoir reçu aucun arrêté de la part des préfets. La consigne du Premier Ministre est très claire : l'ensemble des services déconcentrés doit faire l'objet d'un arrêté d'organisation pris et signé par le préfet de région. Sur la polarisation, il est évident que soit Caen soit Rouen traitera ces points, sachant que les 5 périodes se trouvent dans les organisations de chacune des DRAC. La polarisation consiste à déterminer quelle direction (Caen ou Rouen) sera en charge des périodes. D'autres missions, en dehors du SRH, comme théâtre et spectacles, font l'objet d'une polarisation de la

plateforme cirque et arts de la marionnette à Caen et une polarisation arts de la rue à Rouen. Cela ne signifie pas que la totalité du théâtre dramatique ne sera pas traitée dans les deux DRAC.

Mme Cécilia RAPINE (CFDT-Culture) réitère ne pas comprendre cette polarisation limitée à la Normandie. Le trop grand niveau de détails ne fait qu'agrandir la confusion : où sont traités les sujets – comme le paléolithique — qui ne sont pas mentionnés ?

M. Benoit ODE (FSU) estime qu'il est dangereux de faire apparaître les spécialisations chronologiques dans un arrêté dans la mesure où elles sont liées à la présence d'experts en CRA, qui ne sont pas permanents. Les votes à l'unanimité dans les CT conjoints concernant-ils les CT reconvoqués qui se sont tenus sans les représentants du personnel ? Les représentants du personnel ont refusé de siéger au CT de la DRAC Languedoc-Roussillon-Midi-Pyrénées, reconvoqué la veille, en raison des modifications incessantes des documents. Le manque d'anticipation – voulu — est à la source de multiples problèmes : les agents et chefs de service avaient interdiction d'échanger avec la nomination du DRAC préfigurateur. Les agents avaient pourtant commencé à travailler avec d'autres DRAC sur des outils conjoints, mais de mai à octobre, la collaboration a été impossible pour une raison inconnue. Il ne faut donc pas s'étonner du manque d'anticipation à l'origine de l'exaspération des agents. Les agents travaillent depuis plus d'un an sur les outils de scan de courrier, d'augmentation des tailles de fichiers, d'accès aux outils informatiques, etc.

M. Jean-Lucien GUENOUN (UNSA/CFTC) confirme le manque de cohérence des missions au niveau régional et plaide pour une harmonisation *a minima*. Les unités départementales sont en réalité impactées dans deux régions : Auvergne-Rhône-Alpes (où un seul service départemental est prévu pour les deux départements de Savoie et Haute-Savoie) et Bourgogne-Franche-Comté (l'adjonction du Territoire de Belfort à l'arrondissement de Montbéliard est préférable à un rapprochement avec la Haute-Saône). L'arrêté de Bourgogne-Franche-Comté ne correspond pas à celui examiné en CT : il a été modifié pour stipuler que les unités départementales sont rattachées à l'autorité du DRAC adjoint. Enfin, l'intitulé « UDAP » n'est pas très heureux et pourrait être remplacé par « SDAP » à des fins d'harmonisation avec les STAP.

M. Christopher MILES confirme que le rattachement hiérarchique des SDAP à des DRAC adjoints sera corrigé. Pour ce qui est des rapprochements de SDAP envisagés, le préfet était lui-même missionné pour les territoires de Belfort et Haute-Saône en région Bourgogne, mais le rapprochement des départements de Savoie est toujours en cours de discussion. Au niveau de l'État, l'appellation « unité départementale » est reprise dans le texte et s'impose.

M. Vincent BERJOT reconnaît le défaut regrettable d'harmonisation des missions des pôles, bien que les arrêtés ne définiront pas concrètement les missions qui seront précisées dans les DRAC vis-à-vis des agents. L'hétérogénéité des appellations est également malencontreuse. Sur le fond, les avis de vacance des directeurs de pôles avaient suscité questionnements et inquiétudes de la part des CRMH et des CRA, qui ont été reçus pour clarifier la définition des stratégies de politique dans le domaine des monuments historiques et de l'archéologie. En lien avec eux, la définition des missions des directeurs de pôle patrimoine a été retravaillée et recueillie désormais une approbation de leur part. L'échelon hiérarchique supplémentaire viendra apporter un bonus en matière de coordination, de partage des bonnes pratiques et d'harmonisation des programmations. Les premiers titulaires de ces postes donneront leur contenu à ces pôles, et seront recrutés parmi des personnels de métier, comme cela a été réaffirmé aux CRMH, CRA et ABF.

La question de l'articulation des fonctions de CRA, CRMH et STAP n'est pas liée à la fusion des régions, mais au manque d'information des préfets. Comme prévu, les chefs de STAP seront rattachés aux DRAC et aux DRAC adjoints.

M. Tahar BEN REDJEB (SUD-Culture solidaires) se pose les mêmes questions sur les autres pôles et le fonctionnement des secrétariats généraux. Des éclaircissements sont nécessaires, et les CRMH et les CRA qui se sont inquiétés de la perte de substance de leurs missions et d'un sentiment de déclassement vis-à-vis de leur mission actuelle ont été reçus. La présence d'un échelon hiérarchique supplémentaire ne s'inscrit pas dans la philosophie de ces fusions.

