

**PROCÈS-VERBAL  
DU COMITÉ TECHNIQUE MINISTÉRIEL  
DU 19 AVRIL 2013**

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

- Mme Aurélie FILIPPETTI
- M. Jean-François COLLIN
- Mme Laurence ENGEL
- M. Christian NÈGRE
- M. Daniel GUÉRIN
- Mme Marine THYSS
- Mme Claire CHÉRIE
- M. Vincent BERJOT
- Mme Laurence FRANSCSCHINI
- Mme Laurence TISON-VUILLAUME
- Mme Estelle DENIS

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

*Au titre de la CFDT-Culture :*

- Mme Michèle DUCRET
- Mme Cécilia RAPINE
- Mme Isabelle VIERGET-RIAS
- Mme Véronique FABRE (suppléante)

*Au titre du SNAC-FSU :*

- M. Frédéric MAGUET

*Au titre de SUD-Culture :*

- M. Tahar BEN REDJEB

*Au titre du SNAC-FO :*

- M. Patrick MARTIN

*Au titre de l'UNSA :*

- M. Jean-Luc SARROLA
- M. Jean CHAPPELLON (suppléant)

*Au titre de la GT-Culture :*

- M. Didier ALAIME
- M. Franck GUILLAUMET
- Mme Valérie RENAULT
- M. Vincent KRIER
- M. Nicolas MONQUAUT
- M. Frédéric SORBIER
- Mme Dominique FOURNIER

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

*Au titre de la CGT-Culture :*

- M. Jean-Paul LEONARDUZZI

*Au titre de la CFDT-Culture :*

- M. Salem AMADJ

*Au titre du SNAC-FO :*

- M. Joël MOURNETAS

## Ordre du jour

1. Présentation du rapport de l'inspection générale des affaires culturelles relatif à l'évaluation des effets de la mise en œuvre de la révision générale des politiques publiques au ministère de la Culture et de la Communication (pour information) ;
2. Cohérence des politiques ministérielles État stratège ou État opérateur : quelle organisation administrative de l'État, en particulier dans le domaine muséal (point inscrit lors du précédent CTM à la demande des représentants du personnel et non traité) (pour information) ;
3. Projet de transfert des activités et des personnels RMN-GP vers les EPA : Orsay-Orangerie, Fontainebleau, CNHI (point inscrit lors du précédent CTM à la demande des représentants du personnel et non traité) (pour information) ;
4. Point d'information sur les emplois d'avenir (point inscrit lors du précédent CTM à la demande des représentants du personnel et non traité) ;
5. Questions diverses

**Mme Aurélie FILIPPETTI** ouvre la séance.

Elle rappelle qu'elle devra quitter la séance à 11 heures 30, car elle doit inaugurer la conférence de presse sur les Rencontres d'Arles à 12 heures.

**Point 1 : Présentation du rapport de l'inspection générale des affaires culturelles relatif à l'évaluation des effets de la mise en œuvre de la révision générale des politiques publiques au ministère de la Culture et de la Communication (pour information)**

**Mme Aurélie FILIPPETTI**

*« Mesdames, Messieurs,*

*Comme je m'y étais engagée lors du premier comité technique ministériel qui a suivi mon arrivée au ministère, le 10 juillet 2012, j'ai confié, le 23 octobre dernier, à l'inspection générale des affaires culturelles, une mission sur l'évaluation des conséquences pour le MCC de la mise en œuvre de la RGPP.*

*Au-delà du rapport établi par les trois inspections générales à la demande du premier ministre, et qui lui a été remis le 25 septembre 2012, j'ai ainsi souhaité que le ministère de la Culture et de la Communication puisse faire son propre bilan de cet épisode de la vie de notre administration, dont j'ai pu mesurer en prenant mes fonctions à quel point il avait été ressenti comme particulièrement traumatisant.*

*Ce rapport m'a été remis en février dernier, il vous été transmis, il a été publié sur le site intranet du ministère. Il est ainsi accessible, en toute transparence, aux agents du ministère. Et j'ai souhaité, comme je l'avais indiqué dès l'origine, qu'il soit examiné et débattu au sein du comité technique ministériel.*

*Compte tenu de son importance, j'ai tenu à présider personnellement la 1ère partie de ce CTM afin de vous présenter l'analyse que je fais de ce document, de vous entendre et d'échanger avec vous des conséquences qu'il nous en faut tirer.*

*Je voudrais d'abord souligner la qualité du rapport réalisé par l'inspection générale. Cette mission a fait l'objet d'un travail approfondi remarquable portant tant sur l'administration centrale du ministère que sur son administration déconcentrée et sur les établissements publics.*

*Je demande à Anne-José ARLOT, chef du service de l'inspection générale des affaires culturelles de transmettre mes remerciements à tous ceux qui, au sein de l'inspection ont contribué à son élaboration puis à sa formalisation.*

*Elle a entendu plus de 400 fonctionnaires du ministère, et l'on peut considérer que le tableau qu'elle dresse dans son rapport est très représentatif de l'état d'esprit dominant au sein de notre administration, et traduit bien la façon dont cette révision des politiques publiques a été conduite est ressentie au sein du service public de la culture.*

*Le constat établi par ce rapport est sans appel : comme nous le pressentions, comme les représentants du personnel et les agents l'avaient, de longue date, dénoncé, la RGPP a affaibli notre ministère et ses missions.*

*Je l'évoquais dès juillet dernier, la RGPP a « saigné à blanc » notre ministère.*

*C'est vrai au regard des effets que cette politique a eus sur les moyens humains du ministère.*

*Mais aussi et peut-être surtout par la méthode employée, l'absence de dialogue, de concertation le manque de respect des personnels qui a marqué son déploiement.*

*Les conditions dans lesquelles cette réorganisation a été conduite ont été ressenties par tous les fonctionnaires, par tous les agents, comme d'une grande brutalité.*

*Pendant un peu plus de quatre ans, la RGPP a durement éprouvé le ministère de la Culture et de la Communication. Elle a, au sens propre, inversé les relations entre objectifs et moyens, produisant par sa méthode même une série d'impacts négatifs.*

*L'inspection rappelle que les fonctionnaires du ministère qui ne sont pas hostiles à l'évolution du service public ont dans un premier temps accueilli favorablement l'idée d'une réflexion sur l'évolution des conditions dans lesquelles le service public de la culture devait être assuré, et sur ses priorités.*

*Ils se sont rendu compte rapidement qu'il ne s'agissait pas de cela, mais d'un exercice de justification de la réduction des moyens de l'administration du ministère de la Culture et de la Communication.*

*Leur état d'esprit a basculé très vite du côté de l'hostilité à une démarche autoritaire, centralisée, dans laquelle les décisions étaient prises en dehors du ministère, sur la base d'une expertise extérieure confiée à des cabinets de consultants privés.*

*La RGPP a été d'autant plus violemment ressentie par ce ministère qu'il s'est comporté en élève modèle de cette entreprise qui concernait normalement toutes les administrations de l'État. Le ministère de la Culture et de la Communication est celui qui a poussé le plus loin la réforme de ses services centraux, en les réorganisant autour d'un secrétariat général et de trois directions générales.*

*La révision générale des politiques publiques a entraîné un bouleversement de l'organisation de l'administration française, qu'il s'agisse des administrations centrales ou plus encore des services déconcentrés de l'État.*

*Ces impacts ont été particulièrement marqués au plan de la gouvernance et du dialogue social dans notre ministère.*

*Tous les agents du ministère, quels que soient leur grade et leur position, ont été affectés par une transformation administrative qu'ils ont fini par mettre profondément en cause et par refuser dans son ensemble.*

*Parallèlement, les effectifs du ministère de la Culture et de la Communication ont baissé de 8,5 % entre 2007 et 2011.*

*Dans le même temps, le nombre de fonctionnaires titulaires du ministère a significativement diminué, alors que celui des contractuels augmentait de façon importante. Tous les chiffres figurent dans le rapport dont nous parlons aujourd'hui. Ils en témoignent avec force.*

*C'est un constat inquiétant car ce qui fonde la légitimité du ministère de la Culture et de la Communication, c'est notamment l'exercice de métiers qui lui sont spécifiques, par des fonctionnaires qui disposent pour cela de compétences particulières qui sont reconnues par l'existence de corps de fonctionnaires constitués pour les exercer.*

*C'est parce que cette réalité a été rejetée que s'est développé le sentiment d'une négation des métiers du ministère de la Culture et de la Communication. Les agents du ministère expriment très souvent le sentiment, considérant que la RGPP a été non seulement une entreprise de réduction drastique des moyens du ministère, mais aussi une entreprise de banalisation de celui-ci.*

*Ce désarroi a manifestement quatre principales causes :*

*1 - La RGPP est rapidement apparue comme une politique publique dépourvue de toute vision stratégique positive, une politique sans autre but prioritaire que la restriction des moyens d'action et la diminution des postes, la déclinaison des seuls objectifs de baisse des effectifs qui a présidé et seule guidé son déploiement.*

*2 - Ainsi, la RGPP a été menée, sans l'indispensable regard sur la nature et l'exercice des missions du ministère, comme une pure question d'organigramme largement indifférente au fonctionnement même de nos services. A cet égard, le ministère de la Culture et de la Communication est allé même au-delà de ce qui lui était demandé, affaiblissant encore son action et ses missions*

*3- La RGPP a été conduite sans aucun principe transparent d'évaluation de ses conséquences concrètes et pourtant prévisibles, sur le travail des agents, la valeur de leurs métiers et de leurs compétences acquises, sur leur motivation.*

*4 -Enfin la RGPP a été menée, sans concertation réelle, à un tel rythme et au travers d'un tel déluge de transformations, que l'ensemble des agents du ministère en est ressorti exsangue et désorienté avec des capacités d'action atteintes.*

*Initiée au plus haut niveau de l'État à l'époque, cette gouvernance fondée sur l'injonction plutôt que sur le dialogue s'est caractérisée par une rigidité lourdement subie, une opacité de la méthode et de la décision, de nombreuses contradictions, un éloignement des réalités quotidiennes du service public.*

*Comment, en effet, faire adhérer à une réforme qui exclut d'emblée et jusque dans les modalités de sa mise en œuvre, les organisations et les agents qui sont les premiers concernés par les transformations qu'elle impose? Comment recueillir assentiment et motivation si la défiance est à la base même de l'intention de réforme ?*

*Tout aussi graves ont été les conséquences de cette démarche sur le dialogue social dans notre ministère et sur l'engagement des agents, leur motivation.*

*Il faut souligner que sans la grande conscience professionnelle et le dévouement de ses agents, le ministère se serait littéralement délité en 5 années de RGPP. Pour tous, l'exercice des missions a été très difficile et, il faut le dire, peu valorisant.*

*La RGPP a négligé le fait que lancer d'aussi vastes chantiers dans de pareilles contraintes de temps requerrait à tout le moins un accompagnement au changement et une réflexion sur la place des ressources humaines conçues comme parties intégrantes et cruciales d'une politique de réformes. Le dialogue social dans son ensemble a été considéré comme un frein et non pas comme un possible facteur du changement ni une démarche à respecter.*

*Les personnels retiennent de ces cinq années avant tout la mise en cause de collectifs de travail construits avec le temps pour réaliser leurs missions, au profit de restructurations abstraites et, en général, l'image d'une RGPP qui n'a à aucun moment tenu les promesses essentielles qui les concernaient directement.*

*Cette déception est d'autant plus forte qu'ils avaient sincèrement cru à la révision en profondeur de leurs missions, à la prise en compte de leurs travaux et aux rétributions promises.*

*Sur ce point, les déséquilibres les plus importants concernent les catégories « C », j'y reviendrai.*

*De façon plus générale, le dialogue social a été ressenti comme « en panne » au ministère pendant cinq ans.*

*La perception qu'ont eue les organisations syndicales du processus RGPP est celle d'une « entreprise de démantèlement et de déstabilisation des services », mais aussi d'un mépris à l'endroit du dialogue social et des instances consultatives des personnels.*

*Mépris qui a été au cœur du ressenti que vous m'avez exprimé dès mon arrivée et qui a profondément marqué les relations entre les représentants du personnel et les précédents gouvernements entre 2007 et 2012.*

*Mais au-delà la question posée a bien été quel avenir pour notre ministère.*

*Sans doute manquait-il ainsi un projet politique au ministère pour fixer un cap à ses missions et à l'organisation et aux moyens qui en découlent.*

*La somme des déficits énoncés donne la mesure du chemin à parcourir pour le succès des réformes à venir.*

*Cette situation appelle des mesures concrètes à court et à moyen terme.*

*En 2012, les recrutements de fonctionnaires ont été supérieurs aux recrutements de contractuels, marquant une inflexion que j'entends bien poursuivre. La défense du rôle des corps techniques et scientifiques du ministère dans son existence sera, soyez-en certains, une de mes préoccupations constantes. C'est en effet la condition pour renforcer les capacités d'expertise du ministère qui assurent sa reconnaissance auprès de tous ses interlocuteurs des milieux culturels, économiques, administratifs ou politiques.*

*Le rapport de l'inspection générale met également en évidence que les DRAC ont été les principales victimes de la RGPP. Le seul point positif a été le maintien de leur existence comme services déconcentrés du ministère de la Culture, dans un contexte de profonds remaniements de l'administration territoriale de l'État qui aurait pu conduire à leur disparition pure et simple. Vous savez à quel point je suis attachée à l'existence de nos directions régionales.*

*Si leur existence a été préservée, elles n'en ont pas moins payé un lourd tribut en termes de réduction d'emplois. Je considère que nous sommes arrivés à un étiage en dessous duquel il ne faut pas aller pour maintenir la capacité d'expertise et d'action des DRAC.*

*Les agents de catégorie C ont été les principales victimes de la RGPP. Les agents de catégorie C ont été particulièrement exposés aux conséquences de ces réformes, qui ont introduit une modification de l'organisation administrative dans laquelle ils travaillaient, en même temps que de nouveaux systèmes d'information, une modification des tâches qui leur étaient demandées, le plus souvent sans accompagnement.*

*J'ai décidé de prendre deux mesures à très court terme :*

- d'abord la suppression de la règle de la mobilité imposée pour les agents de catégorie C promus ou reçus à un concours*
- ensuite l'accélération du chantier de revalorisation de la situation des agents de catégorie C dont je souhaite qu'il passe par des mesures en matière de rémunération. Des démarches ont été engagées en ce sens vis-à-vis du ministère chargé de la Fonction publique.*

*Le rapport met aussi en évidence les problèmes d'organisation et de fonctionnement des services qui sont nés de la réorganisation.*

*Les niveaux supérieurs d'encadrement se sont étoffés avec le regroupement de directions qui posaient la question de l'avenir des cadres supérieurs de cette administration. L'encadrement intermédiaire a, lui, baissé de 21 % sur la même période. Les chaînes de décision ont été allongées. Les processus de travail qui existaient auparavant ont été bouleversés, sans que le partage des tâches et des responsabilités soit véritablement bien redéfini et stabilisé. Je considère que nous ne sommes pas complètement sortis de cette situation.*

*Ce rapport doit nous aider dans notre réflexion sur le fonctionnement actuel du ministère et sur les adaptations qui doivent lui être apportées pour en améliorer les conditions et permettre à chacun de ceux qui travaillent de reprendre confiance dans le sens de ce qu'ils font. Je ne souhaite pas rouvrir un chantier global sur l'organisation du ministère.*

*Une énième réorganisation serait chronophage alors que nous avons tant d'autres priorités à conduire dans le cadre de nos missions. Mais je ne peux pas non plus me satisfaire des dysfonctionnements qui me sont signalés, de l'excessive verticalité des prises de décision, de l'étanchéité entre des entités qui devraient échanger entre elles plutôt que de défendre je ne sais quel pré carré. Cette pratique doit cesser.*

*J'ai donc demandé au secrétaire général du ministère, Jean-François COLLIN, d'identifier les points d'organisation qui soulèvent aujourd'hui le plus de difficultés dans notre fonctionnement et de me proposer d'ici à l'été des améliorations après avoir échangé avec les directeurs généraux et entendu les partenaires sociaux.*

*Au-delà de ces actions à court terme, la question qui nous est posée est de savoir quelles conclusions nous tirerons de ce rapport pour l'avenir dans un contexte, ne nous le cachons pas, de grave crise économique, de grande tension budgétaire.*

*Dans une période où, je l'assume, l'État a décidé de réduire les déficits publics afin de rendre des marges économiques à un pays que l'excessif endettement laissé par nos prédécesseurs a laissé entre les mains des marchés financiers avec tous les risques que d'expérience nous connaissons désormais.*

*Dans ce contexte, je sais que beaucoup d'entre vous se disent et maintenant ? Après la RGPP, la modernisation de l'action publique n'est-elle pas la même chose sous un autre nom. Je ne le pense pas et je m'attacherai de toutes mes forces à ce que nous ne retombions pas dans les mêmes ornières.*

*Je veux d'abord vous dire que ma mobilisation pour défendre l'emploi au ministère de la Culture et de la Communication reste entière. Je n'ai pas changé d'opinion depuis mon installation, au contraire. On nous annonçait en 2012 pour 2013, 750 suppressions d'emplois dans notre ministère. Je me suis battu et ai pu obtenir que ce chiffre soit ramené à 100.*

*Certains considéreront que c'est encore trop, je le sais. Je peux les entendre. Mais reconnaissons que notre effort a ainsi pu être maîtrisé.*

*Pour 2014, même si je ne dispose évidemment pas encore de tous les éléments, l'effort en emplois qui nous serait demandé par le ministère du Budget, sans revenir à l'hypothèse des 2,5%, soit 750 emplois, pourrait être sensiblement plus important à celui retenu pour 2013.*

*Je veux vous dire que je vais à nouveau me battre pour en limiter la portée.*

*Même si cela ne signifie pas que nous n'aurons pas à réfléchir ensemble, quels que soient les efforts qui nous seront demandés, sur le périmètre et la priorisation de nos missions. Sur nos modes de fonctionnement aussi parfois.*

*À ce titre, la fameuse modernisation de l'action publique que certains considèrent comme une menace peut s'avérer un atout.*

*Contrairement à la RGPP, la MAP n'est pas fondée sur la réduction des effectifs publics. Ce n'est ni son objectif, ni son ambition. Et surtout pas au ministère de la Culture et de la Communication.*

*Vous le savez, le gouvernement souhaite évaluer les politiques publiques pour en mesurer l'efficacité, l'adéquation des moyens mis en œuvre avec les buts poursuivis, et apporter les modifications qui s'imposent le cas échéant.*

*Pour y parvenir, il nous faut revenir à la question essentielle : quelles sont nos missions, quelles politiques entendons-nous poursuivre ou prioriser ?*

*Je veux d'abord redire ici combien je suis attachée aux missions de service public que nous avons ensemble en charge.*

*C'est autour d'elles que je définis le projet politique pour la culture que je porte avec le gouvernement.*

*Notre ministère s'est construit dans les siècles, en plusieurs couches qui ont toutes leur importance et leur valeur : la politique des beaux arts depuis le XIXe siècle et l'attention au patrimoine, les écoles qui forment l'élite de nos créateurs ; l'apport de Malraux pour redonner du souffle à cette politique sur tous les territoires et affirmer l'importance de la culture dans la vie de chaque homme ; l'élan pour la culture porté avec François Mitterrand et Jack Lang, des nouveaux réseaux aux grands travaux ; l'éducation artistique et culturelle avec Catherine Trautman et Catherine Tasca...*