M. Vincent BERJOT précise qu'un CRMH de la grande région et un CRMH adjoint sont bien prévus. En effet, deux conservateurs de la spécialité monuments historiques resteront donc en poste : un qui assurera les fonctions du CRMH de la grande région et son adjoint en poste dans l'ex-chef-lieu de région puisque le pôle patrimoine sera à Amiens.

M. Tahar BEN REDJEB (SUD-Culture solidaires) estime que le non-remplacement du CRMH actuel de l'ex DRAC du Nord-Pas-de Calais a sans doute pour but de financer un autre poste. Sur les postes de CRA, trois candidats postulent en Nord-Pas-de-Calais-Picardie. Par conséquent, il s'interroge sur l'ambiance délétère que l'on rencontre dans les services. Quelle articulation y aura t'il entre un CRA de plein exercice et un CRA adjoint dont les fonctions ne sont pas clairement définies (pas de position unifiée de prescription du diagnostic archéologique sur l'ensemble de la région par exemple ?). S'il est compréhensible de nommer et recruter un CRA et un CRMH préfigureurs en 2016, quelles seront leurs missions et quelle sera la durée pendant laquelle ils uniformiseront toutes ces pratiques ? Toutes les réponses données diffèrent.

M. Vincent BERJOT convient que la situation au 1^{er} janvier sera complexe. Mais dans les instances comme les CRPS et les CIRA, qui au-delà de leur rôle consultatif jouent des rôles très importants en politique patrimoniale, il n'y aura qu'un seul représentant de la DRAC des régions fusionnées, ce qui justifie des situations différentes selon les grandes régions. Dans les cas où un CRA ou un CRMH a pu être nommé directement en raison de départs à la retraite, la situation est simple : cette personne représentera la politique de l'État en matière patrimoniale au sein de l'instance. Les cas de figure où aucun départ à la retraite n'est enregistré pour libérer un poste sont plus complexes, et appellent la désignation d'un CRA ou CRMH préfigureur parmi les CRA et les CRMH existants pour pouvoir représenter et porter d'une seule voix la politique en matière d'archéologie dans les CIRA et en matière de monuments historiques dans les CRPS. La direction a choisi de ne pas republier tous les postes au détriment des personnels en place, mais de tenir compte de situations RH existantes, ce qui aboutit à des situations divergentes en fonction des régions. Le point important aux yeux des interlocuteurs du ministère est la présence d'une personne qui porte la parole de l'Etat et de la DRAC dans les matières où elle est compétente.

Mme Marielle DORIDAT-MOREL (CFDT-Culture) critique la logique des CRA et CRMH préfigureurs. D'après les propositions d'arrêtés soumises aux représentants syndicaux, la DRAC ACAL aura un chef du service régional d'archéologie dans un premier temps à Strasbourg et un CRA à Châlons-en-Champagne dans un deuxième temps. La question de la lisibilité de cette organisation aux yeux des interlocuteurs extérieurs, et de la motivation des agents à postuler sur ces postes temporaires de préfigureur, se pose sérieusement. L'INRAP Grand-Est couvre la Lorraine-Champagne-Ardenne, tandis que l'INRAP Grand-Est-Sud couvre l'Alsace, la Franche-Comté et la Bourgogne.

M. Vincent BERJOT estime que cette répartition tient aux situations RH existantes : la personne qui postule sur le CRA préfigurateur est actuellement en Alsace, mais il a été décidé que le pôle patrimoine s'installerait en Champagne, avec les difficultés évoquées sur la communication entre Châlons-en-Champagne et le reste de la région. Dans le cadre de dispositifs de montée en puissance de cette réforme d'ici deux ou trois ans, l'éclatement des services avec un pôle situé dans un chef-lieu et d'autres éléments du pôle situés à d'autres endroits, est inévitable. L'objectif est d'éviter que les agents ne se retrouvent à déménager du jour au lendemain. Le choix a été fait de profiter de cette période intermédiaire pour traiter cette situation RH.

M. Tahar BEN REDJEB (SUD-Culture solidaires) revient sur la position de la DGPAT, qui prévoit d'intégrer les UDAP dans les pôles patrimoine, avec un lien fonctionnel avec le directeur de pôle et un lien hiérarchique avec les DRAC. En Normandie, où les STAP sont rattachés directement aux DRAC, il semble nécessaire que les CRA, CRMH, et UDAP, qui entretiennent un lien de transversalité, fassent partie d'un même pôle patrimoine avec une éventuelle coordination. Alors qu'il a été rapporté (textuellement) que « M. BERJOT n'est pas d'accord », SUD Culture souhaite entendre la réponse officielle de ce dernier.

M. Vincent BERJOT réaffirme que le pôle patrimoine architecture doit comprendre fonctionnellement les UDAP. La nouvelle région Normandie ne comprend pas de poste pour piloter le pôle patrimoine architecture, puisqu'il a été considéré que la fusion des deux régions conduisait à une taille de région semblable à des régions existantes, contrairement à d'autres régions fusionnées. Le concept de pôle existe pour autant, et l'article 3 de l'arrêté Normandie stipule que le pôle se compose du service régional d'archéologie, de la CRMH et comprend l'ensemble des services nommés STAP des différents départements constituant la région Normandie. Quant à l'arrêté de vacance de directeur du pôle patrimoine en région Nord-Pas-de-Calais-Picardie, il ne fait pas d'ambiguïté : les UDAP font partie du pôle architecture.

M. Tahar BEN REDJEB (SUD-Culture solidaires) répond que son affirmation se base sur le micro-organigramme. La confusion provient de la non-concordance entre les arrêtés portant sur les micro-organigrammes et les avis de recrutement.

M. Benoît ODE (FSU) observe que dans l'arrêté de la région Languedoc-Roussillon-Midi Pyrénées, les STAP sont clairement placés hors du pôle patrimoine.

M. Christopher MILES estime que cette situation, si elle est avérée, n'est pas acceptable, car M. BERJOT et lui-même ont adressé des instructions très explicites aux DRAC.

M. Tahar BEN REDJEB (SUD-Culture solidaires) ajoute que c'est la raison même pour laquelle les représentants du personnel ont refusé de se prononcer sur le fond.

M. Vincent BERJOT renchérit sur ce point : les STAP étant en contact permanent avec les CRA et les CRMH, cela n'aurait aucun sens que les STAP ne fassent pas partie fonctionnellement des pôles. En revanche, il a toujours été affirmé qu'en matière d'autorité hiérarchique, il existe des situations dichotomiques entre les chefs de STAP rattachés directement aux DRAC et les CRMH et CRA placés sous l'autorité hiérarchique du directeur du pôle patrimoine.

Mme Cécilia RAPINE (CFDT-Culture) souligne le sentiment de confusion parmi les agents mais également parmi les usagers, suite aux réorganisations. Dans un premier temps, l'utilisateur devra pouvoir identifier la nouvelle DRAC : les aménageurs n'ont pas forcément compris que cette fusion était en cours. Dans certaines régions, le transfert des différents directeurs de pôles est prévu à l'horizon 2019. Comment communiquer auprès des usagers de ces services ?

Une confusion et du retard sont à craindre, notamment eu égard aux délais de signature sur les opérations archéologiques.

M. Nicolas MONQUAUT (CGT-Culture) résume le problème d'organisation, causé par le passage de 22 à 13 régions. Le niveau de désorganisation et d'épuisement du ministère est visible, et le suivi des réformes – absurdes dans la méthode, et autoritaires – est impossible. Les conséquences catastrophiques pour le service public constituent un objet de préoccupation. Tant les représentants du personnel que les agents du ministère s'efforcent d'appliquer au mieux des réformes qui ne remportent pas d'adhésion. La confusion des représentants de la direction au vu de la complexité de la réforme engagée par l'administration centrale est évidente. La première conséquence de ces réformes menées en toute hâte est d'aggraver la souffrance au travail, qui recouvre une réalité inquiétante. Les DRAC sortiront extrêmement abîmées et complètement désorganisées de ces réformes, et incapables de mener une politique nationale. Il est urgent de dresser un bilan des six derniers mois, marqués par des flottements et des dysfonctionnements, dont la direction n'est pas seule responsable. En outre, les délégations possibles de mission, qui peuvent être demandées par les régions et les métropoles, arriveront au 1^{er} janvier. Cela signifie plusieurs années d'un spectacle pitoyable de désorganisation. Quelle méthode sera mise en place pour sortir de ce chaos des six derniers mois ? La définition de cette méthode relève de la direction en tant que pilote des politiques publiques. La bonne volonté de la ministre, qui n'est pas remise en cause, ne suffit pourtant pas : comment cette volonté se traduit-elle en principes d'action ? La ministre n'a jamais évoqué une doctrine nationale sur les services déconcentrés de l'Etat, leur utilité et leur raison d'être. Cette doctrine devra aller de l'avant, en prenant en compte le numérique, l'élargissement des publics, la démocratisation culturelle, etc. A défaut de débattre de cette doctrine, le ministère est condamné à se contenter de petites manœuvres et à produire de la souffrance au travail. Cette doctrine appelle un travail collectif auquel les représentants syndicaux sont prêts à participer.

M. Vincent BERJOT admet que la fusion des régions pose des problèmes concrets d'organisation en lien avec les usagers : réception des demandes d'autorisation de travaux, traitement des prescriptions archéologiques, etc. La formalisation des pôles patrimoine – un autre sujet – a donné lieu à un travail substantiel pour répondre aux inquiétudes des CRA et CRMH, exprimées à juste titre. Au-delà des échanges, le consensus ambiant souligne le besoin de transversalité et de coordination des politiques patrimoniales. Le travail collectif est davantage ancré dans la pratique des services déconcentrés du fait de leur proximité avec le terrain. Il faut rappeler que le ministère de la Culture est une des dernières administrations proches du terrain, comme le reconnaissent les élus notamment des petites communes rurales. Les questionnements soulevés participent du souhait de création d'un pôle patrimoine et architecture riche en contenu. Ceci étant dit, les questions des fusions institutionnelles de région doivent être traitées, avec des personnels déjà en place. Le manque d'harmonisation des textes, qui est regrettable, ne doit pas masquer l'enjeu principal lié au fond des politiques menées. En tout état de cause, les 6 premiers mois de l'année 2016 s'annoncent difficiles, au moment même où les collectivités territoriales ont tendance à se désengager des politiques patrimoniales.