*Il me semble nécessaire aujourd'hui de refonder ces couches vitales du ministère, en revisitant nos politiques traditionnelles, patrimoine et création particulièrement, pour leur donner tout leur ancrage dans ce nouveau siècle : la loi d'orientation sur la création et la loi patrimoine auront notamment cette vocation. Cette dernière, par exemple, aura – nous y reviendrons ensemble – pour objectif de consolider l'État dans ses fonctions patrimoniales régaliennes.*

*Mais il est aussi nécessaire, à l'ère du numérique, de faire émerger de nouvelles politiques et régulations pour garantir la vitalité de nos créateurs et de nos industries culturelles et audiovisuelles : c'est la vocation de la mission Lescure, de l'action en faveur de la numérisation des salles, de la politique numérique publique du ministère qui reste à développer.*

*Il nous faut aussi retrouver les bases d'une démocratisation culturelle, et même d'une démocratie culturelle : outre les mesures déjà prises pour faciliter l'accès de tous aux musées et à la culture, c'est l'objectif de l'action conduite en faveur de l'éducation artistique et culturelle dont les modalités restent à préciser ou de la mission que j'ai confiée à Alain Seban sur la politique de diffusion de nos œuvres « hors les murs ».*

*Nous devons aussi retrouver les bases d'une gestion maîtrisée de nos projets : nous ne pouvons plus financer de grands chantiers qui épuisent notre capacité d'intervention et nos marges de manœuvre, nous devons d'abord faire vivre ce qui existe, aux mieux de nos capacités, avec les agents du ministère, explorer les moyens de mieux mettre en valeur ce que nous faisons déjà et qui est parfois méconnu.*

*Enfin, je souhaite que nous puissions renouer un pacte culturel avec les collectivités, dans le dialogue et la confiance, car la culture est non seulement facteur de cohésion et de dialogue citoyen, mais aussi d'attractivité des territoires, de compétitivité et un levier pour la croissance et l'emploi qu'il nous faut ensemble développer.*

*C'est sur ces bases, en fonction de ces priorités, que je souhaite que nous réfléchissions aux mesures de modernisation de l'action publique que nous pourrions mettre en œuvre. Non pas pour réduire la voilure, mais pour mieux prioriser nos moyens au service de nos missions.*

*Je souhaite le faire avec vous, dans le dialogue, dans le respect de nos différences d'appréciation, dans la confrontation de nos approches et en toute transparence.*

*La première étape doit, bien sûr, être celle de l'évaluation. Une évaluation partagée avec les agents et leurs représentants, aux antipodes donc de la démarche conduite dans le cadre de*

*la RGPP. Il ne s'agit pas de définir verticalement, des directions vers les agents, de Paris vers les régions, ce qui serait bon pour le ministère, mais au contraire d'analyser ensemble la situation, les missions, les fonctionnements, pour mieux construire des solutions communes afin d'améliorer notre fonctionnement. Ainsi, les chantiers à ouvrir seront directement issus des propositions des services et non venus d'ailleurs, plaqués, imposés.*

*Les politiques qui seront soumises à ces évaluations, la méthode retenue pour conduire ces évaluations relève du choix fait par chacun des ministères, elles ne sont pas décidées par le secrétaire général de l'Élysée. Ces évaluations seront conduites par les services du ministère, dans des délais assez longs puisqu'il est prévu d'y consacrer à chaque fois six mois.*

*Nous avons initié l'évaluation des résultats de la réforme de l'organisation de la maîtrise d'ouvrage des monuments historiques. C'est le directeur général des patrimoines qui en est chargé. Michel ORIER continuera avec les politiques d'aide à la création. Le même travail sera fait, à partir du mois de juin, pour les politiques de numérisation et d'archivage numérique.*

*Dans le même temps, nous travaillerons à l'élaboration d'un programme ministériel de modernisation et de simplification qui doit permettre d'améliorer nos relations avec les usagers des services du ministère, et de réfléchir aux adaptations nous permettant de corriger les défauts de notre organisation actuelle mis en évidence par le rapport de l'inspection.*

*Les documents relatifs à ce programme ont été mis en ligne sur le site intranet du ministère, et vous ont été communiqués.*

*J'entends que les instances représentatives du personnel soient associées de façon continue à ce travail, de façon à pouvoir faire valoir leur point de vue dans les orientations qui lui sont données, ainsi que dans la façon dont il est conduit.*

*Je sais que nous cheminons sur une voie étroite et difficile, dans un contexte dont chacun mesure à quel point il est contraignant. Mais je peux vous assurer que les objectifs que je poursuis en tant que responsable de la modernisation de l'action de ce ministère n'ont rien à voir avec la RGPP, ni dans la méthode ni dans les objectifs poursuivis.*

*Je serais d'ailleurs très attentive, au-delà des conclusions que vous tirerez du bilan de la mise en œuvre de la RGPP, à toutes les propositions que vous pourrez faire aujourd'hui quant à la conduite de ce travail et de cette réflexion. Car il me semble que, dans l'intérêt même de notre ministère, de ses missions et de ses agents, nul ne doit rester extérieur, spectateur de la démarche. Et que chacun, au contraire, à sa place, dans son rôle bien sûr, doit s'y impliquer.*

*Cette démarche doit évidemment se déployer dans le même esprit dans chaque direction générale et je serai vigilante à ce que les principes de la démarche que je viens de rappeler soient strictement respectés.*

*Car je suis persuadée que contrairement à ce qui a été fait avec la RGPP, ce n'est pas contre, mais au contraire avec les agents, avec leurs représentants, dans un dialogue constructif et respectueux que nous construirons le ministère de la Culture et de la Communication du XXI<sup>e</sup> siècle, c'est-à-dire un ministère fier de son histoire, attaché à ses missions, mais aussi capable de se moderniser pour faire face aux défis technologiques et à l'évolution de notre société ».*

**M. Jean-François COLLIN** procède à la désignation d'un secrétaire de séance. M. Tahar BEN REDJEB, représentant SUD-Culture, est désigné.

**M. Didier ALAIME (CGT-Culture)** présente une déclaration au nom de la CGT-Culture.

*« Madame la Ministre,*

*En préalable, la CGT souhaitait saluer votre initiative, à notre connaissance unique au sein de la Fonction publique de commander à votre inspection générale des affaires culturelles, notre IGAC, un rapport en deux phases sur les effets de la RGPP au sein du ministère.*

*Vous n'aviez pas hésité, après vos engagements de l'été, à suivre notre proposition évoquée lors de la présentation de votre premier budget le 1<sup>er</sup> octobre 2012.*

*C'est lors de cet événement que nous avons dénoncé que sans aucune concertation, le Secrétaire général du ministère, celui qui était et est encore pour beaucoup considéré comme le chantre de la réforme, avait adressé aux services du premier ministre son autoévaluation.*

*Votre démarche a donc, selon nous, plusieurs vertus affichées.*

*La première de ces vertus, c'est celle de reconnaître explicitement que nulle réforme ou expérimentation ne doit s'affranchir d'une analyse de son bilan. Nous avons hélas au sein de notre ministère ces dernières années trop connu de diktats assénés comme autant de vérités sans que jamais nous ne puissions objectivement et contradictoirement les discuter, en tout cas d'être entendus.*

*Nous verrons au cours de l'examen en détail de ce point de l'ordre du jour que la RGPP au ministère s'est volontairement exclue de cette phase bilan, que ce soit en termes de coût ou en termes d'efficacité, notamment au regard des politiques publiques culturelles.*

*Une deuxième de ces vertus, c'est celle de replacer le service de l'inspection au cœur des missions d'évaluation. Vous avez en cela permis aux agents de votre ministère de retrouver leur place, rendant un hommage implicite à la valeur de leur expertise, à la reconnaissance de leur expérience, en un mot à leur travail.*

*Cette démarche n'est d'ailleurs pas bénéfique aux seuls inspectrices et inspecteurs, car elle a permis à la communauté de travail tout entière d'être enfin écoutée et entendue. Le nombre très important d'agents (plus de 400) parmi lesquels une forte représentation des services déconcentrés montre bien, s'il y en avait besoin, leur forte attente en ce domaine.*

*Nous avons vécu, dans le cadre de cet exercice partagé, un réel changement, une rupture avec la période des audits menés tambour battant par des officines privées ignorantes de la culture, si ce n'est de la culture de l'argent, et dont on est en droit de s'interroger si elles avaient été choisies dans les mêmes conditions que celles qui ont facturé les innombrables sondages de l'Élysée ou de Matignon.*

*Le contenu de cette première phase du rapport, outre mettre l'accent sur tout ce qu'il ne faut pas faire, met en lumière la fragilité du ministère à la sortie de la RGPP. Cette RGPP, dont le ministère devait sortir rénové, modernisé, renforcé, a en réalité fait littéralement implorer sa*

*structuration administrative, le désorganisant structurellement et fonctionnellement, a dilué jusqu'à disparition les politiques culturelles, a brouillé la visibilité des rôles de chacun, a installé un sentiment d'injustice, voire d'iniquité parmi les agents, notamment les agents de catégorie C au regard de l'encadrement supérieur. En un mot, la RGPP a sapé les fondations de notre ministère et les bases de l'action publique.*

*Aujourd'hui, la reconstruction est nécessaire. C'est une question de survie. Nous ne perdrons pas, nous, de vue, bien sûr, notre ambition de participer à une refondation complète de notre département ministériel. Vous disiez tout à l'heure dans votre intervention que vous ne souhaitiez pas un chantier lourd de restructurations.*

*Là-dessus, la CGT est en désaccord avec vous. C'est-à-dire que même si l'on doit prendre le temps de le lancer, nous considérons qu'il est nécessaire de se lancer sur ce chantier de restructuration, bien évidemment sans reprendre les méthodes précédentes que nous avons dénoncées.*

*En effet, le retour à une construction d'avant la RGPP ne répondrait pas non plus à l'impérieuse nécessité d'inscrire celui-ci dans un monde qui n'est plus celui de Malraux. Gardons-nous dans le même temps de céder aux sirènes de la seule modernité, de la dictature de la technologie et de ceux qui l'enferment dans un jargon d'initiés pour mieux la contrôler, de la volonté de certains acteurs de la RGPP de faire table rase du passé.*

*C'est tout l'attrait de ce ministère que de faire vivre ensemble le patrimoine et la création, les industries culturelles et les structures d'enseignement supérieur. C'est aussi toute sa raison d'être.*

*Pour permettre cette reconstruction morceau par morceau, pierre après pierre, il nous faut absolument sortir de la logique des ministères prioritaires qui seraient mieux traités que les autres, même si la CGT n'est pas dupe de la réalité vécue par ses collègues de ces ministères.*

*Si nous avons une volonté partagée de défendre le ministère, il faut urgemment redéfinir les contenus des politiques culturelles. Dans un monde en crise, un monde de suspicions, un monde d'oppositions, un monde où le populisme prépare la montée de l'extrémisme, il faut redonner du lustre aux politiques portées, redonner confiance, redonner du sens.*

*Ce sens, cette orientation politique, pour la CGT, c'est rue de Valois que cela doit s'imaginer. Aujourd'hui, votre administration est en très forte attente de vos priorités politiques.*

*Cela commence par lutter ensemble contre les logiques de marché. Sortons enfin réellement des indicateurs de la performance quantitative au profit d'un élitisme pour tous. Par exemple, est-il encore pertinent de monter des expositions monstres dans lesquelles on fait fi de l'indispensable médiation, renforçant accessoirement dans le même temps le sentiment d'un parisianisme arrogant ?*

*Nous devons, plutôt vous devez réaffirmer l'attachement à toutes les facettes de notre ministère, toutes aussi importantes, sans hiérarchie, sans exclusive. Il nous faut les défendre bec et ongles avec vigueur dans un ministère déjà fortement balkanisé contre toute tentative de vente à la découpe que les « clients » soient des collectivités territoriales ou d'autres ministères : transfert de monuments historiques, régionalisation d'établissements*

*d'enseignement par le biais de la décentralisation, récupération de l'éducation artistique et culturelle par l'Éducation nationale, etc. Tous les coups sont à craindre.*

*Vous devez, par exemple, réaffirmer l'importance de la recherche au sein du ministère de la Culture et de la Communication, à commencer par la réinstallation du CMR – vous l'avez annoncé, nous n'avons toujours rien vu venir –, la nécessité de notre enseignement supérieur qui aurait tout à gagner s'il pouvait se démarquer d'un modèle universitaire standardisé.*

*Ne laissons pas caricaturer notre ministère pour permettre de le ramener à un sous-secrétariat d'État croupion chargé des beaux arts ou de je ne sais quelle mission réduite.*

*Si le rapport que nous évoquons aujourd'hui est accablant pour vos prédécesseurs et qu'il peut donc vous être aidé de vous dédouaner de leurs errements, il ne reste pas moins que vous avez maintenant entre vos mains les leviers de responsabilité pour l'avenir.*

*Le gouvernement auquel vous appartenez n'a de cesse de nous ressasser que la modernisation de l'action publique (MAP) n'a rien à voir avec la RGPP, ni sans sa philosophie, ni dans sa mise en œuvre, ni sans ses intentions. Permettez-nous d'en douter.*

*Lors de la dernière séance du CTM, nous avons interrogé sur les sujets portés par le ministère au CIMAP sur le programme ministériel de modernisation et de simplification (PMMS). La réponse du Secrétariat général avait été très évasive : « Rien n'est prêt. Ne vous inquiétez pas, vous serez associés » et d'autres éléments de langage dont nous avons déjà été saoulés pendant les années Albanel et Mitterrand.*

*Aujourd'hui, nous sommes en possession de la documentation conséquente qui démonte le contraire des propos tenus. La fiche de synthèse consacrée à la consultation et association des agents aux démarches de la modernisation engagée par notre ministère prévoit même que le CTM, celui-là même qui se réunit aujourd'hui, devra examiner la première fois du PMMS ministériel afin de prendre en compte l'avis des organisations syndicales. Là, l'on se moque du monde. Ce n'est même pas inscrit à l'ordre du jour.*

*Je vais vous donner l'avis de mon organisation syndicale sur les priorités ministérielles en choisissant de prioriser le volet ressources humaines, puisque j'ai déjà indiqué plus avant que ce qu'il en était avant tout de la reconstruction du ministère autour des agents et avec les agents.*

*La catégorie C, vous en avez parlé. L'ouverture immédiate, au-delà des mesures interministérielles, d'un chantier de requalification des agents de catégorie C, celles et ceux qui font tourner la boutique et qui ne sont jamais de ceux qui touchent les dividendes.*

*Dans le même temps, nous vous demandons de mettre un terme aux externalisations notamment des fonctions de la filière accueil, surveillance et magasinage.*

*Le repyramidage de la filière administrative. Là aussi, la filière administrative a été malmenée, pressurée dans l'exercice précédent. Vous ne pourrez pas escompter mettre en place une nouvelle vague de réformes de modernisation ou de simplification sans la participation volontaire de cette filière essentielle au ministère.*

*Alors, allez-y, soyez volontaire et ambitieuse dans la construction de ce plan. Ce ne serait que justice que de reconnaître enfin le réel positionnement statutaire des agents au regard*

*des fonctions qu'ils exercent. Il y va de la motivation de vos troupes. Ne les décevez pas. Après avoir mis beaucoup d'espoir dans les propos que vous avez tenus lors de la cérémonie de vos vœux aux personnels, il ne vous le pardonnerait pas.*

*Vous aurez, nous en sommes certains, une attention toute particulière pour les agents. Le plus souvent ce sont des femmes qui, puisqu'elles exercent en services déconcentrés, n'ont pas les mêmes accès à un déroulement de carrière que leurs collègues parisiens, même si ces derniers ne sont pas dans une situation enviable non plus dans ce domaine.*

*Pour continuer sur le champ des ressources humaines, hormis le fait qu'il faudrait bannir cette expression de ce ministère puisque l'on ne parle pas de ressources naturelles épuisables ou non, mais de gens, d'hommes et de femmes, la CGT revendique que :*

- tous les fonctionnaires du ministère soient totalement gérés en centrale sur le titre II du budget de l'État. Il en va du respect de l'équité de traitement des agents publics.*
- tous les recrutements d'agents non titulaires dans le ministère, établissements publics compris, soient opérés sous contrôle de l'administration centrale en termes de légitimité du recrutement, de classification de l'emploi et de cadrage de la rémunération ;*
- les agents de conseil ou de contrôle ou assimilés type médecins de prévention, assistantes sociales, inspecteurs d'hygiène et de sécurité, etc., soient rattachés à l'administration centrale pour permettre la distanciation nécessaire entre missions et employeur ;*
- soit levées les dérogations accordées aux établissements publics en matière de recrutement d'agents non titulaires.*

*Pour tous ces sujets, la CGT fait bien sûr le distinguo entre ressources humaines de proximité et proximité de ressources humaines. Il faut que quelle que soit leur affectation ces mêmes agents puissent bénéficier au plus près de toute information et de tout conseil sur leur carrière.*

*Les politiques d'austérité, le surgel qui impacte dès cette année votre budget ont des conséquences immédiates sur la capacité du ministère à intervenir. Elles entraînent avec elles le risque même de toucher durement tout un tissu économique d'activités non délocalisables.*

*Vous devez donc, d'une part, nous faire part des orientations stratégiques que vous avez été amenée à arrêter pour les prendre en compte, mais aussi nous informer des éléments que vous ne manquerez pas de faire valoir auprès de Bercy pour faire entendre haut et fort la voie de l'exception culturelle.*

*Rien ne sera vraiment possible si le ministère de la Culture ne retrouve pas rapidement un volume d'emplois indispensable à ses missions.*

*Avant la grande faucheuse RGPP et la disparition de 1 700 emplois sur la période 2007-2012, environ 800 sur titre II et par conséquent 900 en établissements publics, nous vivions déjà un sous-effectif reconnu. Il nous faut donc non seulement arrêter la logique imbécile des réductions d'emplois, mais il faut inverser totalement la tendance.*

*Si le MCC, malgré les difficultés, a toujours su se dépasser pour porter fièrement des politiques citoyennes à destination de tous, il n'a pu le faire que par l'existence d'une culture*

*commune, passée comme un flambeau par les aînés vers les nouveaux arrivants. Ne ratons pas les derniers passages de cette flamme. C'est maintenant qu'il faut préparer l'avenir du ministère. Demain, il sera trop tard ».*

**Mme Cécilia RAPINE (CFDT-Culture)** donne lecture d'une déclaration au nom de la CFDT-Culture :

*« Si le rapport de synthèse détaille avec efficacité le paysage RGPPéesque et le bilan que chacun d'entre nous peut en tirer, l'analyse politique qui en ressort nous semble néanmoins bien tiède.*

*Nous voici au pays de la RGPP comme on aborde la planète des Bisounours.*

*Nulle part l'on ne s'interroge sur les vrais mobiles de cette RGPP. Elle est certes désignée, et quelque peu réduite, par là même, au dogme très martelé du non-remplacement d'un départ en retraite sur deux. Il est également indiqué que cette consigne autoritaire a été appliquée avec un zèle d'élève docile : les suppressions de postes ont dépassé les prévisions/préconisations officielles.*

*À la CFDT-Culture, notre analyse n'est pas tout à fait la même. L'objectif soigneusement camouflé de la RGPP n'était pas si difficile à débusquer. Il suffit d'examiner l'expérience canadienne posée comme modèle à l'exercice français. Ici comme là-bas il s'est agi de casser totalement le service public et les administrations des ministères.*