M. Christopher MILES explique qu'une réforme de bas en haut, assortie de calendriers et délais difficiles à respecter, ne peut pas aboutir mécaniquement à une situation satisfaisante en matière d'organisation du travail et de conditions de travail du personnel. L'année 2016 servira à mettre en place le plan d'accompagnement des DRAC, notamment l'harmonisation des conditions d'exercice de leurs missions, en prenant en compte les trois principes de continuité du service public, de mutabilité de ses missions et de modularité liée à l'organisation des territoires. Les demandes de délégation de compétences des collectivités doivent être préparées et la ministre réfléchit à proposer une doctrine au cours du 1^{er}

trimestre 2016. Néanmoins, les collectivités territoriales qui ont émergé — à l'exception des anciennes régions qui ne fusionnent pas et de la Corse — exigent un travail de réorganisation, combiné à une alternance politique dans certains cas, et de ce fait, sont peu susceptibles de formuler des demandes de délégation de compétences dans les premiers mois de l'année 2016.

M. Nicolas MONQUAUT (CGT-Culture) affirme que la politique culturelle de l'Etat ne peut être définie en creux : l'État ne peut se contenter de prendre en charge les domaines ou actions que les collectivités ne souhaitent pas assumer elles-mêmes. Il semble que le ministère veuille se contenter d'appliquer la réforme sans se poser de questions, plutôt que d'imaginer une politique ambitieuse et inventive qui se décline de façon concrète, dans l'organisation, les moyens, les effectifs, et les structures administratives.

M. Christopher MILES répond que la ministre est tout à fait disposée à prendre à bras-le-corps ces questions d'organisation administrative et que ses convictions profondes sur certaines politiques (notamment sur la démocratisation culturelle et l'éducation artistique et culturelle) se traduisent déjà par des principes d'organisation sur les territoires. Elle défend une loi qui elle-même, incarne des principes sur la liberté de création, l'évolution des dispositions dans le domaine du patrimoine, de l'archéologie et de l'art contemporain. Ce cadre devrait inciter le ministère à conclure un nouveau pacte avec les collectivités territoriales, comme la ministre l'a annoncé.

Mme Emmanuelle PARENT (CGT-Culture) renchérit sur la désorganisation de la mission des pôles, reconnue unanimement. Les missions, y compris des fonctions de support, des pôles création et des filières administratives, ne sont pas écrites correctement dans ces arrêtés. La marge de manœuvre des préfets pose tout autant problème. Les propos de la ministre ce matin ne font pas écho au vécu des DRAC pour ces mêmes raisons. Par conséquent, une suspension de séance est requise pour faire un point sur ce dossier.

Mme Valérie RENAULT (CGT-Culture) constate que la documentation communiquée n'est pas à jour, qu'une grande majorité des représentants du personnel se sont opposés à ces projets d'arrêtés dans leurs instances locales, que les adhérents à cette réforme territoriale sont rares, et que l'absence de socle commun pose problème. Par conséquent, les organisations syndicales souhaitent que l'administration ouvre une concertation dès le mois de janvier sur la définition d'un socle commun des missions et des organisations des DRAC et que ce socle commun soit voté en CTM dans les six prochains mois. Ce socle commun aidera aussi la direction dans ses échanges avec les préfets.

M. Christopher MILES soumet au vote le vœu des organisations syndicales.

Résultat du vote :

Pour : Unanimité

Point 7 : Point d'information sur les concours du ministère de la Culture et de la Communication pour l'année 2016 (pour information)
--

Mme Annick PASQUET rappelle qu'un document transmis précédemment dresse un tableau global des ouvertures de concours par filière (concours passés, en cours et futurs).

En 2016, des concours seront ouverts dans presque toutes les filières :

- filière administrative : concours de secrétaire administratif en interne et externe ;
- filière documentation : concours de chargé d'études documentaires ;
- filière enseignement : concours de professeur des écoles d'architecture, maître

- assistant des écoles d'architecture, et professeur des écoles d'art ;
- filière métiers d'art : 7 concours dont 2 concours de chef de travaux d'art spécialité bois et céramique et 5 concours de techniciens d'art spécialité céramique, licier, dentelle du Puy, lustrier et relieur ;
- filière recherche : concours des ingénieurs d'études et de recherche ;
- filière scientifique : concours d'architecte en chef des monuments historiques ;
- filière surveillance et technique : un recrutement sans concours d'agent de surveillance, et un concours de technicien des services culturels, spécialité surveillance.

S'y ajoutent les examens professionnels qui permettent d'accéder au grade supérieur et qui ouvrent tous les ans. Les catégories B et C pour les recrutements Sauvadet sont déjà ouvertes, et les catégories A viennent d'ouvrir dans presque tous les corps. 9 corps de catégorie A et 1 corps de catégorie B sont ouverts. Les détails sur les concours sont en ligne.

Mme Valérie RENAULT (CGT-Culture) remercie la direction d'avoir effectué ce point qui permet de donner une meilleure visibilité sur les 5 dernières années. Elle reconnaît les efforts du ministère pour ajouter des emplois dans le service. Il serait intéressant d'établir les besoins du service à des fins de stabilisation, et réfléchir à des listes complémentaires au lieu de nouveaux concours, comme il a été fait pour le concours des secrétaires administratifs. En outre, il est souhaitable de lister le nombre de postes de conservateurs, d'administrateurs civils ou d'attachés ouverts aux concours dans l'ensemble de la filière. Des informations supplémentaires sur les spécialités pour les stagiaires de l'INP et les AUE seraient les bienvenues. Si les efforts fournis sur les concours sont louables, les distances entre les dates de concours inquiètent les organisations syndicales et contrarient les carrières des personnels pour les concours internes. A cet égard, le ministère doit investir au maximum sur les concours externes et internes et les examens professionnels afin d'éviter tout blocage de carrière. En outre, les méthodes dérogatoires de revalorisation des carrières et de repyramidage ne se sont pas avérées efficaces.

M. Cérile FAUCHEUX (CGT-Culture) énumère les problématiques rencontrées dans la filière métiers d'art. Le manque de personnel ne favorise pas un recrutement au niveau souhaité : ce qui constitue une force pour le ministère devient un poids pour les équipes qui organisent ce recrutement. Quels seront les moyens attribués dans les prochaines semaines ? Au cours des années 2013 et 2014 avait eu lieu un débat constructif sur la mise en place d'un plan prévisionnel de recrutement et de valorisation des carrières. Certains concours n'avaient pas été organisés depuis 10 ans. L'utilisation des listes complémentaires est effectivement souhaitable. Le report des concours internes prévus au départ, liés à la surcharge de travail, pose problème. Dans l'intervalle, les établissements ont recruté des six quinquies dans ces spécialités, en attendant l'ouverture de concours dans les deux années à venir mais licencient déjà, faute de concours. Cela a été le cas pour le CNAP, les Archives nationales, et le Louvre prochainement. Les spécialités concernées, absentes du document, recouvrent les photographes, les éclairagistes, les métalliers, les doreurs sur cuivre, les monteurs en dessein et prototypes mobilier. Les rentrayeurs en tapisserie ont été oubliés dans le document par ailleurs. Pour les recrutements en catégorie B, l'obligation de répartition à 60 % et 40 % entre concours externe et concours interne (modulable dans les deux sens) nécessite des échanges en amont de l'ouverture des concours. Les évolutions en matière de formation et professionnalisation des jurys de concours constituent un point essentiel, où les avancées ne sont pas suffisantes et appellent une sécurisation des procédures. Le renforcement des équipes conditionne le recrutement : dans la filière métiers d'art, le recrutement de cinq spécialités sur une année (sur un total de 40 spécialités) signifie que 8 ans sont nécessaires pour compléter le cycle, alors même que les départs sont nombreux. La CGT est fortement attachée au recrutement dans le processus et l'exécution des missions du ministère.

Mme Caroline CLIQUET (SUD-Culture solidaires) s'enquiert des raisons de l'annulation du concours d'ingénieur d'étude en novembre, notamment le nombre d'inscrits, la nouvelle date du concours et la répartition des postes à pourvoir suite à l'annulation.

M. Christopher MILES indique que les raisons de l'annulation ont déjà été communiquées.

M. Vincent KRIER (CGT-Culture) se félicite de la visibilité sur l'avenir du recrutement Sauvadet 2 et rappelle que les candidats du concours Sauvadet 1 seront aussi éligibles au concours Sauvadet 2. La CGT et l'UGFF transmettent une proposition de modification des décrets relatifs aux catégories C sur la garantie des rémunérations des contractuels proches d'une titularisation – garantie qui s'élève à 90 % pour la catégorie B et 70 % pour la catégorie A. La ministre et les représentants auprès de la DGAFP devraient soutenir cet élément qui a clairement découragé les candidats retenus à s'inscrire (3 800 éligibles, 415 inscrits).

Par ailleurs, le comité de suivi du recrutement Sauvadet devrait être programmé en janvier pour faire le point sur les concours en cours. L'organisation du Sauvadet 2 nécessite un nouveau recensement et une nouvelle vague de lettres d'éligibilité avec une priorité donnée aux agents de catégorie C. Le protocole d'accord et l'instruction relatifs à ce concours, publiés en juillet, conduisent les agents du stock vers la titularisation ; mais cette titularisation concerne des recrutements sans concours pour les agents de catégorie C et l'élargissement du concours interne par tous les moyens possibles. Le recrutement sans concours de la catégorie C de la filière surveillance n'a pas fait l'objet d'une discussion sur le nombre et le volume en fonction du recensement. Les agents concernés par les articles 6-1 et 6-2 doivent être favorisés afin que cette mesure soit suffisamment significative. Il est question sur l'année 2016 d'organiser aussi un recrutement sans concours sur les autres filières, afin de favoriser le recrutement de titulaires particulièrement sur les catégories C et la filière ASM. Les proportions en nombre de postes ouverts en interne par rapport aux postes en externe, et la négociation engagée avec la DGAFP conformément à l'instruction ministérielle, n'ont par ailleurs pas été communiquées.