*Désorganiser méthodiquement les services pour anéantir à plus ou moins long terme la Fonction publique, dans sa configuration, ses valeurs et ses statuts. Tout cela sous le couvert bien pratique et tellement mensonger de la réduction des dépenses publiques, leurre agité tel un chiffon rouge.*

*Au commencement était la question des effectifs, la Fonction publique n'était que chaos, les ténèbres du « trop de fonctionnaires » planaient à la surface de l'abîme des finances et l'esprit de la RGPP planait au-dessus... RGPP dit « il faut moins de fonctionnaires » et il y eut moins de fonctionnaires.*

*C'est ce dogme RGPPien qui a guidé durant cinq longues années la casse du service public français, et dans ce dogme, la question des effectifs était primordiale... voire unique.*

*Il fallait donc supprimer un maximum d'emplois partout, au lance-flammes, et à l'aveugle. Ainsi, l'on brise le fonctionnement d'un collectif de travail, dans la perspective de réduire à néant, pour ce qui nous concerne, le service public culturel. Le reste, c'est du packaging. L'on emballe le tout à l'enseigne de la « rationalisation », de la performance, et d'une meilleure efficacité du service public.*

*De la com, de la com, de la com... et une belle image pour que tout le monde tombe dans le panneau : des feux tricolores qui passent tous au vert. Un vrai spot de pub, ils ont juste raté la pub type année cinquante où, à l'instar d'une ménagère heureuse de faire cuire ses nouilles en vingt minutes, l'on aurait vu un ex-fonctionnaire heureux de devenir un « privé ».*

*L'anicroche qui a gâché ce beau tableau idyllique de la naissance d'un nouveau monde – idéal bien sûr – cela a été l'opposition des personnels et des syndicats qui a été si forte et si mobilisatrice.*

*Chaque agent de ce ministère croyait, croit, lui encore, au service public culturel. Cette réforme nous a permis de mesurer à quel point les hommes et les femmes de ce ministère s'impliquent dans leur travail quotidien et bien au-delà, comme un sacerdoce.*

*Les suppressions d'emploi, au-delà des objectifs affichés, quelques pistes, quelques explications :*

- soit les objectifs affichés de suppression étaient volontairement en dessous des objectifs réels : artifice tactique pour ne pas trop effrayer les opposants ;*
- soit c'est la connaissance fine des effectifs du MCC qui a posé problème (du flou sur le périmètre, mauvais calcul de la force de travail réellement à disposition).*

*Au fond, nous ne pensons pas que les responsables de l'époque aient fait preuve d'un zèle particulièrement grand, qu'ils aient joué aux bons élèves pour passer à la moulinette les effectifs du ministère.*

*Pendant presque cinq ans, nous, syndicalistes, en tant qu'OS, mais aussi et surtout en tant qu'agents nous-mêmes, avec l'ensemble des agents nous avons vécu la RGPP, au quotidien. Et nous ne citerons pas les longues réunions avec le Cabinet de Madame Alanel où, en séance, nous découvrons des tableaux d'effectifs du ministère totalement faux, ou impossibles à comparer avec des données précédentes.*

*À l'époque, en tant qu'organisations syndicales, nous avons considéré cela comme une méthode pour nous enfumer. Et il est vrai qu'intrinsèquement la RGPP est de l'ordre des tours de bonneteau.*

*Aujourd'hui, nous accordons crédit à ce nouveau rapport quand il constate la mauvaise connaissance des effectifs en 2007, qui a plombé tout l'exercice RGPP au MCC. Nous ne voulons pas atténuer les responsabilités des uns et des autres dans cette affaire. Mais nous l'avions pressenti dès le début : les fonctionnaires aux commandes de cette mise en œuvre n'étaient ni meilleurs ni plus mauvais que leurs prédécesseurs, ni plus ni moins dépourvus du sens du service public que ceux en place avant eux. Ces fonctionnaires devaient obtempérer, ou partir. Certains sont effectivement partis quand on leur a montré la direction de la sortie.*

*D'autres ont considéré qu'ils devaient rester pour essayer de limiter les dégâts malgré tout. Autant de choix personnels, à quelque niveau hiérarchique que l'on se place. Mais surtout dans cette affaire, que l'on ne se trompe pas sur le vrai lieu de responsabilité. Une administration est censée servir la politique du gouvernement en place. La RGPP via les CMPP était la politique d'un gouvernement, une politique obsessionnelle, une obsession avec tout ce qu'il y a de malsain.*

*Les baisses d'effectifs sont catastrophiques. Le mal est fait, il serait illusoire de vouloir transformer le passé. Le ministère est sinistré. Il ne supportera plus la moindre perte d'emplois, sinon à le faire mourir sur place... Mais nous y reviendrons.*

*Les quatre sous-rapports des groupes de travail.*

*Ce rapport est un composite de quatre sous-rapports qui sont, ne le cachons pas, d'inégale facture, d'inégale qualité et d'inégal contenu. Et même si ce n'est pas notre rôle, dans notre lecture, nous avons considéré que l'accessit revient au rapport du groupe 3 (sur les DRAC) qui est particulièrement clair et étoffé, factuel et qui établit un vrai bilan de la situation et dont les préconisations sont ancrées dans la réalité du quotidien de la vie des DRAC.*

*Les rapports 1 et 4 sont bien construits et clairs dans leur rédaction. En revanche nous lisons de manière très critique le rapport 2 tant sur la forme que sur le fond. C'est le cheveu sur la soupe, la mouche dans le lait.*

*Mais auparavant, quelques interrogations :*

*Les retours catégoriels déficients et les baisses, voire la suppression des primes, ont entraîné la paupérisation des catégories C et des fractions de la catégorie B. De fait, la situation est grave.*

*Des rumeurs affirment que les personnes issues du secteur privé et recrutées en groupes 5 et 6, dès le début de la période RGPP, sont surpayées. Elles n'auraient d'autre mission que de « casser du fonctionnaire ». Par conséquent, nous souhaitons un bilan transparent sur la circulaire Albanel consacrée aux rémunérations. Il faut déterminer sereinement si effectivement les rémunérations des groupes 5 et 6 ont aspiré les crédits destinés à la redistribution. Il nous faut savoir ce qui a grevé la redistribution des retours catégoriels, le coût réel de l'application de cette circulaire.*

*Il nous faut connaître également le détail des rémunérations des groupes 5 et 6 (moyenne de la rémunération rapportée au nombre d'agents du groupe, pourcentage de cette masse salariale comparée à la masse salariale totale de ce millier de contractuels sur les années 2009-2010-2011-2012 pour chaque groupe), la plus haute et la plus basse rémunération de chaque groupe. De cette façon, l'on pourrait éventuellement lever les soupçons qui pèsent sur ces personnes qui ont très activement participé à la mise en place de la RGPP au MCC.*

*Le rapport sur les chaînes hiérarchiques de l'administration centrale. Nombreuses interrogations et demandes d'éclaircissements. Les remarques sur la forme, qui suivent, nous semblent en fait pointer le problème de fond de l'axe problématique du rapport 2. Jusqu'à la page 105, le rapport est, comme ailleurs, fluide, neutre et assez factuel.*

*À partir de la page 107, un changement de ton s'opère et le rapport devient extrêmement difficile à lire. Le style ainsi que certaines phrases apparaissent incompréhensibles. Les trop nombreuses notes de bas de page sont parfois plus longues que le texte lui-même. Ces notes comportent elles-mêmes en leur sein des renvois. [À titre d'exemple : page 125, trois notes dans un paragraphe de huit lignes ; deux notes (105 et 107) renvoient à un autre chapitre)]. Cet aspect extrêmement saillant rend la structure même du rapport nébuleuse : l'on n'en perçoit pas le plan...*

*Le fond nous semble également critiquable. Ce rapport est le seul qui introduit son propos par un avertissement en prolégomènes. Cet avant-propos regorge de précautions oratoires. Pourquoi un avertissement ? Pourquoi tant de préventions ? Ces circonlocutions se révèlent parfois contradictoires avec le reste du document. Un seul exemple. Celui de la responsabilité du choix des dirigeants du SRH contre le document contestable de la DGME, fait cité dans la note 70 page 112. Quid de ce document ? Nous en demandons communication. Ces éléments nous éclaireraient peut-être sur l'affaire du passage d'un mode*

*d'organisation à un autre, du passage du SPAS au SRH. Nous ne voyons pas la cohérence de cet exemple avec l'ensemble de la démonstration; et nous restons sur notre faim.*

*On trouve dans ce rapport 2 un lexique et des formulations largement discutables. Sans compter le nombre de guillemets utilisés...*

*Que penser d'auteurs d'un texte qui parlent dès l'initiale de leur synthèse que « le présent rapport est la restitution sincère d'analyse » ? Que c'eût pu être le contraire ? Mais ne se trouve-t-on pas confronté justement au fil des pages à un certain nombre de partis pris, ce dont les rapporteurs se défendent précisément dans les quatre dernières lignes de la page 111 ? C'est l'ère du soupçon.*

*La page 110 : y abondent des jugements de valeur sans doute injustes tant ils sont cinglants. Reportons nous au bas de la page 113, à la mention : « n'est pas le seul vecteur ». On ne comprend dès lors pas quels peuvent être les autres vecteurs. Pas d'explicitation, et c'est dommage. On trouverait peut-être par ce biais l'argumentaire nécessaire pour débrouiller l'écheveau des questions autour de la fameuse « armée mexicaine » dont parlent tant les agents de centrale.*

*La question sempiternelle se pose de nouveau : qui a recruté, et pour quoi faire ? Certainement pas le service RH, qui ne peut définir la politique dans ce domaine de l'administration centrale du MCC. En réalité... on ne comprend pas.*

*On avait par ailleurs vendu l'idée aux OS que le MCC était particulièrement déficitaire en cadres A et A+. Tout au moins proportionnellement aux autres ministères, et l'idée était donc de procéder à un rééquilibrage. Mais quelles sont les grandes lignes GPEC sur ce sujet ? Sommes-nous devant un nouveau fantasme ou une réalité invisible ? Le rapport aborde également de graves défauts de management sans citer lesquels. La réponse est-elle dans la note 109 ?*

*Une question pour conclure : le non-examen des missions du SRH semble être mis au débit des dirigeants de ce service. Mais qui est réellement capable de trouver une direction capable de se lancer dans l'entreprise risquée d'un examen sincère de ses missions ?*

*Quelle direction, dans le tsunami de la RGPP, où les ordonnances « feu vert » des CMPP se moquaient bien de l'organisation même des services et ne leur ont laissé aucune latitude pour manœuvrer ? Comment faire peser sur des agents, et peu importe leur niveau, la responsabilité politique de l'aberration même de la RGPP ?*

*Alors oui, la cible est facile, le service RH (ex-SPAS) c'est le service qui gère l'ensemble de tous les autres agents, le seul dont la mission est réellement transversale, verticale et ici carrément en porte-à-faux ! Mais ce sont aussi des agents de ce service public que le politique a choisi de démolir.*

*Au final de ce rapport-ci, l'impression qui domine est celle d'une chasse aux sorcières dans le service RH ou à tout le moins d'un rapport orienté, loin de l'attitude neutre attendue « d'enquêteurs » que sont les inspecteurs. Et c'est aussi extrêmement contradictoire avec la mention de la page 85 sur le rôle prépondérant des représentants du politique à savoir le SG et le Cabinet... mais nous l'avons dit, tout change page 105... Que s'est-il passé au tournant de la page 104 ? Qui a mis du poison dans l'encre ?*

*Nous ne sommes que lecteurs de cet épisode, un de plus, dans le feuilleton RGPP, mais nous en sortons très dubitatifs, car cela ne correspond absolument pas à la commande et ne permet en aucun cas de mesurer les effets de la RGPP sur la transformation des services du SPAS en SRH.*

*Allongement des chaînes hiérarchiques : l'armée mexicaine.*

*En revanche, il semble clair que le rôle du cabinet et du SG dans l'allongement des chaînes hiérarchiques, et dans leur torsion, ait été prépondérant. Et là encore c'est bien le politique qui est en cause.*

*La MAP : elle avoue ses intentions.*

*Pour ce qui est du politique, vous en êtes aujourd'hui, Madame la Ministre, la représentante. Et vous portez donc, comme en leur temps vos prédécesseurs ont porté la RGPP, aujourd'hui la MAP. Et ce qui nous inquiète aujourd'hui est ce qui nous a inquiétés hier : certaines préconisations, l'introduction même du rapport (p.22) laisse entendre que la RGPP ce n'était pas si mal n'auraient été les butors qui l'ont menée...*

*Et hélas aujourd'hui, la MAP, petite sœur de la RGPP n'est pas une carte du tendre pour le fonctionnaire et le service public. Et ce ne sont pas que les maladresses de langages ou d'abréviations, qui ne sont que décorum, c'est bien le fond de la pensée politique qui est inquiétant.*

*Et là, les tenants de la RGPP ont bien réussi leur coup : on considère désormais avec une vraie certitude, une forme de conviction que le fonctionnaire, le service public c'est cher et ça creuse la dette... Et Mme Merkel n'aime pas la dette française. Et M. Barroso non plus. Ils n'aiment ni notre dette ni notre service public, le service public « à la française » comme se plaisent à dire certains journalistes, comme si c'était une maladie honteuse.*

*Mais loin d'être une gangrène, le service public « à la française » c'est un service rendu au public sur l'ensemble du territoire et selon des modalités qui essaient d'être égales, qui devraient être égales sinon identiques. Car au jour d'aujourd'hui, après le passage du cyclone RGPP, ce n'est plus vrai du tout.*

*Quand dans les campagnes l'on doit faire 100 km pour avoir accès à un musée ou une médiathèque ou une salle de spectacle, on n'est plus dans le traitement égalitaire. Et ce n'est pas en refourguant toujours davantage de missions aux collectivités territoriales que cela changera : elles aussi sont exsangues et elles privilégient les ronds-points ; les ZAC et autres lotissements sans vraiment penser à l'aménagement culturel... ce n'est plus à la mode, cela coûte cher et cela ne rapporte rien. L'antithèse du loto !*

*Dans ce cadre la MAP, même en prenant des gants et des précautions oratoires pour la présenter, cela n'améliorera pas le quotidien de ce ministère. Nous allons continuer dans une logique de réduction des coûts, et on l'a vu avec la RGPP, cela ne fonctionne pas – mais continuons dans cette direction, et cassons toujours un peu plus le service public culturel.*

*Si nous ne sortons pas d'une logique de « rentabilité » nous ne pourrons pas avancer vers le changement tant promis. La culture n'est pas à vendre et l'on ne fera pas de bénéfices pécuniaires avec.*

*Si l'on pense bénéfiques sociaux, moraux, de cohésion sociale, de lien social, de création d'emplois (et pas seulement d'avenir), l'on sera dans une logique sans doute dépensière aux yeux de Bercy (même l'achat d'un crayon est injustifiable), mais génératrice d'autre chose que la rengaine « il faut diminuer les déficits », l'on pourra espérer sauver quelque chose du désastre RGPPien.*

*Sur les frontons de nos mairies, c'est liberté, égalité, fraternité qui est écrit, pas austérité, rigueur et MAP ».*

**M. Frédéric MAGUET (SNAC-FSU)** donne lecture de la déclaration liminaire du SNAC-FSU :

*« Il faut saluer le rapport de l'IGAC sur la RGPP, sa qualité, sa profondeur de vue. Ce rapport représente un travail considérable que nous envient beaucoup les collègues d'autres ministères, il faut saluer l'initiative de notre ministre qui en a ordonné la mise en œuvre.*

*Pour nous, la RGPP a consisté en une dérégulation généralisée des conditions d'exercice du service public.*

*Sur le plan de la gestion des personnels, elle a consisté en une attaque contre l'emploi statutaire en catégorie C, pour fabriquer de l'indemnitaire en catégorie A et du contractuel en A+. Tout cela est connu et dénoncé depuis longtemps. Aujourd'hui, ces analyses sont largement confirmées par le rapport.*

*Au-delà de ces considérations, l'on observe que la lecture du rapport suscite deux types de réactions :*

*- nous le savions, ce qui est dans ce rapport était connu de tous ;*

*- et maintenant que va-t-il se passer ? L'actuel gouvernement que nous avons élu sur des promesses de changement peut-il impulser une politique porteuse de vraies alternatives ou bien, sous une présentation différente, va-t-il prolonger une politique d'austérité que de plus en plus d'analystes s'accordent à qualifier de suicidaire ?*

*Sur le premier point, il est indéniable que ce rapport dévoile peu de choses véritablement inédites. En revanche, il met en lumière le caractère systématique de la RGPP comme machine à broyer. Elle n'a épargné aucune composante de la sphère ministérielle et elle a engendré une crise sans précédent pour les agents du service public culturel et pour ses usagers.*

*Comme organisation syndicale, nous avons bien sûr une lecture particulière, disons une lecture politique, des événements dont ce rapport rend compte. Nous sommes, à sa lecture, à la fois satisfaits et choqués : satisfaits de constater que nos observations sont partagées par d'autres, hors de la sphère syndicale, choqués qu'une telle politique ait pu être menée en France, pendant cinq ans, sous couvert d'une démocratie formelle.*

*Au printemps 2010, au plus fort des déménagements qui ravageaient l'administration centrale, nous avons terminé un tract en écrivant que les méthodes employées étaient des méthodes de fascistes. Ce mot avait fait frémir, certains avaient protesté, se sentant à tort mis en cause, d'autres n'y avaient vu qu'une sorte de métaphore, une exagération d'écriture d'un syndicat qui franchit les limites de la bienséance.*

*Or, il ne s'agissait ni de mettre en cause des personnes ni d'attirer l'attention avec des figures de style. Nous voulions simplement mettre en garde sur une situation qui nous semblait extrêmement préoccupante. Les méthodes que nous avions sous les yeux mettaient en œuvre trois mécaniques distinctes. Prises isolément, ces trois mécaniques se rencontrent dans de très nombreux systèmes politiques et elles sont, hélas, relativement banales. En revanche, leur combinaison en un système qui leur permet de se renforcer mutuellement et accentue leur nocivité a été mise au point au cours des épisodes historiques dramatiques que Louis Dumont a nommés les « malheurs de la démocratie », à savoir : les totalitarismes du XXème siècle.*

*La première de ces mécaniques repose sur le mensonge systématique et la manipulation du langage. Le rapport de l'IGAC est assez explicite sur ce point. Nous avons, en ce qui nous concerne, dénoncé le fait que les agents étaient trahis par une hiérarchie qui ne leur disait la vérité ni sur leur situation ni sur les objectifs des réformes. Nous avons écrit un texte sur « le danger de croire aux mots » dans un contexte où l'on assistait à une entreprise de putanisation du langage, avec le détournement systématique de mots tels que « autonomie », « transparence », « rationalisation », « mutualisation », « simplification », mais aussi « courage », « progrès », « effort », « concertation », « donner du sens » et bien sûr : « modernisation ».*

*La deuxième mécanique consiste dans le contrôle des individus à travers les rythmes qui leur sont imposés : rythmes de travail de plus en plus tendus correspondant à une charge croissante, réformes ininterrompues qui ne laissent à personne le temps de souffler, rythme de réorganisations de services et d'espaces de travail qui participent à une désorientation générale. Tout a été fait pour épuiser les agents et les mettre en panique. Le tout pour un résultat stérile et souvent contraire à l'objectif affiché.*

*La troisième mécanique consiste à briser les collectifs et à parcelliser les tâches. Elle passe par le dénigrement des solidarités et la promotion de la compétition. Elle repose sur l'individualisation systématique, la mise en concurrence généralisée des agents soutenue par une idéologie de l'évaluation à tous les niveaux. Tout cela a contribué à saper le sens des missions et à provoquer des replis sur soi générateurs de stress.*

*C'est ce système que nous dénonçons comme des méthodes de fascistes : la conjonction du mensonge, de la mise en tension permanente et de la destruction des solidarités.*

*Notre conviction est que, par ces méthodes, les promoteurs de la RGPP s'inscrivaient dans ce que Naomi Klein appelle la stratégie du choc. En état de choc, les gens essaient de survivre, ils ne pensent pas à défendre leurs droits, leurs missions ou leurs modes de vie, ils essaient simplement de s'en sortir. La stratégie du choc consiste à faire passer des réformes contraires aux intérêts des peuples en profitant d'une catastrophe, qu'elle soit naturelle, politique ou économique, voire en la provoquant.*

*La RGPP s'est appuyée sur la crise financière pour faire passer, sous le couvert d'une austérité nécessaire, des réformes néolibérales qui étaient dans les cartons depuis des lustres. Au niveau de la politique globale, il s'agissait d'en finir avec l'Etat social issu du programme du Conseil National de la Résistance. Au niveau du service public culturel, il s'agissait de promouvoir une marchandisation généralisée, une culture de consommation, et de tordre définitivement le cou aux grandes missions de notre ministère : l'aide à la création, la protection du patrimoine et la démocratisation culturelle. Pour cela, il fallait réorganiser complètement les services, quitte à brutaliser les agents qui croient dans leurs missions.*

*Et maintenant qu'en est-il ?*

*Depuis mai, une autre force politique gouverne le pays ; nous avons salué son accession au pouvoir après avoir fait campagne pour l'alternance.*

*Où en sommes-nous dix mois après l'alternance ? Dans ses recommandations, le rapport IGAC met l'accent sur la nécessité de retrouver une confiance partagée, et notamment d'arrêter les mensonges et les distorsions de langage. Au-delà du changement de ton et d'un infléchissement de certaines politiques, peut-on dire que la confiance est revenue ?*

*Nous notons des convergences évidentes entre nos conceptions du service public culturel et celles qui sont mises en avant dans certains programmes ministériels. Il n'est que de prendre pour exemple le plan pour l'éducation artistique et culturelle. Nous sommes d'accord avec le fait que la culture doit, pour citer Jérôme Bouët, permettre de « développer la créativité et la sensibilité des jeunes, permettre la construction de l'esprit critique, l'acquisition de l'autonomie, de la confiance en soi, de la capacité d'entreprendre et de coopérer, développer la curiosité, l'imagination, l'originalité ». Tout cela nous va et rencontre nos propres convictions. Mais, pour mettre en œuvre une telle politique, comme pour réparer les dégâts de la RGPP, il faut des moyens.*

*Or, dans le même temps, on nous annonce une poursuite des politiques d'austérité, on nous annonce que les effectifs de nos services, déjà épuisés, vont continuer à diminuer, on nous annonce de nouvelles externalisations. La Modernisation de l'action publique doit « s'inscrire dans un cadre respectueux de la trajectoire de redressement des finances publiques ». Aucun desserrement donc des politiques austéritaires. Entre décevoir ses électeurs et décevoir les marchés, le président Hollande semble avoir choisi de décevoir ses électeurs.*

*Au sein du service public culturel, nous appelons de nos vœux la construction d'une politique culturelle nationale. Après avoir combattu le programme de la culture pour chacun qui n'en était qu'une triste caricature, nous espérons un vrai élan dans ce domaine. À cet égard, pour prendre un exemple, peut-on attendre de la loi patrimoine qu'elle soit autre chose qu'une liste de mesures techniques et réglementaires ? Peut-on espérer qu'elle soit la manifestation d'une vraie volonté politique et d'une vraie réflexion partagée sur la notion de patrimoine ?*

*Concernant le dialogue social, la note du 30 août invitait les directeurs et les présidents de nos établissements à prendre au sérieux les instances de concertations.*

*Mais que penser d'un Comité technique de la Direction générale des patrimoines qui ne tient aucun compte d'un vote unanime des organisations syndicales hostile à la création d'un nouvel établissement public ? Comment s'étonner qu'avec un pareil exemple, les directeurs et présidents d'établissements se sentent encouragés à considérer comme négligeables les avis des personnels ?*

*La RGPP a provoqué une situation de crise profonde qui perdure faute d'y avoir porté remède. La crise, disait Gramsci, « c'est quand le vieux se meure et que le jeune hésite à naître ». Souhaitons qu'il cesse d'hésiter et qu'une politique de reconstruction se mette très vite en place pour le service public culturel ».*

**M. Tahar BEN REDJEB (SUD-Culture)** rappelle les méthodes brutales de la RGPP et les conséquences néfastes de la création des grandes directions générales désormais illisibles tant

dans leur organigramme que dans leurs missions. Le Secrétariat général est omnipotent, tatillon et n'a pas de vision stratégique.

Il cite ensuite la désorganisation des DRAC avec des réductions d'effectifs largement supérieures au non-remplacement d'un départ à la retraite sur deux, excepté pour l'encadrement supérieur qui a connu une augmentation au détriment de l'encadrement intermédiaire.

Le SRH a été peu attentif au travail des agents. Les projets de service ont souvent été menés sans la moindre concertation et en dépit du bon sens. Enfin, il note un mépris du dialogue social.

SUD-Culture a constamment dénoncé toutes ces thématiques. Il est satisfait que l'IGAC les reprenne à son compte, mais regrette qu'elle ne l'ait pas fait auparavant.

Il déplore que le chapitre consacré aux DRAC dans le rapport soit introduit par un paragraphe sur la grande misère des directrices et directeurs des affaires culturelles qui sont moins bien payés que leurs homologues des autres directions, qui ont perdu leur logement de fonction et à qui l'on a ôté les chauffeurs de service.

Cela est faire abstraction des dures conditions de travail des agents des DRAC.

Il n'est désormais plus question de RGPP, mais de MAP. Il s'agit de savoir si cette MAP ne sera pas une RGPP de gauche. Il y a de quoi être inquiet, notamment à la lecture du rapport remis au premier ministre en septembre 2012. En effet, il a l'impression que la philosophie reste la même.

Ce qui est remis en cause dans ce rapport, c'est plus la méthode que les fondamentaux. Ce rapport semble regretter que peu de missions aient été supprimées, que pas assez de communication n'ait été faite, mais il se satisfait des réorganisations réalisées dans les services de l'État ainsi que de la mutualisation des fonctions supports.

Grâce à elle, les ministères ont pu honorer les demandes de réduction d'effectifs qui leur étaient assignées ou gagner en efficience.

Il est intéressant de comparer la phraséologie du rapport du 4 avril 2008 et celle du rapport de septembre 2012.

Il cite : « *La RGPP constitue une démarche de modernisation inégalée dans les administrations publiques.*

*Annoncée par le Président de la République lors de sa campagne, lancée dès le 20 juillet 2007, elle vise à changer en profondeur l'organisation administrative française et le contenu de l'action publique avec la volonté de répondre à une triple exigence : disposer d'une organisation administrative et d'outils d'action des acteurs publics plus simples et plus efficaces, valoriser le travail des fonctionnaires, diminuer le niveau de nos dépenses publiques le plus élevé de la zone euro et le second plus élevé des pays développés ».*

Dans la MAP, il apparaît : « *Les limites et défauts de la RGPP n'invalident pas la nécessité d'évolution dans les services publics. Au contraire, de tels efforts d'adaptation s'imposent, ce, d'autant plus que la situation économique et sociale l'exige.*

*Ils doivent s'inscrire dans une démarche plus large visant à reconstruire un projet collectif à moyen terme en permettant : d'orienter l'action de l'ensemble des acteurs publics, de redonner aux agents le sens de leur engagement, d'inscrire le service public dans une dynamique de réactivité et d'amélioration continue face à un monde, une société qui change avec des objectifs de qualité et d'acceptabilité, de rétablir l'adéquation entre missions et moyens dans le respect de la contrainte budgétaire ».*

Il a l'impression que ces deux conclusions ont été écrites par les mêmes personnes.

L'administration fait un certain nombre de propositions. Les organisations syndicales auraient pu s'attendre à ce qu'elles pallient les désagréments occasionnés par la RGPP 1 et la RGPP 2.

Il en retient deux.

Premièrement, stopper toute diminution mécanique des effectifs. La mission reconnaît qu'en raison de la petite taille des équipes très spécialisées toute suppression de poste même marginale en apparence affectera sérieusement l'activité.

Il espère que par cette simple phrase le rôle du ministère de la Culture et de la Communication sera conforté. Il s'inquiète, car l'administration annonce que les suppressions d'effectifs seront certainement supérieures à celles de 2013.

La seconde a trait au dialogue social. Mme la ministre affirme que le dialogue social va changer et qu'il va être respectueux des organisations syndicales. Il existe des crispations quant à la qualité du dialogue social (Livre blanc sur l'archéologie).

Il prend également l'exemple du tableau de suivi des décisions du dernier CTM. Un nota bene comprend la politique immobilière, la politique de numérisation, la politique du spectacle vivant, l'acte 3 de la décentralisation, la loi sur l'enseignement supérieur, la loi patrimoine, la loi audiovisuel, le Livre blanc de l'archéologie et les Archives nationales.

Il souhaite savoir si ces problèmes fondamentaux pour l'avenir du ministère vont relever de groupes de travail spécifiques ou vont continuer à relever des instances représentatives du personnel.

**M. Patrick MARTIN (SNAC-FO)** s'associe aux remerciements vis-à-vis du rapport de l'IGAC qui est tout à fait complet. Il apprécie les notes associées.

Dans les pages 7 à 9, il constate que la RGPP n'est ni économique ni fonctionnelle. Le rapport dit ensuite ce qu'il faut faire pour que la MAP soit acceptée par les agents. Il s'inquiète. L'architecture de la mise en place de la RGPP et celle proposée pour la MAP sont identiques.

Mme la ministre a parlé de l'affaiblissement des DRAC et de la reconnaissance de leurs compétences. Au regard de la refonte du Code du patrimoine, il demande si Mme la ministre ne pense pas que les DRAC vont subir une perte de compétences préjudiciable.

Par ailleurs, sur la mobilité imposée des catégories C, il demande si les grilles des agents de catégorie C peuvent être refondues sans refondre la catégorie B, puis la catégorie A, notamment au niveau des chevauchements.

Maintenant que tout cela a été écrit, il désire savoir ce qui va être fait.

**M. Jean-Luc SARROLA (UNSA)** partage l'avis sur le rapport de l'IGAC. Ce qui est inscrit dans ce rapport a été dit et répété durant toute la période de la RGPP.

Il faut faire refondre les grilles par la Fonction publique. Lorsque les agents de catégorie C augmentent d'échelon, ils ne gagnent de 2 points d'indice, ce qui est insupportable.

Concernant Chorus, l'IGAC attire l'attention sur ce que les organisations syndicales avaient indiqué. L'on forme des agents, l'on n'est pas capable de les payer et ils ne reçoivent même pas une prime métier. Les primes sont plafonnées et certains agents n'ont droit à rien.

Au niveau du dialogue social, il faut rétablir la confiance, mais le dialogue social commence aussi par une réponse des services. Il y a des progrès à faire dans ce domaine. Il cite également l'attitude de certains directeurs d'établissements publics. Il saisira Mme la ministre à ce sujet.

S'agissant de la MAP, il y a beaucoup de choses à dire. La semaine suivante, il y aura une réunion interministérielle sur la simplification des procédures administratives alors que cela a déjà été mis en place par chaque ministère.

Tous les préfets ont demandé aux directeurs des idées en plus des décisions prises par les ministères. Ils ont dans l'idée de simplifier pour annuler et de simplifier en mutualisant. Il estime qu'à terme l'on perdra de l'emploi public.

**Mme Aurélie FILIPPETTI** apporte des éléments de réponse aux organisations syndicales.

Elle salue la qualité du travail de l'IGAC. Il y a eu un travail très approfondi et une démarche extrêmement respectueuse des agents avec de nombreuses auditions.

Ce rapport a été adressé à la Fonction publique et au Secrétariat général de la MAP. Il s'agit d'une démarche exemplaire. Elle ne peut donc pas laisser dire que l'IGAC est sous ses ordres.

Concernant le SRH, elle ne remet pas en cause les agents qui y travaillent actuellement. C'est la responsabilité politique de la RGPP qui était pointée. Ces agents ont dû mettre en place une politique qu'ils n'avaient pas définie.

S'agissant de l'ampleur des changements apportés par rapport au constat sur la RGPP, il faut séparer les questions budgétaires de la modernisation de l'action publique. Ce sont deux chantiers distincts. Elle partage un certain nombre d'inquiétudes concernant les emplois et sera donc très mobilisée pour les emplois au sein du ministère et des discussions budgétaires.

En matière de modernisation de l'action publique, il y a des craintes que cela serve à une réorganisation technocratique. Elle veille à ce qu'il y ait une dynamique pour que le ministère définisse ses propres objectifs et mette lui-même en place les procédures d'évaluation.

Les thèmes ont été choisis en fonction des projets de loi (maîtrise d'ouvrage, évaluation des politiques de soutien à la création). Il a été tenté d'utiliser la MAP pour nourrir le travail d'élaboration des projets de loi.

La loi patrimoine comprendra un chapitre sur l'archéologie préventive. Le but du Livre blanc est en effet de nourrir la réflexion sur l'archéologie. Ce qui est dans le Livre blanc ne correspond pas aux articles qui seront inscrits dans le projet de loi sur le patrimoine.

Concernant les établissements publics, elle souhaite que le travail soit approfondi et poursuivi. Elle est aussi soucieuse que les organisations syndicales d'avoir des établissements publics qui mettent bien en œuvre la politique du ministère, pas seulement dans ses orientations stratégiques, mais dans sa manière de travailler avec les agents et dans les grands principes en matière d'externalisation.

En ce qui concerne l'externalisation, elle a demandé qu'un travail d'analyse soit fait. Le groupe de travail s'est réuni une première fois dans le cadre de l'Agenda social. Il faut examiner les situations établissement par établissement. Elle est très réticente au principe même de l'externalisation. Lorsqu'il y a recours à l'externalisation il faut examiner les clauses sociales des contrats.

Elle donne des lettres de mission aux directions et présidents d'établissements publics en définissant des critères. Ce ne sont pas des contrats de performance, mais des objectifs qualitatifs. La politique du chiffre est le contraire de ce qu'elle demande aux directeurs d'établissements ou aux nouveaux présidents d'établissements. Elle prend l'exemple du Louvre au niveau duquel il faut plutôt chercher à améliorer la qualité du service rendu aux visiteurs.

En matière de ressources humaines, les organisations syndicales n'ont pas parlé de la réforme des décrets listes. La volonté est de ne conserver que les dérogations sur décret liste strictement nécessaires. L'administration a engagé un travail de recensement et d'analyse. Une rencontre avec les organisations syndicales sera organisée à la mi-mai 2013.

Concernant l'organisation du travail, elle est satisfaite que les organisations syndicales aient souligné sa volonté d'améliorer la situation des agents de catégorie C. Elle a proposé de le faire, car il existe une difficulté sur la grille indiciaire de la Fonction publique. Dans l'attente, elle suggère des améliorations indemnitaires pour les agents de catégorie C.

S'agissant des assistantes sociales, des médecins de prévention et des ISST, il faut mieux coordonner leur action et conforter leur rôle. Cela va dans le sens du chantier qu'elle a lancé sur la santé au travail au CHSCT ministériel. Un groupe de travail pourra y contribuer.

Elle ajoute qu'il n'est pas du tout question d'affaiblir les DRAC dans le cadre de la loi patrimoine. Le but de la loi patrimoine est d'avoir une meilleure protection du patrimoine.

La concertation PMMS est un travail naissant. Il existe une forte pression interministérielle pour une accélération, ce qu'elle ne souhaite pas. Une séance du CTM sera spécifiquement organisée sur ce point.

Elle partage le point fait relatif à Chorus.

Au niveau du dialogue social, elle n'a pas le même discours que ses prédécesseurs. Il peut ainsi y avoir des points de désaccord, mais il y a un grand respect des syndicats et du dialogue social. Elle a toujours tenté d'être dans la plus grande transparence vis-à-vis des organisations syndicales.

Elle poursuit en expliquant que la plupart des collectivités locales cherchent à préserver leur budget culturel et leurs capacités d'intervention. Elle veille à préserver la capacité d'intervention de l'État en matière culturelle. Les collectivités ne font pas la même chose que l'État, mais sont utiles. La France a besoin d'avoir une politique culturelle nationale pour garantir la qualité de la création, la capacité d'innovation et une diffusion égale sur l'ensemble du territoire.

Il est important que les œuvres puissent circuler partout et qu'elles soient accessibles au plus grand nombre. Les œuvres doivent donc irriguer l'ensemble du territoire, même dans des endroits qui ne sont a priori pas des musées (espaces publics, mairies...).

Elle accepte de travailler sur la rémunération des groupes 5 et 6. Une enquête sera diligentée.

Dans le cadre de la loi Sauvadet, il y aura une dépense relativement importante dans le budget (15 millions d'euros). Cela est conséquent, mais absolument nécessaire.

Concernant la place de la recherche, elle n'est pas opposée à une cotutelle avec le ministère de l'Enseignement supérieur et de la Recherche.

Quant au repyramidage de la filière administrative, l'administration fait au mieux. Il s'agit d'un sujet difficile.

**M. Daniel GUÉRIN** ne peut pas faire des promesses qui ne seraient pas tenues s'agissant du basculement de tous les agents sur le titre II. Il faut regarder ce qui est faisable avec le Secrétariat général.

**M. Didier ALAIME (CGT-Culture)** estime que l'administration peut s'engager à ne plus recruter d'agents sur le titre III.

**M. Franck GUILLAUMET (CGT-Culture)** signale que lors du CTM du 10 juillet 2012 les organisations syndicales avaient souhaité être associées à une réflexion sur les politiques de contenu et phaser ces premiers éléments avec la réflexion sur l'Agenda social.

Avait été souligné le fait de se laisser la possibilité de regarder les modifications qui pourraient être apportées à une organisation administrative structurelle. Il faudrait pousser le débat plus en avant sur cette question.

**Mme Aurélie FILIPPETTI** répond que le travail initié par le Secrétaire général sur le meilleur dialogue entre les directions et entre les services doit permettre de régler les problèmes organisationnels autrement qu'en se relançant dans une réforme de la structure.

Un changement dans les pratiques au quotidien devra être fait et il en sera tiré des conclusions d'ici six mois à un an.

**M. Franck GUILLAUMET (CGT-Culture)** estime qu'il y a un malentendu. Au sein de la DGP, l'on va essayer de réfléchir à ces questions pour améliorer les choses et trouver du sens. Il faut avoir la même volonté dans les autres directions et au sein du Secrétariat général.

**Mme Aurélie FILIPPETTI** n'a pas dit que chaque direction devait réfléchir de manière individuelle. Il s'agit de savoir comment travailler de manière collégiale dans le même ministère.

**M. Frédéric MAGUET (SNAC-FSU)** est satisfait que les choses avancent concernant les dérogations et le décret liste.

Deux établissements très importants sont sur fondement législatif : l'INRAP et le CNC. Il faut que cela soit analysé, car ce sont ces deux établissements qui présentent les problèmes les plus importants.