M. Christopher MILES répond qu'un administrateur civil peut être recruté à la sortie de l'ENA et un ou deux administrateurs civils via le tour extérieur d'une part, et via le recrutement destiné aux reconversions de personnel militaire d'autre part. Le ministère de la Culture souhaite recruter deux agents à la sortie de l'ENA. En réponse à la question de la ministre de la Fonction publique sur les capacités du ministère de la Culture à absorber et organiser des carrières avec mobilité et retour de mobilité pour ces personnels, le ministère répondra qu'il dispose de cette capacité à prendre en charge deux administrateurs à la sortie de l'ENA. En outre, entre 23 et 25 attachés devraient être recrutés à la sortie de l'IRA en 2016. Pour les conservateurs, le ministère est censé ajuster ses capacités de recrutement à l'INP en fonction des besoins et des départs en retraite, la GPEEC étant mise en œuvre par le service des musées de France et le service des ressources humaines. Le corps des conservateurs est souvent privilégié par les collectivités, en partie à tort pour le recrutement des directeurs de musée. Le point soulevé sur la passation des compétences, en période de départs à la retraite et au vu du rythme d'organisation des concours, est entendu.

Mme Claire CHERIE indique que deux postes ont été créés au bureau des concours. Outre le manque d'attractivité de ces postes, la difficulté de recrutement s'explique aussi par le caractère tenace des problèmes à traiter. La discrétion de ces agents est à la hauteur de leur efficacité. Les tentatives de recrutement se font en interne comme en externe, mais le nombre important des absences nuit à la bonne organisation des concours. Les tableaux d'affichage des charges de l'ensemble des agents, consultables dans les bureaux du service des concours, en sont témoins. Augmenter l'attractivité de ces postes de gestionnaire n'est pas une tâche aisée, indépendamment de la qualité des agents déjà en place.

Mme Valérie RENAULT (CGT-Culture) estime que l'organisation des concours relève davantage d'un travail de catégorie B que C. Si les postes manquent d'attractivité et les charges de travail sont trop lourdes, il suffirait peut-être de requalifier ces postes en catégorie B.

Mme Claire CHERIE répond que le poste vacant a de fait été requalifié en catégorie B, mais l'absence de candidats a conduit à une republication en catégorie C.

M. Cérile FAUCHEUX (CGT-Culture) juge que la question du renforcement des équipes n'est pas suffisamment prise en compte. Si certains établissements ou services n'attirent plus de candidats, comme au CNAP il y a quelques années, des mesures fortes s'imposent. La pression juridique exercée sur les agents du service des concours est déplorable. Le renforcement des équipes relève de la responsabilité de la direction : le recrutement, loin d'être un poids, doit constituer une force pour le ministère.

M. Christopher MILES affirme que c'est la position du ministère : on ne peut pas dire qu'on doit recruter davantage par concours et mettre en place des dispositifs pour restreindre les recrutements contractuels, puis ne pas mettre les moyens pour recruter par concours. La difficulté réside dans le fait de trouver les personnes compétentes, les former et les garder. Les dispositifs indemnitaires RIFSEEP, lorsqu'ils seront mis en place, devraient permettre une meilleure gestion de la rémunération de ces personnels ; les dispositifs de qualification des emplois permettront quant à eux de faire passer des personnels d'une catégorie à l'autre, en privilégiant les personnels de catégorie C dans le cadre du repyramidage. Enfin, la fidélisation suppose une relation de travail de qualité. A cet effet, Mme PASQUET s'attache à faire régner une bonne ambiance de travail, à développer une expertise et à réactiver les savoir-faire qui n'existaient plus.

M. Cérile FAUCHEUX (CGT-Culture) mentionne la rencontre entre des représentants du personnel et Monsieur LASVIGNES l'été dernier récemment nommé à la direction du Centre Georges Pompidou. Ce dernier a formulé des critiques sur la gestion des concours par le ministère de la Culture. Cette déclaration était choquante de la part d'un fonctionnaire sans expérience au ministère. Il est possible qu'au moment du recrutement Sauvadet, le ministère n'ait pas réussi à anticiper la charge de travail supplémentaire dans des délais restreints. Si les équipes ne sont pas en cause, l'environnement, pour sa part, manque de cohérence.

Mme Claire CHERIE note que la garantie de rémunération pour les recrutés du Sauvadet 2 est nécessaire pour une question d'équité par rapport au Sauvadet 1. L'objectif est de limiter au maximum la différence de rémunération entre les contractuels et les titulaires, mais ces derniers sont réticents à ce que les premiers se voient attribuer une rémunération équivalente. Il faut veiller à ce que le plus grand nombre de contractuels soient intégrés dans le Sauvadet 2, d'autant plus qu'il n'y aura certainement pas de troisième itération du Sauvadet. Les services travailleront sur les articles 6 et les recrutements sans concours, comme promis dans l'instruction, et sur les quotas pour amplifier le recrutement. Ces engagements devront être mis en place dès les premiers concours et recrutements. Des rencontres auront lieu début janvier pour trouver des accords sur tous ces éléments. Le comité de suivi du Sauvadet sera réinstallé dès janvier pour dresser le bilan de l'année 2015. Quant aux listes complémentaires, elles seront exploitées au maximum pour tous les concours dans le cadre de la réglementation. Dans le cadre de la GPEEC, les services se focaliseront aussi sur les ouvertures des concours en fonction de l'évolution des filières et des pyramides.