Concernant le MUCEM, il entend bien les arguments indiquant que le ministère était obligé de le transformer en EP à cause des collectivités territoriales. Pour autant, cet argument n'est pas satisfaisant. Le plus problématique est l'effet désastreux que cela a comme exemplarité sur tout ce qu'il se passe au sein des CT.

**M. Nicolas MONQUAUT (CGT-Culture)** pense qu'il faut réfléchir à la question des structures. Il est évident que la volonté de Mme la ministre n'est pas en cause, mais elle n'a pas encore tout analysé avec les organisations syndicales sur le travail de sape effectué par le précédent gouvernement.

*Suspension de séance*

**Mme Laurence ENGEL** précise que le point 3 sera examiné avant le point 2 après la pause méridienne. Elle invite les organisations syndicales à poursuivre sur le point 1.

**M. Frédéric SORBIER (CGT-Culture)** souhaite poser trois questions.

Mme la ministre a parlé de poursuivre le recrutement de fonctionnaires en précisant que la MAP n'était pas basée sur une réduction des effectifs et n'était pas liée à une articulation sur la question des effectifs.

Compte tenu de la démographie et des données GPEC en matière de départs prévus et prévisibles à la retraite dans les deux ans à venir, la seule possibilité de poursuivre le remplacement des fonctionnaires a minima implique l'organisation de concours de recrutement.

Quel est le calendrier des concours dans les différents corps permettant de remplacer les départs prévus de fonctionnaires ?

S'agissant de la réorganisation des directions et du ministère, il ne pense pas que les difficultés se limitent à des difficultés de communication au quotidien entre les directions. Le rapport de l'IGAC a souligné des faiblesses organisationnelles et fonctionnelles dues au regroupement des directions en directions générales

Si l'organisation reste en l'état, les difficultés fonctionnelles et organisationnelles perdureront, ce qui risque de démultiplier les difficultés quotidiennes qu'il faudra résoudre.

Mme la ministre a indiqué que la MAP et que le projet de simplification avaient pour objectif de dégager des économies et d'améliorer le service rendu. Il y a quelques années, lorsque la RGPP a opéré le regroupement des directions et a réorganisé le ministère, c'était exactement avec ces arguments et ces motifs. Il s'agissait en effet de simplifier l'organisation du ministère pour dégager des économies et améliorer le service rendu aux usagers.

Quant au dialogue social, le rapport de l'IGAC a noté qu'il avait été considéré comme un frein, un encombrement ou un obstacle à contourner. Les projets étaient bouclés à l'avance. Le dialogue a été malmené et dérégulé. Les instances étaient plus ou moins informées. Il n'y avait aucune marge de négociation. Le dialogue social était égal à zéro.

Sur ces points de dysfonctionnement ou de dérèglement du dialogue social, la CGT ne constate aucun changement net en termes de concertation dans la transparence, de communication des documents, ou autres.

La note du 30 août 2012 émise par Mme la ministre rappelle les fondamentaux du décret de 1982 sur le dialogue social et cite très précisément les derniers paragraphes de la circulaire d'application. Il s'agit d'un rappel de principe.

Quelles sont les modalités opératoires concrètes pour les mettre en œuvre et rétablir un dialogue social de qualité ?

**M. Nicolas MONQUAUT (CGT-Culture)** estime que si les agents du ministère de la Culture et de la Communication ne s'étaient pas mobilisés comme des forcenés, le ministère n'existerait peut-être plus.

Le ministère de la Culture et de la Communication était un laboratoire de la RGPP et a payé le plus lourd tribut en termes de compression, de restructurations, de passage 10 ou 11 directions à 3.

Le rapport de l'IGAC explique de façon limpide des choses qui avaient été affirmées par les organisations syndicales, à savoir que tout cela a consisté à conduire la réforme de l'État à coup de suppressions d'emplois. Le ministère est condamné à terme, car les directions générales ne fonctionnent pas.

Il s'interroge. Fallait-il rattacher le livre aux industries culturelles ? En effet, une politique du livre et de la lecture va peut-être au-delà de la question des industries culturelles. Les arts plastiques, le spectacle vivant et la création sont des sujets dont il faut parler au fond.

Avec le rapport précis, clair et objectif remis par l'IGAC qui explique à quel point les politiques sont abîmées et paralysées par cette réorganisation qui ne fonctionne pas, il ne comprend pas que l'on s'interdise intellectuellement de réexaminer tout ceci en partant des politiques et de leur finalité. Cet exercice doit être fait.

Il rappelle l'acharnement féroce contre la direction des musées de France. Une première mesure absurde expliquait que la DMF n'avait plus à gérer les musées depuis Paris. La DMF

est reconnue dans le monde entier et personne ne comprend qu'il y a un DGP et pas un directeur des musées de France.

Il s'agit de savoir quelle politique publique l'on veut mener dans les territoires, mais également ce qui est prioritaire ou plutôt ce qui ne l'est pas. Il ne pense pas qu'il pourra être discuté sereinement dans les mois à venir de la MAP si le gouvernement ne change pas de cap.

Il maintient que la RGPP était un projet politique visant à détruire le ministère de la Culture et de la Communication. Il faut remettre les réflexions en chantier.

La CGT s'est battue pendant trois ans en répétant qu'il existait un rapport Miquel. L'administration n'avait alors eu de cesse d'affirmer qu'il s'agissait d'une invention de la CGT. Il souhaite que ce rapport soit transmis officiellement aux organisations syndicales.

Concernant les moyens, Mme la ministre se bat. Pour autant, elle est membre d'un gouvernement et doit se plier à la solidarité gouvernementale. Il faut que la schizophrénie cesse.

Il souhaite savoir comment l'administration fonctionne actuellement pour allouer les moyens dans les services sachant que l'IGAC a parfaitement ciblé un certain nombre de points particulièrement affaiblis en termes de volume d'emplois.

L'IGAC a parfaitement démontré que par rapport à la clé de répartition des suppressions d'emplois, il fallait en fin de compte repasser tout cela au marbre.

Il sait que l'on considère que la situation au 31 décembre 2012 est la base T0 à partir de laquelle de nouvelles suppressions d'emplois sont programmées. Il exige de savoir si dans les services déconcentrés ou ailleurs il existe bien les moyens pour mener la politique sachant que certains services ont vu leurs effectifs divisés par deux.

Ce débat général ne peut pas être déconnecté du débat profond qu'il doit y avoir sur les opérateurs, les SCN. En effet, les opérateurs font ce que bon leur semble.

S'agissant des agents relevant de la catégorie C, un plan de repyramidage est nécessaire, comme l'avait fait M. Renaud DONNEDIEU DE VABRES (1 800 agents).

Quant au dialogue social, les organisations syndicales ont attiré l'attention du Cabinet à trois reprises sur le fait qu'il y avait une différence entre les instructions qu'il donnait et leur application par la direction de l'architecture. Les trois quarts des questions posées par écrit par les organisations syndicales n'ont pas été traités.

Ce qui est proposé sera pire que la situation antérieure.

**M. Tahar BEN REDJEB (SUD-Culture)** souhaite avoir des explications concernant les projets de service en DRAC. Il demande ensuite quelles sont les préconisations en termes de maîtrise d'ouvrage et de maîtrise d'œuvre.

Quant à la simplification des modes, il signale qu'il y a une remise en cause de l'avis conforme de l'ABF.

Il y a également une demande pour encadrer les normes concernant les fouilles d'archéologie préventive.

Il s'interroge enfin sur le fait que les préfets de département deviendraient l'autorité départementale en matière d'environnement.

**Mme Laurence ENGEL** revient sur la réorganisation du ministère de la Culture et de la Communication. Il ne faut pas caricaturer les propos de Mme la ministre lorsqu'elle évoque la mission confiée au Secrétariat général en disant qu'il existe une question de communication entre les services et que tout cela va reposer sur les épaules d'une seule personne.

Lorsque Mme la ministre affirme qu'il n'est pas question de repartir dans un grand projet de réorganisation, cela tient compte du fait que les trois directions générales correspondent à trois grands axes en termes de politiques culturelles.

**M. Nicolas MONQUAUT (CGT-Culture)** rétorque que cela est issu de la LOLF.

**Mme Laurence ENGEL** précise que Mme la ministre désire maintenir ces grands axes. Ils ne doivent donc pas être remis en cause.

Mme la ministre ne dit pas qu'il n'y a rien à faire ou que ce qu'il y a à faire consiste uniquement à améliorer la communication entre les uns et les autres. Il faut regarder comment fonctionnent les choses à l'intérieur des directions et entre les directions et le Secrétariat général.

Mme la ministre suggère de partir de l'analyse des politiques publiques et pas sur le principe d'une réorganisation générale du ministère. Cela ne veut pas dire qu'il n'y a pas des réorganisations en termes de fonctionnement à mettre en œuvre.

Cela ne veut pas non plus dire qu'au fur et à mesure des analyses qui seront faites en termes d'évaluation des politiques publiques telle ou telle questions n'émergeront pas et qui pourrait y avoir une application en termes d'organisation.

La volonté est de ne pas poser la question de l'organisation comme un préalable, mais de poser la question des missions comme le préalable.

**M. Nicolas MONQUAUT (CGT-Culture)** demande si l'administration compte toucher aux trois périmètres. Si la réponse est négative, cela signifie qu'elle n'a pas l'intention de modifier ce qui a été fait précédemment, ce que la CGT annoncera aux agents par voie de communiqué.

**Mme Laurence ENGEL** répond que Mme la ministre ne pose pas comme préalable le principe d'une remise en cause des grandes directions générales. Il y a d'autres choses à faire pour améliorer le fonctionnement.

Il faut réfléchir sur les missions, puisque c'est ainsi que Mme la ministre compte mettre en œuvre le programme MAP du gouvernement pour le ministère de la Culture et de la Communication.

S'agissant de l'articulation avec les opérateurs, Mme la ministre a évoqué l'exercice de la tutelle et de la manière selon laquelle les opérateurs la prennent à leur compte.

Les EP ont une relation avec le ministère à travers un certain nombre d'éléments autoritaires (lettres de mission) ou contractuels (projets de service). Ils ont surtout un mandat qui présente une durée limitée et durant lequel s'établit l'énoncé de choix politiques.

Quant au dialogue social, l'administration a déjà évoqué la question. Des modifications ont été apportées de manière quasi quotidienne.

**M. Daniel GUÉRIN** ajoute que l'administration est ouverte à l'amélioration dès lors que tout un chacun est d'accord sur la signification du dialogue social. Pour l'administration le dialogue social doit correspondre à un échange respectueux, à une tentative de rapprochement des points de vue, et à une écoute partagée. Cela ne se réfère pour autant pas à un alignement sur les positions d'autrui. Il faut donc assumer des désaccords.

Il termine en indiquant que le rapport Miquel n'est pas un rapport de l'IGAC. Il sera regardé ce qu'il en est avec les auteurs.

**Mme Ann-José ARLOT** précise que deux membres de l'IGAC ont participé au rapport Miquel au nom du ministère de la Culture et de la Communication pour recentrer les politiques culturelles sur le sujet des politiques culturelles.

**M. Nicolas MONQUAUT (CGT-Culture)** souhaite connaître le nouveau schéma d'emploi direction par direction.

**M. Jean-François COLLIN** répond qu'un calendrier des concours existe.

**M. Nicolas MONQUAUT (CGT-Culture)** rétorque qu'il n'y a jamais eu de réponse à ce sujet s'agissant des ENSA.

**M. Jean-François COLLIN** répète qu'il y a un calendrier des concours avec une concentration à l'automne et au début de l'hiver 2013. Les besoins de recrutement des différents services ont été pris en considération.

**M. Didier ALAIME (CGT-Culture)** s'enquiert des volumes en termes de nombre de postes.

**M. Frédéric SORBIER (CGT-Culture)** ajoute que même en obtenant le maintien des plafonds d'emploi au PLF, il faut prendre en compte le nombre de départs à la retraite. Il faut donc que les concours ouvrent un nombre de postes équivalents pour remplacer ces départs à la retraite. Si ce n'est pas le cas, le recours à l'externalisation sera nécessaire.

**M. Jean-François COLLIN** abonde dans ce sens. L'objectif est de remplacer les postes se libérant par des départs à la retraite. Il ne veut pas alimenter une sous-consommation des plafonds d'emploi.

**M. Franck GUILLAUMET (CGT-Culture)** a l'impression que l'administration et les organisations syndicales n'arrivent pas à se mettre d'accord sur un certain nombre de faits. Il prend l'exemple du musée Picasso.

**M. Jean-François COLLIN** constate qu'il y a de façon permanente sur de nombreux sites une sous-consommation des plafonds d'emploi.

Il faut accélérer le calendrier des concours et que le nombre de postes ouverts permette de remplacer les postes à pouvoir afin de ne pas avoir des situations de sous-consommation de plafonds d'emploi.

Il s'agit également d'accélérer le rythme des CAP pour favoriser le remplacement rapide des postes vacants, car la situation n'est pas acceptable.

Il faut analyser les questions d'organisation de manière concrète et pas par le prisme des organigrammes. C'est ce qu'il propose de faire par le biais du PMMS.

Le calendrier interministériel du PMMS n'est pas tenable. Il a d'ailleurs indiqué qu'il ne pouvait pas le suivre étant donné qu'il est trop resserré.

Il y a pour le moment à l'agenda du PMMS :

- une réflexion sur la gestion des ressources humaines pour identifier ce qui ne fonctionne pas dans l'organisation actuelle. L'organisation actuelle comporte des dysfonctionnements. Il faut prendre les choses de façon concrète;
- regarder, à travers des actes de gestion du personnel, comment sont traitées les procédures de recrutement, les procédures de mobilité et l'organisation générale du régime indemnitaire entre les différentes directions du ministère ;
- l'amélioration des processus de services rendus aux usagers. L'objectif est de formuler des propositions au début de l'année 2014 ;
- l'organisation de la tutelle sur les établissements publics. Il considère que l'organisation mise en place officiellement en 2010 n'est pas satisfaisante. Il existe un surcontrôle de la régularité financière des établissements et un sous-contrôle des orientations stratégiques des établissements et d'un certain nombre de pratiques qui devraient être mises en place de façon plus horizontale dans l'ensemble des établissements publics. Il faut redéfinir le rôle de la tutelle pour qu'elle soit plus effective.

S'agissant des emplois, les plafonds d'emplois imposés sont votés par le Parlement et sont répartis entre les directions pour l'exercice en cours.

Des réductions d'emplois très significatives sont prévues pour le ministère de la Culture et de la Communication dont l'administration a remis en cause le niveau.

Le Parlement rendra une réponse à l'automne 2013, sachant que la base de départ est le plafond d'emploi entre le Secrétariat général et les directions générales tel qu'il existe actuellement.

**Mme Laurence ENGEL** revient sur la simplification des normes. Ce qui est évoqué par les organisations syndicales émerge du rapport Lambert qui n'est pas un rapport administratif. Il y a des interrogations sur le rôle de l'ABF et sur les procédures en matière d'archéologie préventive.

**M. Jean-François COLLIN** confirme que dans le cadre de la MAP, un groupe de travail sur l'organisation territoriale de l'État a fait des propositions. Le dernier CIMAP a confié une

mission à deux inspecteurs sur l'organisation à cinq ans de l'administration territoriale de l'État.

Dans le même temps, il a été demandé des mesures de simplification aux préfets et aux directeurs régionaux. Les DRAC sont également sollicitées pour faire part de leurs idées, de même que les agents. Les STAP font partie des DRAC et sont des représentations territoriales des DRAC. Il n'est pas question de changer cette organisation.

**M. Tahar BEN REDJEB (SUD-Culture)** comprend que les demandes d'encadrer les normes en matière d'archéologie préventive ne relèvent pas du ministère de la Culture et de la Communication.

Dans sa décision n°22, le premier ministre préconise de donner rapidement suite aux propositions faites par le rapport en matière de normes applicables aux collectivités locales.

**M. Vincent BERJOT** explique que le rapport Lambert prend des exemples extrêmement caricaturaux pour les ériger en sorte de principe. Il n'y a même pas d'analyse.

Dans les discussions que l'administration a avec M. Philippe Barbat, les parlementaires et les élus locaux sur le projet de loi patrimoine, elle attire l'attention sur ce rapport. Les parlementaires et les élus considèrent que ces exemples sont totalement caricaturaux.

Ils vont soutenir l'administration sur les propositions qu'elle a en matière de catégories d'espaces protégés, de meilleure lisibilité de ces espaces pour réaffirmer le fait qu'il faut qu'il y ait de la norme sur ces politiques.

L'administration commence à sensibiliser les élus et les parlementaires sur les risques liés à ces exemples caricaturaux.

Concernant la maîtrise d'œuvre et la maîtrise d'ouvrage, cet élément a été choisi comme exemple à présenter dans le cadre du CIMAP. Il avait déjà été travaillé avec l'Observatoire de la réforme. Comme pour toute réforme, des ajustements doivent être faits sur le terrain.

En matière d'amélioration, il y a des sujets autour de la documentation. Un propriétaire privé peut désormais faire appel à un maître d'œuvre différent au cours de la vie de la restauration d'un monument historique. Il faut que les DRAC conservent la documentation liée à ces travaux. Des instructions devront être données quant à la conservation de ces documents.

Il faut par ailleurs pouvoir donner des exemples de contrats types pour aider les maîtres d'ouvrage.

Enfin, il y a une réflexion sur l'assistance à maîtrise d'ouvrage. Il s'agit actuellement d'un point faible alors qu'une bonne assistance à maîtrise d'ouvrage en amont de travaux de restauration permet ensuite de mieux dérouler l'étape de la restauration d'un bâtiment.

**M. Tahar BEN REDJEB (SUD-Culture)** souligne que le rapport de l'IGAC remet en cause la manière dont les projets de service ont été élaborés. Il semble que l'ensemble des DRAC doit revoir ces projets de service. Il ne sait pas de quelle façon et dans quelle optique.

**M. Jean-François COLLIN** répond que les projets de service doivent correspondre à un besoin. Il faut donc laisser aux DRAC une certaine latitude pour décider du moment et des conditions dans lesquelles ils lancent une réflexion sur les projets de service.

Le rapport de l'IGAC pointe le côté très artificiel de la démarche précédente qui n'avait aucun sens.

**Mme Michèle DUCRET (CFDT-Culture)** estime qu'il faut réactiver les projets de service là où cela est absolument indispensable (DGCA). Mme la ministre va-t-elle cautionner cela ?

**Mme Isabelle VIERGET-RIAS (CFDT-Culture)** ajoute que cela ramène à la discussion qu'ont eue les inspecteurs conseillers avec MM. Jean-François COLLIN et Christian NÈGRE.

Les DRAC connaissent les mêmes dysfonctionnements que la DGCA pour travailler avec la direction de centrale.

**M. Frédéric MAGUET (SNAC-FSU)** cite la recommandation n°13 : « *Simplifier le processus d'évaluation des PSC des musées de France* ». Il faudra en reparler, car si l'on simplifie encore plus, il ne restera rien du tout.

Cela pose la question de l'expertise de ce qu'est un PSC et de l'intégration entre trois objets : le PSC, l'organigramme et le règlement intérieur de l'établissement.

Il poursuit en indiquant que l'exercice de la tutelle est problématique. Il est dit que les thèmes de professionnalisation de la tutelle et de renforcement de la gouvernance des opérateurs sont confiés à M. Arnaud ROFFIGNON, ce dont il s'inquiète.

La FSU a évoqué à maintes reprises et en particulier en CHSCT ministériel l'urgence à faire figurer dans les lettres de mission des présidents d'établissements publics une dimension ressources humaines vraiment développée et en particulier une dimension de prévention des risques psychosociaux.

Il aimerait vraiment que cela soit mis en œuvre et soit suivi. Il faut qu'il y ait la plus grande publicité autour des lettres de mission.

Ensuite, les agents ont été choqués par la renomination de deux présidents d'établissements publics (BNF et Orsay) alors qu'ils les haïssent. La FSU souhaite discuter de ces nominations, car dans l'un des cas il y aura un conflit social extrêmement sérieux et dans l'autre cas, il y aura un signalement au CHSCT ministériel.

Il termine par la BPI en signalant qu'elle ne va pas bien du tout, car elle a été soumise à la stratégie du choc. Les agents ont fait une pétition qui sera adressée à Mme la ministre. Il cite :

« *Madame la Ministre,*

*La nouvelle lettre de mission demande à la direction de la BPI de revoir son projet. Elle lui demande aussi que cette révision se fasse en concertation avec le personnel. Mais comment le faire dans le cadre d'un management aussi peu respectueux des personnels ?*

*Nous dénonçons le management actuel de la BPI, démotivant et destructeur pour le personnel, donc préjudiciable à la bibliothèque et à son public.*

*Nous déplorons les départs forcés de collègues qui n'ont pas démérité, mais sont tombés en disgrâce, les mutations de plus en plus nombreuses demandées par des personnels totalement investis dans leur travail, mais découragés par les obstacles à surmonter pour les faire aboutir.*

*Nous constatons que règnent l'opacité et l'injustice : postes promis officieusement en dehors des procédures affichées, projets transversaux élaborés dans le secret de quelques personnes qui ne les communiquent pas aux autres services concernés, concurrence stérile instaurée entre des entités qui devraient travailler en synergie, lutte de territoire entre départements encouragée par la direction.*

*Nous n'acceptons pas que certains cadres s'acharnent sur des agents jusqu'à les mettre en danger psychologiquement, que des dérapages graves régulièrement signalés à la direction restent sans effet.*

*Nous souffrons de voir s'accroître les dysfonctionnements informatiques, la saleté, la dégradation du matériel sans que la direction ne prenne les mesures nécessaires pour rendre au public un service de qualité.*

*Nous souffrons collectivement des humiliations individuelles. Nous souffrons individuellement d'une stratégie erratique qui laisse des services déstructurés, des missions en déshérence, un établissement sans cohérence.*

*Une bibliothèque comme la BPI ne saurait être bâtie sur le mépris des valeurs humaines. Le respect, la communication, la transparence et le droit doivent y être rétablis de toute urgence. Nous vous demandons de l'aide pour rétablir le dialogue à la BPI ».*

**M. Vincent KRIER (CGT-Culture)** revient sur la question des effectifs. Le rapport de l'IGAC identifie la suppression de 835 ETP sur le titre II, soit une diminution de 8 % des effectifs d'agents titulaires. Il faudrait faire le même travail d'identification très compliqué dans les EPA, et ce, au niveau des titulaires que des non titulaires.

Mme la ministre avait annoncé la suppression de 1 705 postes dans le cadre de la RGPP. Ce chiffre doit être identifié.

Le bilan social 2011 ne permet pas cette identification, puisque les agents titulaires et non titulaires ne sont pas distincts dans les ETP du titre III.

Cette question pose celle de l'occasion donnée par la loi Sauvadet et par le travail qui pourrait être réalisé sur les EPA dérogatoires d'une partie de la réparation. Le rapport IGAC montre bien qu'en même temps que l'on détruisait des postes de fonctionnaires, l'on recrutait des contractuels.

Mme la ministre a expliqué que cela l'avait profondément choquée dans la mesure où elle défend les corps du ministère de la Culture et de la Communication dans le cadre de cette expertise.

La loi Sauvadet et la levée des dérogations pourraient au moins faire basculer un certain nombre d'agents contractuels vers les corps et renforcer en particulier les corps d'administration comme les corps spécifiques du ministère de la Culture et de la Communication. Il faut donc faciliter cette bascule au niveau du titre II.

Il s'interroge quant à la bascule en termes d'assise budgétaire. Le bilan social et les pratiques antérieures du ministère de la Culture et de la Communication font que les agents titulaires sur le titre III sont invisibles pour l'administration centrale. Cela pose un énorme problème de mobilité et de circulation de l'expertise au sein du ministère.

Il souhaite qu'il y ait un engagement fort sur le fait que la loi Sauvadet et que la levée des dérogatoires ne finissent par sur l'assise budgétaire du titre III. Au terme du processus qui aura lieu en 2016, il faut que les agents qui auront réussi le concours et qui auront été nommés titulaires soient bien sur le titre II pour qu'il y ait de la transparence et de la mobilité.

Enfin, la CGT a interpellé Mme la ministre par courrier sur le fait que le ministère doit s'engager sur la question des ouvertures de postes pour faciliter le retour des agents dans les corps de titulaires. Il semblerait que ce ne soit pas le cas sur les corps de catégorie A et B ouverts aux concours réservés. Cela est une grave erreur, car il faut renforcer ces corps.

**Mme Laurence ENGEL** indique qu'il sera répondu au courrier transmis par la CGT à Mme la ministre. Elle verra comment les lettres de mission peuvent être rendues publiques.

Elle répond enfin à M. Frédéric MAGUET concernant la renomination des deux directeurs cités précédemment qu'il n'y a pour l'instant pas de problème. Si les choses étaient amenées à se dégrader, l'administration prendrait les décisions qui s'imposent le cas échéant.

**Mme Laurence TISON-VUILLAUME** admet qu'un projet de service est nécessaire à la DGCA étant donné que le précédent n'a pas abouti. Les organisations syndicales de la DGCA seront prochainement réunies afin de définir la méthode.

Concernant la BPI, **M. Daniel GUÉRIN** annonce que l'intersyndicale a été reçue à plusieurs reprises. Il a été convenu que Mme Laurence FRANCESCHINI recevra les personnels pour récupérer la pétition.

Un processus est engagé autour du projet d'établissement. Mme la ministre a souhaité que le projet d'établissement en cause soit revisité par le directeur de la BPI.

S'agissant du problème de gestion entre le titre II et le titre III, des réponses écrites seront fournies.

Quant aux agents contractuels directement recrutés par les établissements sur le titre III, ils ont des problèmes importants de mobilité, ce qui génère d'énormes difficultés. Il y a tout un chantier à mettre en œuvre avec les organisations syndicales concernant la gestion de ces effets. Il faut également avancer sur la question de la mobilité interétablissement des agents non titulaires. Des garanties doivent leur être données.

**M. Didier ALAIME (CGT-Culture)** cite deux questions diverses :

- point sur la concertation ministérielle sur les enseignants non titulaires des ENSA (2 000 agents)

- détail des 15 millions d'euros relatifs à la loi Sauvadet.

*Pause méridienne*

**M. Frédéric MAGUET (SNAC-FSU)** revient sur les problèmes sociaux au sein de la BNF et d'Orsay. L'administration avait répondu qu'elle n'avait pas connaissance de problématiques particulières.

C'est le genre de réponse que l'ancienne équipe gouvernementale avait l'habitude de formuler. Cela est choquant de la part de la nouvelle équipe, car elle ne peut pas ignorer qu'il y a des problèmes.

Cela fait six mois qu'il a demandé que le rapport de l'IGAC sur la BPI soit communiqué aux organisations syndicales, de même que les rapports de l'IGAC sur le CNC (2 rapports) et le MNE. M. le conseiller social lui avait répondu que cela s'avérait difficile et qu'il fallait réfléchir.

Il demande officiellement pourquoi il existe des problèmes de communication au niveau des ces rapports de l'IGAC.

**M. Daniel GUÉRIN** répond que l'administration n'est pas en connaissance d'éléments concernant une dégradation particulière du contexte social de ces deux établissements entre leurs dirigeants et leurs agents. Il n'est pour autant pas nouveau qu'il y ait des désaccords ou des difficultés à la BNF.

Il poursuit en expliquant que les rapports demandés ont été rendus publics. Les rapports cités par M. Frédéric MAGUET n'ont pas été commandés depuis que le nouveau Cabinet a pris ses fonctions et impliquent des tiers qui n'ont pas été informés de leur éventuelle communication.

Il ne faut donc pas faire un procès en défaut de transparence à Mme la ministre depuis son arrivée, car cela serait particulièrement injuste.

**Mme Dominique FOURNIER (CGT-Culture)** demande ce qu'il en est de l'état d'avancement du rapport sur Chorus en DRAC.

**M. Daniel GUÉRIN** interrogera l'IGAC à ce sujet.

**Point 3 : Projet de transfert des activités et des personnels RMN-GP vers les EPA : Orsay-Orangerie, Fontainebleau, CNHI (point inscrit lors du précédent CTM à la demande des représentants du personnel et non traité) (pour information)**

**Mme Laurence ENGEL** rapporte. Concernant l'Orangerie et Fontainebleau, il a été décidé de ne pas avoir recours à l'externalisation après appel d'offres, dans la mesure où celle-ci n'aurait pas permis de garantir le maintien des prestations à la RMN-GP et des personnels associés. Le choix a donc été fait de réinternaliser l'activité au sein des deux établissements.

S'agissant de la CNHI, la question s'était posée. S'il avait été décidé de procéder à une réinitialisation, cela aurait fait prendre un risque, car le marché avait déjà été attribué. La procédure ne permettait donc pas un retour en arrière.

Les organisations syndicales avaient alors posé la question des activités prises en charge par la RMN et de son rôle vis-à-vis des EPA.

L'administration propose d'intégrer la question de la place de la RMN dans la politique muséale au niveau des travaux engagés sur la politique muséale dans le cadre de l'Agenda social dont les différents éléments ont été déterminés.

Cette question sera abordée en mai 2013.

**M. Salem AMADJ (expert CFDT-Culture)** indique que ce sujet a été inscrit à l'ordre du jour du CT de la RMN qui a fait comprendre aux organisations syndicales que cela relevait du ministère. Les agents et l'ensemble des organisations syndicales ne comprennent pas la différence de traitement entre 2004 (transfert des activités de droits d'entrée) et 2013 avec une récupération des mêmes droits par les musées d'Orsay et de Guimet.

Il estime qu'il est de la responsabilité de l'administration de traiter le dossier de la même manière qu'en 2004, à savoir l'intégration dans la Fonction publique de l'ensemble des salariés qui font l'objet du transfert RMN vers des EPA dans la catégorie qui est la leur.

Au musée d'Orsay, il y aura deux types de salariés : ceux qui sont de droit public et donc intégrés avec le statut de fonctionnaire de l'État et ceux de l'Orangerie qui se retrouveront avec un contrat d'établissement.

Il espère que l'on quittera le dogme politique et que l'on viendra vers une certaine réalité.

Mme la ministre a précédemment laissé entendre qu'il y avait un regard nouveau sur la RGPP et sur le non-remplacement d'un départ à la retraite sur deux.

Du fait du peu de personnes concernées, l'administration pourrait faire un geste politique qui permettrait d'appliquer avec une plus grande justice le traitement de ces salariés de manière à ce qu'ils aient un déroulé de carrière qui ne soit pas figé à l'Orangerie.

Il termine en expliquant que la RMN est assez attristée du traitement des salariés chargés de collecte et de recherche transférés au MUCEM et qui se retrouvent avec un statut contractuel de droit public alors qu'il y a un corps d'accueil dans le ministère où ils pourraient avoir toute leur place.

Il ne comprend pas que l'administration n'ait pas fait un effort pour intégrer ces salariés.

**M. Joël MOURNETAS (expert SNAC-FO)** constate qu'il n'y a eu aucune négociation pour les agents concernés. En effet, les organisations syndicales n'ont été qu'informées.

Si les agents d'Orsay et de Fontainebleau n'acceptent pas le transfert vers les EPA, ils seront licenciés. Il y a donc une contradiction avec le discours tenu par Mme la ministre précédemment.

En outre, il a été dit que dans un avenir proche l'administration voudrait qu'il y ait moins de contractuels, mais qu'elle va continuer à avoir recours à des agents contractuels.

La direction de la RMN a assuré que ces agents n'auraient pas de perte de salaire, mais une indemnité différentielle. Il ne sait pas de quel montant sera cette dernière ni sur quelles modalités elle se mettra en œuvre.

Ces agents perdront cependant la prime de départ à la retraite. L'administration a affirmé qu'elle ferait un petit geste social, mais uniquement pour les agents âgés de plus de 55 ans. Les autres seront pénalisés. Il faut respecter l'ensemble des salariés.

Il ajoute que les postes de régie commerciale de la RMN-GP pourraient être supprimés. Il aimerait avoir des éclaircissements par rapport à cette situation.

Quant à la CNHI, la situation est différente. La CNHI a choisi de lancer plusieurs appels d'offres sur le droit d'entrée ou sur le commercial. Une des conséquences est que la CNHI ne dispose plus de boutique.

**M. Franck GUILLAUMET (CGT-Culture)** souscrit aux revendications et aux remarques faites par les deux experts. L'exposé qu'ils font du processus adopté à l'époque est tout à fait fidèle. Il avait lui-même participé aux discussions assez denses et nombreuses permettant d'aboutir à un résultat relativement satisfaisant pour toutes les parties, bien que la CGT fût opposée à la réforme des musées nationaux.

Il demande s'il est possible d'appliquer une égalité de traitement. Cela lui paraît être un enjeu fondamental.

Il avait demandé la tenue d'une réunion en présence de tous les partenaires, dont la RMN, afin de creuser tous les aspects de la meilleure façon qu'il soit. Ce n'est pas au CT ministériel que l'on va régler les problèmes.

Il revient sur l'appréciation que l'on peut porter sur l'organisation du droit d'entrée dans les musées.

Les organisations syndicales avaient craint que cela soit totalement externalisé. Cela se situe dans un débat beaucoup plus large sur la question du droit d'entrée, notamment au moment où il est question d'évoquer la création d'un GIP musée.

Il termine par la CNHI qui est un problème en soi. Cela est révélateur de difficultés plus vastes en matière de gouvernance, d'exercice de la tutelle et des politiques qui y sont menées.

La CGT a des échanges très tendus, ce qui n'est pas la meilleure façon de construire les choses. Il faut ouvrir un débat à ce sujet.

**M. Frédéric SORBIER (CGT-Culture)** indique que ce point inscrit à l'ordre du jour est l'illustration de ce qui a été dit précédemment sur l'importance opérationnelle du pilotage stratégique par le ministère de la Culture et de la Communication d'opérations diverses et du dialogue social.

Concernant cette question de transfert, il y a eu des échanges entre l'administration centrale, la DGP, le SRH en décembre 2012 qui ont porté sur la validation du principe, sur l'impact de la mesure sur les plafonds d'emploi, et sur l'ancienneté.

Ensuite, les établissements ont eu tout le loisir de gérer les différentes modalités comme ils le souhaitent. La RMN s'en est peu préoccupée, pensant que les établissements d'accueil devaient s'en occuper.

Alors qu'il y a eu un pilotage initial par le ministère en termes de plafonds d'emploi et d'opérations de transfert, il n'y a eu ni concertation, ni consultation avec les organisations syndicales. Ainsi, ce sont ces dernières qui ont demandé l'inscription de ce point à l'ordre du jour.

En 2004, des réunions techniques et une concertation approfondie avaient eu lieu. Cela avait conduit à un décret qui avait ensuite été intégré dans la loi de finances. Le dialogue social tel qu'il s'était conduit à l'époque n'était pas exemplaire, mais il avait tout de même été plus nourri, plus fourni et plus intense que ce que la présente administration propose. Les agents concernés n'ont pas non plus été consultés. Les agents de la RMN n'ont ainsi pas été contactés par leur hiérarchie en amont sur ce qu'il se préparait.

Il ne s'agit pas de dire qu'il s'agit de petites opérations techniques qui peuvent se régler dans les EP. En effet, il n'y a pas de dialogue social dans les EP, que ce soit sur le principe ou sur les modalités.

Il ne faut pas laisser chaque EP prendre des décisions individuellement. Il s'agit de faire apparaître une égalité de traitement, ce qui ne peut être piloté que par le ministère.

À Fontainebleau, les agents ont été transférés sur le titre II alors qu'à Orsay, ils l'ont été transférés sur le titre III. Il s'interroge à ce sujet.

Il transmet à l'administration une pétition de l'ensemble des agents de la RMN Orangerie, Fontainebleau concernés. Ils souhaitent avoir une information collective harmonisée et équitable sur l'ensemble des mesures.

Ils estiment qu'il est injuste que seuls les agents âgés de plus de 55 ans bénéficient d'une compensation de l'indemnité retraite, sachant que des agents sont âgés de 49 ans, mais ont 25 à 30 ans d'ancienneté à la RMN.

Cette pétition n'est pas un refus du transfert, mais une demande d'égalité de traitement de 22 agents sur 25 étant donné qu'un agent a démissionné, un agent est en congé maladie et un agent n'a pas souhaité signer. Il s'agit d'avoir une option de titularisation d'environ 12 agents sur le titre II.

Orsay et l'Orangerie vont répondre que les agents du droit d'entrée déjà internalisés en 2004 sont sur le titre III. Pour les organisations syndicales, les fonctionnaires des EP relèvent du titre II.

Si l'on continue sur la voie d'un transfert sur le titre III, l'on favorise la balkanisation et les transferts de gestion progressifs avec une augmentation des contractuels sur titre III et une diminution sur les effectifs relevant du titre II.

Enfin, il faut laisser les instances locales gérer les petites mesures techniques, mais sous contrôle d'un groupe de travail ministériel et par le biais d'un protocole de transfert.

**Mme Laurence ENGEL** avait compris que la question posée par les organisations syndicales concernait l'externalisation et l'internalisation. L'administration avait donc pensé qu'elle répondrait à la question en précisant qu'il s'agissait d'une internalisation avec le cas particulier de la CNHI.

Elle entend plusieurs choses de nature assez différente concernant les propos tenus par les organisations syndicales.

Il reste la question de l'externalisation ou non et du statut des agents en fonction des missions (fonction caisse ou fonction boutique). Il s'agit de savoir s'il faut distinguer les missions.

Il y a également les conditions du transfert. Elle entend qu'il y a un travail à poursuivre sur ces conditions et sur le point d'arrivée. Pour l'instant, c'est le droit du travail pur et simple qui a été appliqué. Des questions de principe peuvent être posées (transferts sur titre II ou titre III, selon quelles modalités et dans quelles conditions).

**M. Daniel GUÉRIN** avait compris que la question posée par les organisations syndicales portait sur un aspect beaucoup plus large et au moins aussi important sur le fond qui est la place que l'on donne à la RMN-GP dans la politique muséale du ministère.

L'alternative sur Fontainebleau ou sur l'Orangerie était soit l'internalisation des personnels, soit l'externalisation. Le choix politique qui a été fait et qui n'a pas pu être fait à la CNHI a été celui d'une internalisation.

S'agissant des conditions d'intégration, les agents de l'Orangerie seront intégrés en juillet 2013 et ceux de Fontainebleau en décembre 2013.

Un groupe de travail de la DGP définira les modalités de transfert. Cela lui paraît être la bonne méthodologie et il n'y a aucune question fermée.