Mme Annick PASQUET ajoute que le tableau devra être complété avec le nombre de postes ouverts, mais la liste d'affectations ne pourra pas être exhaustive. Concernant le report du

concours des ingénieurs d'étude, des difficultés ont été rencontrées avec l'outil informatique du SIEC. En effet, la prolongation de la période d'inscription aurait permis aux candidats de mieux prendre connaissance des profils. Toutefois, le SIEC ne le permettait pas. Par mesure d'équité, une annulation et un report du concours ont été préférés. Tous les candidats, qui sont obligés de se réinscrire, ont été avertis par courrier individuel.

M. Nicolas MONQUAUT (CGT-Culture) évoque le différend qui a eu lieu en CT des ENSA sur le volume du concours de recrutement des enseignants des écoles d'architecture, qui remet en cause la parole ministérielle et les démarches du plan de titularisation engagé. En 2012, aucun concours n'avait été organisé. Une réunion avec le directeur adjoint du cabinet en 2013, qui avait constaté le besoin de rattraper le retard pris. La discussion avait été constructive, reconnaissant la difficulté d'absorber l'organisation de ce concours. Le cabinet avait pris un engagement écrit pour atteindre 100 postes l'année suivante. Mme CHERIE avait reconnu à l'époque qu'il s'agissait d'un effort important pour ses équipes. En définitive, seuls 90 postes ont été ouverts et 70 candidats ont été retenus. Le chiffre de 100 postes correspondait pourtant à une étude des besoins. En 2015, le volume serait redescendu à 58 postes. Les emplois budgétaires qui ne sont pas consommés sont utilisés comme emplois gagés par les écoles pour créer un nombre maximal de postes de maîtres-assistants associés. En d'autres termes, des non titulaires sont recrutés sur ces fonctions permanentes, alors que la ministre lance l'idée d'un plan d'intégration d'une partie des contractuels enseignants. La direction des RH est-elle à nouveau limitée par une faible capacité d'organisation, et la politique de recrutement de titulaires continuera-t-elle de s'affaiblir et favoriser la reconstitution d'emplois non titulaires ? Pour rappel, entre 40 % et 50 % des besoins d'enseignement dans les écoles d'architecture sont affectés à des non-titulaires. Le rapport conjoint IGAC et Education nationale indique pourtant que 80 % des emplois sont occupés par des titulaires dans l'enseignement supérieur en général.

Mme Claire CHERIE estime que ce problème n'est pas lié à l'organisation et aux effectifs du bureau. Cela s'inscrit dans la démarche globale de la réforme portant sur les enseignants en architecture.

M. Nicolas MONQUAUT (CGT-Culture) fait état de 200 à 250 emplois budgétaires gagés qui correspondent à des postes de maîtres-assistants associés. Ce chiffre est en augmentation, à l'inverse de la politique annoncée par la ministre. Cela signifie un volume important de supports budgétaires qui peuvent être utilisés pour organiser des concours. Quel est le facteur limitant : la capacité des services ou la pression continue des directeurs d'école qui préfèrent recruter en bilatéral et à leur convenance, plutôt que des emplois titulaires ? Il faut une stratégie et une vision GPEEC claire pour les années à venir, sans laquelle la discussion sur les titularisations ne peut être entamée.

M. Christopher MILES convient que la notion GPEEC doit être examinée avec les directeurs métiers.

M. Philippe BRUNET (FSU) revient sur le concours d'Ingénieur d'Etude, qui a pris du retard. La localisation des postes dans les métiers de la recherche et de l'archéologie n'a pas été communiquée aux candidats, ce qui contribuerait à les motiver. Il s'agit d'une des rares occasions d'organiser un mouvement dans le corps concerné, avec 19 postes, dans le contexte de la réorganisation des services. Aucun élément sur ce processus de fléchage des postes n'a été publié, alors que le concours d'IE a été lancé il y a un an. Statutairement, les chefs de service sont associés aux jurys de concours pour certains métiers en sciences dures, et les postes sont donc fléchés puisqu'il n'y a qu'un seul poste par spécialité et par laboratoire. D'autre part, la situation des assistants-ingénieurs est en attente depuis longtemps s'agissant du concours interne : les candidats reçus en interne auront-ils une obligation de mobilité ?

M. Christopher MILES répond qu'une telle obligation ne s'appliquera pas, mais rappelle que les concours sont conçus pour répondre à des affectations. Dans la mesure du possible, des affectations sur place seront proposées, mais il y aura forcément de la mobilité dans le cadre de la GPEEC.

Mme Isabelle GADREY ajoute que les profils de poste, mais pas les affectations, seront indiqués pour le concours.

M. Philippe BRUNET (FSU) estime que cela constitue un frein à la dynamique de recrutement. Il se demande quand ces postes seront mis en vacance dans le calendrier 2016 pour le mouvement interne préalable à l'affectation des candidats.

Mme Valérie RENAULT (CGT-Culture) se fait l'écho des remarques transmises notamment par les filières techniques, qui regrettent que la résidence administrative du poste ne soit pas mentionnée dans le concours. En effet, cette information a un impact sur la motivation des candidats au concours.

M. Christopher MILES souligne que la visibilité et prévisibilité de tous les postes affectés en concours n'est pas totale

M. Philippe BRUNET (FSU) demande quand les agents en poste pourront postuler sur les postes ouverts grâce à ces concours. Une mobilité est-elle prévue en amont de l'affectation des candidats reçus au concours ?