Il s'agit en outre d'avoir une réflexion partagée sur la RMN-GP au niveau des évolutions juridiques.

**M. Frédéric SORBIER (CGT-Culture)** ajoute que la DSP de l'Orangerie a été reconduite jusqu'en décembre 2013 comme celle de Fontainebleau et pas jusqu'en juillet 2013.

La date du 1<sup>er</sup> juillet 2013 est un souhait de l'établissement, notamment parce qu'une exposition conséquente est attendue à l'Orangerie à l'automne 2013.

**M. Salem AMADJ (expert CFDT-Culture)** attire l'attention sur le fait que l'histoire risque à nouveau de se répéter à chaque fois qu'il y aura un nouvel EP (Cluny).

Il y aura deux groupes de salariés faisant un même métier avec une filière existante Fonction publique et il y aura deux modes de traitement différents. Il pense que cela engendrera une catastrophe.

**M. Franck GUILLAUMET (CGT-Culture)** souhaite qu'il y ait un débat sur la CNHI : son existence, ses missions, sa gouvernance.

Il poursuit ensuite par la place de la RMN dans le réseau des musées nationaux. La RMN décline et les personnels en souffrent au niveau de leur travail et socialement.

**M. Daniel GUÉRIN** rappelle que l'administration propose la création d'un groupe de travail sur les modalités d'intégration. Par ailleurs, dans le cadre du débat sur la politique muséale, il y aura un volet à plus long terme sur la place de la RMN dans la politique muséale.

**M. Didier ALAIME (CGT-Culture)** demande si l'on a décidé que la RMN sortirait d'une de ses branches d'activité avec l'aval du ministère pour se concentrer sur d'autres choses, et notamment sur la gestion du Grand Palais.

**M. Daniel GUÉRIN** l'informe que ce groupe de travail portera sur cette question.

#### **Suites du précédent CT ministériel (pour information)**

**M. Jean-François COLLIN** présente le tableau des suites.

Le premier thème qui avait été abordé lors de la précédente séance concernait l'information du CTM sur les suicides et tentatives de suicide au ministère de la Culture et de la Communication.

Un état très précis a été fait lors du dernier CHSCT ministériel du 5 avril 2013. Il n'y a pas de nouvel élément. L'administration a relancé une dizaine d'établissements qui n'avaient pas fourni de réponse.

Concernant le rapprochement entre l'INP et l'école des Chartes, il indique qu'il s'agissait d'agir pour que ces deux institutions harmonisent leur calendrier de recrutement pour faciliter la vie des candidats. Un courrier a été préparé et est à la signature de Mme la ministre.

S'agissant du devenir du portail MHF, il ne sait pas précisément où en est le dossier.

En ce qui concerne le bilan de fonctionnement des CCP, il donne la parole à Mme Marine THYSS.

**Mme Marine THYSS** explique que les retours sont pratiquement tous parvenus. L'administration sera prochainement en mesure de faire un bilan.

**M. Jean-François COLLIN** aborde le point relatif à l'ouverture de l'accès au concours réservé des TA aux agents exerçant dans les bibliothèques du MESR. Une réponse est attendue.

**M. Christian NÈGRE** précise que l'administration se trouve dans la phase finale de validation du texte d'ouverture des concours réservés dans le cadre de l'application de la loi du 12 mars 2012. Le Conseil d'État a rendu un avis favorable. La publication du décret devrait intervenir dans les jours à venir.

Certains de ces concours sont ouverts à des personnels non titulaires dans des établissements de l'Éducation nationale ou à des personnels qui exerceraient au ministère de l'Éducation

nationale en qualité d'agents non titulaires des missions dévolues au corps des chargés d'études documentaires.

Le ministère de la Culture et de la Communication attend le recensement du MESR et sa demande d'ouverture pour prévoir des places pour les agents exerçant dans les entités.

Dans le même ordre d'idée, le ministère de la Culture et de la Communication a des agents dans ses établissements publics qui exercent des missions dévolues à des corps relevant du MESR.

Le ministère va à nouveau se rapprocher du MESR pour établir les fiches financières correspondant aux places qui seront ouvertes à la BNF et à la BPI dans le cadre des concours que le MESR devrait organiser.

**M. Vincent KRIER (CGT-Culture)** estime que cette question est tout à fait fondamentale vis-à-vis du point soulevé précédemment, car elle concerne l'ouverture d'un grand nombre de postes sur les deux corps (TA et CTA).

Il est extrêmement important pour les organisations syndicales d'avoir les garanties que le nombre de postes ouverts dans ces deux corps correspond bien au nombre d'inscrits.

Par ailleurs, il faut absolument pouvoir maîtriser le nombre d'inscrits en provenance du MESR. Il y a un grand risque que l'afflux soit très important.

**M. Christian NÈGRE** passe à l'Observatoire de la précarité. Ce dernier est une instance qui permettra de suivre l'emploi des non titulaires dans les établissements. Le support budgétaire ne conditionne pas le statut de l'agent.

Dans le cadre de l'Observatoire, il s'agit dans un premier temps de mener l'ensemble des travaux sur la mise en œuvre de la loi du 12 mars 2012 et le corollaire du projet de toilettage de l'inscription des emplois de certains EP sur le décret liste qui déroge à l'obligation de recruter des fonctionnaires sur emplois permanents.

Une fois que le ministère aura la perspective sur la manière dont les travaux s'organiseront, il aura la possibilité d'organiser la séance dite d'Observatoire de la précarité d'ici la fin de l'année 2013.

**M. Vincent KRIER (CGT-Culture)** rappelle que l'Observatoire de la précarité doit être présidé par Mme la ministre. Cela est donc à prévoir dans son calendrier bien à l'avance. Lors du dernier Observatoire, il avait été possible de rédiger un document tendant à l'exhaustivité.

Il croit que cet Observatoire de la précarité peut être l'occasion de faire le bilan de la situation au sein du ministère de l'état des recrutements d'agents non titulaires toutes assises statutaires confondues dans le cadre du débat qui s'ouvrira au niveau du dérogatoire.

Il cite la question du flux et du stock. Ainsi, cela concernera plus de 5 000 personnes.

Il souhaite que l'Observatoire de la précarité soit organisé bien avant la fin de l'année 2013, soit dans un calendrier plus rapproché.

**M. Christian NÈGRE** a bien parlé du recensement et des opérations de toilettage du décret liste. La priorité consistera à établir un recensement exhaustif comme pour les établissements non dérogatoires afin de voir l'éligibilité des agents en place au processus de CDIisation et au concours réservé pour titularisation.

Il s'agit d'un préalable et c'est pour cette raison que l'administration avait prévu de commencer par l'élargissement de l'assiette du travail sur la mise en œuvre de la loi du 12 mars 2012 et ensuite, sur la base des travaux de recensement et du comité de suivi, faire un bilan global sur l'Observatoire de la précarité.

**M. Vincent KRIER (CGT-Culture)** indique que le travail de recensement n'est pas très compliqué à faire. D'un point de vue législatif, tous les emplois en termes de recrutement le sont législatifs au titre du dérogatoire (CNC et INRAP).

Il faut distinguer le recensement dans le cadre du travail qui doit être fait sur la levée du dérogatoire et le travail de l'Observatoire de la précarité. Les deux sont liés, mais l'Observatoire de la précarité n'a pas été réuni depuis 2010 sur la base des chiffres 2009.

La CGT craint que l'Observatoire ne se réunisse qu'au mois de décembre 2013. Il faut un calendrier plus rapproché.

**M. Jean-François COLLIN** revient ensuite sur la mise en place d'un groupe de travail permettant de définir la structure et le contenu du bilan social. Il sera réuni avant l'été 2013.

**Mme Claire CHÉRIE** souligne que le bilan social doit porter sur 30 000 agents. D'ici la prochaine présentation du bilan social 2012, l'administration n'aura pas la totalité des éléments selon le format souhaité par les organisations syndicales sur les 30 000 agents.

Par contre, il faut discuter du fait que tout ce qui peut être récupéré de l'ensemble des établissements est un premier pas vers ce qui est souhaité par les organisations syndicales.

**Mme Cécilia RAPINE (CFDT-Culture)** rappelle qu'il avait également été question de nouveaux indicateurs que la DGAFP souhaitait mettre en place. L'administration doit les transmettre aux organisations syndicales.

En outre, il s'agit de donner des directives aux EP pour qu'ils transmettent leur bilan social et sous une forme qui permette à l'administration de faire une consolidation par la suite.

**M. Christian NÈGRE** confirme que la DGAFP réfléchit à une circulaire qui établirait les indicateurs obligatoires à faire paraître dans les bilans sociaux. La Fonction publique de l'État est la seule Fonction publique qui n'a pas de règle dans les bilans sociaux.

Cela serait obligatoire pour les bilans 2013 qui paraîtront en 2014. Cette circulaire est en préparation sur la base d'un questionnaire dont l'échéance est le 19 avril 2013. Tous les ministères sont en train de répondre à cette demande.

D'ici la première quinzaine du mois de mai 2013, il devrait y avoir un premier état de projet sur les indicateurs à faire absolument apparaître. Ils intégreront à la fois des données liées à la vie sociale (rémunération, parcours professionnel, effectifs, dialogue social), mais aussi des

éléments liés au suivi des accords interministériels en matière d'action sociale, d'égalité professionnelle ou encore de suivi des risques psychosociaux.

Il sera possible de débiter les travaux sur cette trame et voir comment il faut converger pour que le bilan 2012, à défaut de ressembler complètement à ce qui sera demandé en 2014, puisse commencer à intégrer quelques données qui seront demandées.

**Mme Valérie RENAULT (CGT-Culture)** veut continuer à travailler sur le périmètre de l'hygiène et de la sécurité et ajouter les EPIC.

Il s'agit de déterminer les priorités et les premiers objectifs atteignables.

**M. Jean-François COLLIN** admet qu'il faut définir les objectifs intermédiaires afin de parvenir aux objectifs finaux qu'il faudra atteindre aussi rapidement que possible.

Il en vient ensuite sur le groupe de travail relatif à l'externalisation. Il a commencé son travail et a lancé une enquête auprès des établissements publics en demandant les résultats pour le début du mois de mai 2013.

Les deux thèmes étaient les suivants : les fonctions qui peuvent être externalisées et dans quelles conditions.

S'agissant des conventions emploi d'avenir, deux ont été signées (Louvre et CMN). Les autres établissements n'ont pour l'instant que des intentions.

Il dispose d'un tableau inhérent à la remontée des réponses des établissements.

**M. Tahar BEN REDJEB (SUD-Culture)** s'étonne qu'un certain nombre de sujets soient été rejetés en nota bene et qu'ils soient renvoyés à des réunions ou à des groupes de travail spécifiques.

**M. Daniel GUÉRIN** répond qu'une partie des points en nota bene renvoie à des chantiers qui ont été inscrits dans l'Agenda social d'un commun accord. Ces chantiers prendront d'abord place dans ce cadre-là et reviendront ensuite le cas échéant devant le CT ministériel en fonction du contenu.

Le projet de loi sur le patrimoine et le projet de loi d'orientation sur la création artistique seront présentés aux organisations syndicales en CT ministériel.

Une double lettre de mission a été adressée à Mme Agnès MAGNIEN et à l'IGAC. Elle sera transmise aux organisations syndicales.

**Mme Valérie RENAULT (CGT-Culture)** souligne que les organisations syndicales n'ont pas eu de retour quant à la réunion ayant eu lieu au sujet du Livre blanc de l'archéologie.

Les organisations syndicales ont été reçues en marge d'une visite de Mme la ministre en Lorraine.

Il est dit que Mme la ministre n'a pris aucune décision et que ses arbitrages définitifs seront rendus à la fin du mois de juin 2013.

Or, ce n'est pas ce qui a été dit lors de la réunion. Ainsi, il n'a pas été dit que les contributions seraient examinées. Mme Isabelle MARÉCHAL a indiqué qu'il fallait examiner les propositions du Livre blanc.

La CGT désire avoir un compte-rendu des réunions dans le cadre du CT ministériel.

Elle demande enfin quelle norme doit être prise en compte en matière de politique immobilière.

Concernant l'archéologie, **M. Daniel GUÉRIN** explique qu'une nouvelle réunion aura prochainement lieu afin de confirmer la position du ministère de la Culture et de la Communication.

Pour le ministère, le Livre blanc est un élément parmi d'autres. Mme la ministre prendra des décisions qui ne sont correspondront peut-être pas aux préconisations du Livre blanc après avoir entendu toutes les parties prenantes.

**Mme Valérie RENAULT (CGT-Culture)** rétorque que la DGP ne dit pas cela.

**M. Daniel GUÉRIN** répond que la DGP dit la même chose que le Cabinet et que Mme la ministre. La DGP recevra de nouveau les organisations syndicales.

**Mme Cécilia RAPINE (CFDT-Culture)** constate que les informations sont contradictoires.

**M. Daniel GUÉRIN** répète que les organisations syndicales seront reçues par la DGP.

**M. Jean-François COLLIN** indique que la politique immobilière a été évoquée en CHSCT d'administration centrale. Ce point pourra être évoqué lors d'un prochain CT ministériel.

**M. Didier ALAIME (CGT-Culture)** a moyennement apprécié le compte-rendu du dernier CT ministériel s'agissant des propos prêtés à Mme la directrice de Cabinet, mais qui n'étaient pas les siens.

**M. Tahar BEN REDJEB (SUD-Culture)** s'enquiert de la communication des procès-verbaux du CT ministériel.

**Mme Claire CHÉRIE** évoque un problème de relecture.

<p><b>Point 2 : Cohérence des politiques ministérielles État stratège ou État opérateur : quelle organisation administrative de l'État, en particulier dans le domaine muséal (point inscrit lors du précédent CTM à la demande des représentants du personnel et non traité) (pour information)</b></p>
--

**M. Franck GUILLAUMET (CGT-Culture)** explique qu'il s'agit de la question du MUCEM qui rejoint celle de la politique muséale.

**Mme Laurence ENGEL** répond que c'est de cette façon que l'administration l'entend. Cette question est donc inscrite à l'Agenda social (politique muséale dans les EP et les SCN).

**Mme Valérie RENAULT (CGT-Culture)** rappelle que cette question avait été posée lors du CT ministériel du 26 février 2013, soit en pleine actualité MUCEM.

*Elle cite le compte-rendu du comité MAP : « Ainsi, comme le montraient des études récentes, les ministères ont abondamment recouru dans ces quinze dernières années aux diverses formules d'individualisation des services de l'État, que l'on recouvre en terme générique « agence ».*

*Cette multiplication d'organismes qui ont en commun d'être dotés d'une certaine autonomie à l'égard du gouvernement finit par être préjudiciable à l'action de l'État.*

*Le démembrement qui en résulte rend le pilotage de cette action plus complexe et moins réactif à l'impulsion politique.*

*La perception de l'action de l'État diluée dans les structures multiples en est aussi affaiblie.*

*Il convient donc aujourd'hui non seulement de limiter strictement la création de nouvelles agences, mais aussi d'engager une démarche de rationalisation à l'ensemble des organismes existants.*

*La présente circulaire a pour objet de définir un ensemble de critères au regard desquels doit s'apprécier le recours à une agence et de formaliser les règles auxquelles doit obéir la création d'une agence, notamment en généralisant la réalisation d'une étude d'opportunité et d'impact préalable dont un modèle figure en annexe ».*

Si l'administration veut créer un GIP musées, la CGT demande une étude d'impact.

En réunion, les personnes ignoraient totalement la circulaire. Cela ne fait pas très sérieux. Le Cabinet doit prendre cette affaire en main, car elle est hautement politique (article 2.6 de la RMN).

**M. Vincent BERJOT** indique que le MUCEM était jusqu'à présent une association. L'idée est de quitter ce statut.

Il est d'accord avec le fait qu'avant de faire un GIP, il faut regarder s'il y a d'autres formules. En outre, il faut publier un arrêté ministériel avant de créer un GIP. Les membres de l'association MUCEM ne pourront pas imposer un GIP.

Il sera travaillé sur le meilleur statut.

**Mme Valérie RENAULT (CGT-Culture)** rappelle que la CGT n'était pas au courant de cette affaire. Il ne faut pas que cela soit pris à la légère et par des responsables d'association où est adjoint le directeur financier de Pompidou. Il faut prendre les choses de plus haut et plus sérieusement.

**M. Franck SORBIER (CGT-Culture)** fait remarquer que la RMN ne pèse plus que 5 % dans cette association. Paris Muséum Pass gère le droit d'entrée et impacte la politique tarifaire.

La CGT considère qu'il s'agissait d'une mission régaliennne de la RMN. La politique tarifaire soutient une politique des publics, les deux constituant la politique publique culturelle.

Le ministère s'est retiré d'un contrôle sur la détermination de politiques tarifaires soutenant des politiques culturelles. Les pratiques tarifaires percutent les priorités données par Mme la ministre concernant l'éducation artistique et à la démocratisation.

La CGT en a assez des positions de principe et des beaux discours.

**M. Vincent BERJOT** suggère de prévoir des réunions de travail intermédiaires et de présenter ce point de la carte intermusées au CT de la DGP du mois de juin 2013.

**M. Franck GUILLAUMET (CGT-Culture)** abonde dans le sens du dialogue entre les organisations syndicales et l'administration, à condition de laisser aux organisations syndicales le temps de se retourner et que l'administration ne publie pas un texte à la mi-juin 2013.

**M. Franck SORBIER (CGT-Culture)** signale que la circulaire de M. Jean-Marc AYRAULT dit bien que la multiplication des agences ne doit pas conduire à une dissolution des politiques publiques.

**Mme Laurence ENGEL** est troublée par le terme « *agence* », car il s'agit d'un terme générique renvoyant plutôt au droit privé commercial. Y sont inclus les SCN alors qu'ils relèvent de l'administration.

Avant la circulaire du premier ministre, Mme la ministre était dans l'idée que l'on n'était pas obligé de créer des structures pour le plaisir d'en créer (Centre national de la musique).

**M. Vincent KRIER (CGT-Culture)** rejoint les propos du premier ministre qui font l'analyse que la mise en place d'EPA correspond à un démembrement de l'État.

Le ministère de la Culture et de la Communication comporte 80 EPA, des EPIC et des associations. Beaucoup d'EPA ont été des transformations de SCN vers un statut d'EPA dans une politique de fond qui a duré plus de quinze ans. La CGT l'avait parfaitement identifié comme une balkanisation du ministère. Le premier ministre n'est pas très loin des mêmes analyses.

Il est nécessaire qu'il y ait une restructuration au sein de la DGP, ainsi qu'une remise en place des réseaux afin qu'il y ait une cohérence en matière de politiques publiques.

Les mêmes préconisations existaient déjà en novembre 2012 et le CIMAP avait indiqué qu'elles étaient d'application immédiate.

Ce n'est que quelques semaines après qu'il a été envisagé de liquider le SCN MUCEM en EPA en contrevenant totalement à l'orientation générale donnée par le premier ministre, et ce, sans aucune étude d'impact sur les conséquences en termes d'organisation, d'emplois et d'impact de la politique publique culturelle en particulier sur les territoires.

La CGT a toujours pensé qu'il fallait mettre en place un grand musée national à Marseille, mais que ce n'était pas pour autant qu'il fallait liquider un SCN pour mettre en place un EPA.

Le CT de la DGP avait invoqué des arguments contraires, mais sans aucune étude. Cela ne passera jamais concernant le MUCEM. Il suggère que le MUCEM redevienne un SCN. Rien n'est en effet impossible.