M. Christopher MILES confirme qu'aucun poste n'est bloqué par anticipation pour un concours.

Mme Valérie RENAULT (CGT-Culture) rappelle que tous les postes doivent être ouverts à la mobilité dans la fonction publique. La difficulté tient à l'absence de tableaux de mutation au ministère de la Culture. Les postes pourraient être pourvus si seulement les ordres de priorité étaient connus. Bien qu'officiellement rien n'impose l'ouverture des postes à la mobilité avant l'ouverture en externe, il est d'usage dans la fonction publique de donner la priorité à la mobilité.

M. Vincent KRIER (CGT-Culture) insiste sur la question du recrutement sans concours. L'accord prévoyant la possibilité d'un tel mode de recrutement pour les agents de catégorie C est étendu à d'autres postes (au-delà de la filière accueil et surveillance et du corps des adjoints techniques). Toutefois, ces postes n'apparaissent pas. Il suggère que les recrutements sans concours des agents de catégories C prévus dans le cadre de l'instruction ministérielle soient présentés.

M. Christopher MILES s'engage à communiquer les documents complémentaires.

Point 6 : Présentation de l'état d'avancement du SIRH RenoïRH (pour information)

Mme Claire CHERIE annonce que *Rh@psodie* sera fermé le 17 décembre après le traitement des quelques rejets restants. Un tir (basculement de tous les dossiers sur le nouveau logiciel et vérification) a été réalisé, avec succès. Les derniers éléments sont en cours de correction avec le CISIRH. Toutes les corrections demandées pour la recette seront effectuées d'ici la dernière conférence. 198 postes au CRH ont été testés « de bout en bout » et 264 postes en administration centrale ; le Louvre et la BNF sont également en cours de

raccordement. Ce raccordement devrait être effectif le 11 janvier, date d'ouverture de RenoiRH. La quatrième lettre d'information RenoiRH a été diffusée la veille, ainsi que des outils pédagogiques (modes opératoires, pense-bête et autres outils d'information). Le dispositif d'assistance au démarrage est en cours d'installation avec l'ensemble des personnels présents au moment de la transition. Les six sessions de formation des gestionnaires se terminent aujourd'hui et un séminaire « dernier conseil » pour les formateurs RH de proximité aura lieu le 10 décembre. La communication, déterminante dans la mise en place du logiciel, devrait être prolongée, et les RH continuent de travailler sur la convention de service avec le CISIRH pour préciser les processus de mise à jour de la base de données.

M. Jean-Luc SARROLA (CFTC/UNSA) souhaite connaître les personnes, dans les services, chargées de demander les lecteurs de carte agent et la carte agent. En tant que responsable informatique, il n'en a reçu aucune.

M. Christopher MILES mentionne la réunion des services informatiques qui a déterminé le nombre de cartes agent nécessaires dans les services déconcentrés.

M. Jean-Luc SARROLA (CFTC/UNSA) évoque la réunion des DRAC adjoints sur CHORUS, où le nombre de lecteurs de carte affectés aux 10 services a été communiqué. La situation n'est pas la même pour RenoiRH. Comment le raccordement est-il possible alors que certains n'ont reçu aucun document ?

Mme Claire CHERIE indique que 56 postes doivent encore être installés et testés, et que celui de Monsieur SARROLA fait probablement partie de ces postes.

Mme Valérie RENAULT (CGT-Culture) demande si RenoiRH a été testé en DRAC, où les fils de cuivre souffrent d'usure et pourraient poser problème.

Mme Claire CHERIE répond que les fils de cuivre qui supportent Rhapsodie supportent aussi RenoiRH. Par conséquent, RenoiRH ne devrait pas rencontrer de difficultés. Les tests « de bout en bout » ont été réalisés avec succès en DRAC. Les 4 rejets qui posaient problème devraient être traités par le CISIRH. Le basculement de 14 000 dossiers sur un nouveau système informatique le 11 janvier représente évidemment une gageure, mais le SRH, conforté par les estimations du CISIRH, s'estime optimiste quant aux chances de succès.

Mme Valérie RENAULT (CGT-Culture) demande si les CAP de 2016 pourront utiliser RenoiRH. Par ailleurs, elle s'enquiert de l'échéance à laquelle les agents auront accès à leur dossier personnel.

Mme Claire CHERIE confirme que les CAP pourront utiliser l'outil. Elle précise également que le portail agent sera développé l'été prochain.

M. Christopher MILES estime que les progrès réalisés au cours des derniers mois par les services concernés sont considérables. La GPEEC sera transformée par RenoiRH, avec une ergonomie sans comparaison avec Rh@psodie. Le travail des équipes et des gestionnaires est remarquable, et sera suivi des deuxième (prise en charge de la paie) et troisième (prise en charge des autres fonctionnalités RH) volets.

Point 8 : Tableau de suivi (pour information)
--

Mme Cécilia RAPINE (CFDT-Culture) souhaite obtenir le calendrier 2016 du CTM.

Mme Isabelle GADREY indique que le calendrier sera communiqué le lendemain.

La séance est levée à 19h30.

Secrétaire de séance	Président	Secrétaire adjoint de séance
Anne-Claire Richard	Fleur PELLERIN	Christophe UNGER (Cgt-Culture)