**M. Nicolas MONQUAUT (CGT-Culture)** évoque un processus de destruction du réseau des musées nationaux et d'affaiblissement de la direction centrale. Tout ceci a été analysé dans un document de 2010 par la Cour des comptes. Elle a refait toute l'histoire et a cité tous les actes politiques.

Des instructions ont été données avec une seule finalité : détruire l'administration centrale des musées ainsi que la RMN par la même occasion.

Il est nécessaire d'entendre l'administration politiquement sur le fait que l'on recrée ou non un réseau des musées nationaux. Mme la ministre est responsable de la politique qu'elle mène.

Le rapport de la Cour des comptes pointe la mise en concurrence des établissements entre eux, laquelle est mortifère.

**M. Frédéric MAGUET (SNAC-FSU)** indique que depuis un certain temps il est fait passer l'idée d'un GIP intermusées pour gérer la carte Paris Muséum Pass comme étant la transformation de l'association en GIP.

Derrière ce GIP, il craint qu'il y ait un groupement avec des activités diverses. Il faudrait redonner un certain nombre de ses activités à la RMN dont c'est l'objet.

Dans l'article 1 de la convention constitutive du GIP intermusées tel qu'il est écrit pour le moment, il est question du Paris Muséum Pass.

Il cite : « *Dans le cadre de son activité, le groupement peut en outre initier entre ses membres toute réflexion en lien avec ce titre d'accès et plus généralement organiser toute concertation en vue d'élaborer d'autres initiatives d'intérêt commun* ».

Si le dernier membre de phrase, qui était dans les statuts de l'association, est laissé dans la convention constitutive du GIP, c'est la porte ouverte à la transformation de ce GIP en un vrai GIP musées, ce que les organisations syndicales combattent depuis un certain temps.

Il a été demandé le retrait de ce membre de phrase, ce qui a été en principe accepté. Lorsque cela sera présenté au CT ministériel ou au CT de la DGP, il faudra s'assurer qu'il n'y pas de ce type de brèche.

**Mme Valérie RENAULT (CGT-Culture)** indique que la CGT s'oppose à ce qui a été dit par la FSU. Elle souhaite réinterroger la question du GIP à l'origine.

**M. Vincent BERJOT** répond qu'il faut regarder quel est le meilleur moyen de gérer la carte intermusées. Il n'est pas question d'aller au-delà.

Il n'est pas antinomique d'avoir une DGP forte et des directions métiers fortes en son sein, qu'il s'agisse de la direction des musées ou des autres.

Il ne faut pas se tromper de combat. Ce n'est pas en « tapant » en permanence sur le DGP que l'on rendra de la force aux directions métiers.

En tant que directeur de la DGP, il n'est pas opposé à ce que les directions métiers soient fortes et capables d'affirmer les politiques publiques menées, sachant qu'il y a par ailleurs des sujets quelque peu transverses à traiter.

**M. Frédéric MAGUET (SNAC-FSU)** répond à la CGT que la FSU est opposée au GIP et prône un retour à la RMN.

**Mme Laurence ENGEL** rappelle qu'un groupe de travail a été mis en place pour évoquer toutes ces questions.

L'établissement public ne veut pas dire par construction absence de politique publique définie par l'administration. Cela suppose de savoir comment la tutelle s'établit.

Les établissements publics ne doivent pas développer leurs politiques chacun de leur côté. Ce sont des opérateurs du ministère de la Culture et de la Communication ayant vocation à travailler sur des orientations politiques définies par Mme la ministre.

Des points sont traités directement par les services, mais il faut leur demander de contribuer à la mise en œuvre d'orientations définies au sein du ministère et pas chez eux.

Des propositions seront faites par un EP qui a travaillé avec les services et l'ensemble des EP, mais sur la base d'une orientation définie par Mme la ministre et pas par le président de l'EP.

**Mme Valérie RENAULT (CGT-Culture)** attire l'attention sur le fait que lorsque les politiques publiques sont élaborées par les opérateurs il y a un danger total.

La CGT a été choquée de constater que l'élaboration concrète de cette politique publique n'était pas confiée à la DGP, mais à un président d'EP.

**M. Nicolas MONQUAUT (CGT-Culture)** pense que la configuration de l'administration centrale est un sujet.

Il faut persévérer grandement dans l'instance pour poser des questions sur des sujets structurants.

Par ailleurs, l'administration centrale est affaiblie et connaîtra de nombreuses suppressions d'emplois supplémentaires en 2013. Il souhaite avoir des réponses.

Il termine en demandant s'il peut être revenir en arrière. En effet, des EP sont créés alors qu'ils n'ont pas la masse critique en gestion, ce qui pose des questions. Il faut revenir à un système de SCN.

**M. Frédéric SORBIER (CGT-Culture)** indique que les organisations syndicales sont agacées par des contradictions fortes entre des effets de discours et les réalités concrètes.

Concernant la politique tarifaire, il y a eu des modifications des décrets des EP en 2010. Les présidents ont proposé une politique tarifaire au conseil d'administration auquel participe la tutelle qui valide ou non. La tutelle n'a donc plus son mot à dire concernant la fixation des tarifs.

Lors du CTM du 10 juillet 2012, Mme la ministre avait dit souhaité rajeunir les conseils d'administration des opérateurs et d'en professionnaliser les membres. Où en est-on ?

**Mme Valérie RENAULT (CGT-Culture)** évoque la page 8 de la circulaire du 31 décembre.

Elle cite : « *Le même article 24 du décret prévoit que font l'objet d'une information des CT les incidences sur la gestion des emplois des principales décisions à caractère budgétaire.*

*Il ne s'agit pas de confier aux CT l'exercice d'une compétence en matière budgétaire, mais de lui donner les moyens d'exercer pleinement ses missions.*

*Ainsi, les représentants du personnel devront être informés des décisions à caractère budgétaire ayant un impact significatif sur les effectifs ou la nature des emplois du service.*

*À titre d'exemple, le schéma d'emploi inclus dans le projet annuel de performance et du programme budgétaire est un tableau avec des explications éventuelles jointes, dont le CT doit être informé.*

*Cette information est essentielle, comme la communication du bilan social pour que le CT puisse ainsi délibérer en toute connaissance de cause sur des mesures ayant trait par exemple à l'organisation et au fonctionnement des services ou à la gestion prévisionnelle des effectifs, des emplois et des compétences.*

*Cette information n'exclut pas l'organisation d'un débat. Toutefois, elle ne peut se confondre avec une consultation. Il n'y a pas donc lieu de recourir à un vote sur les éléments communiqués ».*

**M. Daniel GUÉRIN** signale que l'administration a présenté le budget et ses conséquences sur l'emploi au CT ministériel.

<b>Point 4 : Point d'information sur les emplois d'avenir (point inscrit lors du précédent CTM à la demande des représentations du personnel et non traité)</b>
---

**M. Vincent KRIER (CGT-Culture)** rappelle les engagements de Mme la ministre exprimés dans sa circulaire du 7 décembre 2012.

Elle a souhaité une démarche exemplaire, ainsi que des emplois dont la nature et le nombre devront faire l'objet d'un accord préalable des directions de tutelle et du Secrétariat général.

En outre, les emplois ne sauraient avoir vocation à répondre aux besoins de l'établissement non couverts par l'emploi statutaire et ne se substitueraient pas à des missions dévolues statutairement à des corps de fonctionnaires.

Des dérogations à ces principes doivent recueillir au préalable l'accord de la direction de tutelle et du Secrétaire général du ministère de la Culture et de la Communication.

Une présentation des projets de convention doit être faite devant les CT des EPA. Un suivi régulier doit également avoir lieu devant le CT ministériel.

Quatre mois après, il apparaît que l'EPA du Louvre a signé une convention le 30 octobre 2012, et ce, avant même que le décret d'application de la loi du 26 octobre 2012 ne soit publié. Cette convention prévoit des emplois sur la filière ASM au niveau de la vente et du contrôle des accès, soit en grande partie sur des corps d'emploi de la Fonction publique.

Les organisations syndicales n'ont jamais su s'il y a eu entre temps une dérogation explicite à la circulaire de Mme la ministre par le DGP et par le Secrétaire général.

En outre, le conseil d'administration du Louvre a décidé lors de sa séance du 29 mars 2013 d'ouvrir des emplois dans les métiers de la gestion administrative, contrevenant ainsi à sa propre convention qui contrevient elle-même à la circulaire de Mme la ministre.

Le président du Louvre a-t-il obtenu préalablement à cette décision du conseil d'administration la dérogation écrite du DGP et du Secrétaire général ? Dans l'affirmative, il souhaite que l'administration justifie ces dérogations et transmette aux organisations syndicales le courrier correspondant.

Il rappelle qu'au niveau du Louvre, la CGT a adressé un courrier au Secrétaire général, mais n'a pas obtenu de réponse.

Concernant l'EP de Versailles, a été présenté au CT du 18 avril 2013 un projet de convention organisant le recrutement d'emplois d'avenir sur deux filières correspondant à des corps d'emploi de la Fonction publique en activité à l'EP de Versailles : la filière jardins (Versailles, Trianon, Marly) et la filière ASM.

Le président de l'EP de Versailles a-t-il eu l'accord verbal du Secrétaire général pour déroger à la circulaire de Mme la ministre comme il le prétend ? En sus de cet accord verbal hypothétique, a-t-il eu l'accord écrit du DGP et du Secrétaire général ? Dans l'affirmative, il demande que l'administration justifie cette dérogation et transmette les courriers y afférents.

S'agissant de l'établissement public d'Orsay et de l'Orangerie, le CT doit se réunir le 24 avril 2013 et sera consulté sur un projet de convention qui prévoit les cadres de recrutement des emplois d'avenir ASM, maintenance et logistique, magasiniers/caristes. Ces cadres d'emploi sont statutairement dévolus à des corps de fonctionnaires.

Le président de l'EP d'Orsay et de l'Orangerie a-t-il obtenu préalablement une autorisation écrite pour déroger à la circulaire de Mme la ministre, du DGP et du Secrétaire général ? Si oui, il désire que ceci soit justifié par l'administration devant le CT ministériel et qu'elle transmette les courriers écrits.

Non content de déroger à l'un des points cruciaux de la circulaire de Mme la ministre, le président de l'EP d'Orsay et de l'Orangerie déroge sur le premier point « *ne saurait avoir vocation à répondre aux besoins de l'établissement* ».

En effet, il a présenté une note d'accompagnement à la convention sous la forme d'un tableau montrant clairement le nombre et la nature des recrutements d'emplois d'avenir (20), correspondant à des postes de départ à la retraite ou à la mutation d'agents titulaires.

Le président de l'EP d'Orsay et de l'Orangerie aurait-il eu une autre dérogation écrite préalable du DGP et du Secrétaire général ? Si oui, il demande que l'administration la justifie et la transmette aux organisations syndicales.

Sur trois très importants EP de la DGP (3 à 4 000 agents), les conventions demandent toutes de déroger à la circulaire de Mme la ministre. Il demande s'il y aurait d'un côté une doctrine claire, nette de défense de l'emploi public par Mme la ministre et une autre en totale contradiction avec cette doctrine par les établissements publics du secteur muséal avec le soutien de la DGP et du Secrétariat général.

La filière statutaire de l'accueil et de la surveillance est particulièrement visée par les présidents des EP demandant ces dérogations.

Il est annoncé que les recrutements des emplois d'avenir sur les sept filières d'accueil et de surveillance sont une préparation à l'externalisation des missions par la pérennisation de ces emplois par l'intermédiaire des entreprises de surveillance et de sécurité.

Il souhaite obtenir des réponses sur les trois cas évoqués.

Par ailleurs, il rappelle les obligations des EP, notamment sur la formation professionnelle. La loi dit explicitement que s'il n'y pas de plan de formation professionnelle, les EP auront l'obligation de rembourser toutes les aides publiques.

Dans aucune convention ou dans aucune note qui définit les politiques de recrutement des emplois d'avenir dans les EP devant le CT il y a un plan de formation professionnelle qui a été présenté aux organisations syndicales.

Il ajoute qu'il est obligatoire de consulter le comité de coordination régionale de l'emploi et de la formation professionnelle. La CGT demande si cela a été fait.

En ce qui concerne le projet de schéma d'orientation régionale qui doit être construit pour les emplois d'avenir, il doit y avoir consultation du président du Conseil régional. Cette consultation a-t-elle eu lieu ? Ce doit être soumis à l'avis du comité de coordination régionale de l'emploi et de la formation professionnelle. Il souhaite que cet avis soit remis aux organisations syndicales.

Enfin, il indique qu'un point n'a pas été traité par la circulaire et qu'il est donc en suspens. Il s'agit des obligations de paiement du chômage pour les agents qui seront recrutés pour trois ans. Qui va payer le chômage ?

**M. Daniel GUÉRIN** apporte des éléments de réponse. Il souhaite réaffirmer ce qui a été dit et écrit sur ce sujet quant aux conditions posées.

Les secteurs évoqués par la CGT sont couverts, ce qui exonère de la définition des plans régionaux.

S'agissant de la circulaire ministérielle, l'administration s'est engagée à faire un point. Il faut qu'elle prenne l'habitude de faire ce point.

À sa connaissance, il n'y a que deux conventions réellement finalisées quant à la mise en œuvre des emplois d'avenir : le Louvre et le CMN.

Ces conventions ont reçu l'aval du ministère de la Culture et de la Communication et donc de l'ensemble des entités ayant vocation à donner ces accords, y compris s'agissant du Louvre dans la partie relative au recrutement sur des emplois d'accueil et de surveillance.

Avec ces recrutements, il s'agit de préparer ces jeunes au concours, c'est-à-dire leur permettre d'accéder à la voie de titularisation. Ces recrutements provisoires sont donc fléchés sur la préparation au concours. La convention présentée au conseil d'administration du Louvre l'explique de façon tout à fait transparente.

Concernant la filière administrative, il est surpris, car il n'a pas souvenir que cela avait été intégré dans la convention.

S'agissant d'Orsay et de Versailles, il affirme qu'il n'y a pas d'accord à ce stade.

L'administration et le Secrétariat général sont en train de recenser les établissements qui souhaitent recruter des emplois d'avenir ou qui peuvent recruter des emplois d'avenir quantitativement et qualitativement.

Le recrutement de ces jeunes est un enjeu sociétal afin qu'ils intègrent le marché professionnel dans le cadre d'un parcours valorisant. L'on ne peut pas laisser ces jeunes de côté. Il faut s'impliquer et c'est la raison pour laquelle Mme la ministre a indiqué qu'elle souhaitait que le ministère soit au premier rang dans ce domaine.

Il ajoute que le niveau de propositions faites par les EP n'était pas à la hauteur des attentes d'un grand ministère comme le ministère de la Culture et de la Communication avec une attractivité des emplois en termes de signal sociétal donné à ces jeunes.

Mme la ministre désire porter un discours fort sur l'emploi, sur le levier économique en termes de croissance, d'accès à l'emploi dans tous les secteurs du champ culturel. Il faut approfondir cette question pour mieux définir le périmètre et les leviers de développement d'emploi dans le secteur.

Il est possible de donner des dérogations si elles débouchent sur de vraies perspectives d'accès à des emplois pérennes ouverts dans le secteur public.

Il termine en indiquant que l'administration se rapprochera des EP d'Orsay et de Versailles pour leur rappeler les règles et que la validation des conventions doit être préalablement faite au ministère de la Culture et de la Communication avant qu'elles soient présentées dans une instance.

**M. Frédéric SORBIER (CGT-Culture)** indique que la CGT est favorable à la lutte contre le chômage et la précarité. Pour autant, il ne s'agit pas de détourner le processus des emplois d'avenir pour combler le sous-effectif sans aucune garantie en termes de formation professionnelle.

Cela n'est conforme ni à la loi ni à la circulaire de Mme la ministre. Cette dernière dit en effet que ces emplois doivent en priorité répondre à des besoins sur des fonctions de médiation liés au déploiement du projet national de l'éducation artistique et culturelle qui pâtit du manque de personnels, à l'accompagnement du handicap ou de l'exclusion du champ social.

Dans chacun des établissements cités précédemment, il n'y a quasiment personne pour s'occuper de ces activités.

Il s'étonne que dans ces conventions aucun emploi d'avenir ne soit fléché sur ces missions. Ils sont en effet tous orientés vers la filière ASM.

**M. Daniel GUÉRIN** reprendra les conventions en main. Il ajoute que les conventions prévoient des dispositifs de formation et de tutorat.

Il y a une confusion entre l'élaboration du plan régional et la formation. Cela n'a strictement rien à avoir.

Le ministère de la Culture et de la Communication a exigé qu'il y ait un plan de formation et que les crédits ne soient pas pris sur les crédits de formation des personnels statutaires de l'établissement, mais sur une enveloppe dédiée.

Concernant le paiement du chômage au bout de trois ans, il attire l'attention sur le fait que l'objectif n'est pas de leur payer le chômage, mais de permettre une insertion professionnelle pérenne.

**M. Vincent KRIER (CGT-Culture)** pense qu'il faut quand même prévoir le paiement du chômage. C'est de la responsabilité sociale du ministère.

En outre, ce sont en principe des contrats de trois ans. Le ministère se base sur des contrats d'un an, ce qui signifie que certains jeunes seront au chômage dans un an.

**M. Daniel GUÉRIN** répond qu'il est parti sur la base de contrats de trois ans, bien que le ministère ait laissé la possibilité qu'il y ait des contrats d'un an.

**Mme Valérie RENAULT (CGT-Culture)** estime qu'il faut budgétiser l'allocation chômage dès la première année pour ne pas courir un risque financier.

**M. Daniel GUÉRIN** répond que l'administration ne peut pas inscrire en 2013 des droits à chômage. Les contrats ne s'arrêteront pas avant le début de l'année 2014 avec d'éventuels paiements courant 2014.

Par ailleurs, si les contrats venaient à être interrompus en 2013, les personnes n'auraient pas acquis une ancienneté suffisante pour bénéficier d'allocations chômage.

**M. Frédéric SORBIER (CGT-Culture)** souligne que M. Daniel GUÉRIN a affirmé qu'il avait examiné de près la convention du Louvre sur le volet formation. Les contrats relatifs à la convention du Louvre ne sont pas de trois ans, mais d'un an renouvelable. Dans la convention du CMN, aucune durée n'est précisée.

En outre, il n'y a pas d'harmonisation sur les formations proposées (formation en langues étrangères).

**M. Vincent KRIER (CGT-Culture)** souhaite qu'un bilan soit fait lors du prochain CT ministériel sur les emplois d'avenir. Il faudra d'ailleurs inscrire ce point dans le tableau de suivi.

**M. Daniel GUÉRIN** indique qu'il y a des contradictions entre l'objectif d'exemplarité (environ 300 personnes) et la pratique et les besoins des EP.

**M. Vincent KRIER (CGT-Culture)** demande qu'un point soit fait lors des prochains CT quant aux plans de formation (budget, moyens dévolus, type, objectif de qualification). Il faut que cela soit abordé à chaque CT.

**Mme Valérie RENAULT (CGT-Culture)** indique que le plan de formation sera pluriannuel (2014-2015-2016). Dans le cadre de la commission formation, les orientations stratégiques ministérielles en matière de formation doivent être renégociées.

Il n'y a pas de raison pour que le plan de formation n'apparaisse pas dans les grandes orientations stratégiques du ministère de la Culture et de la Communication.

Il s'agit du seul moyen de cadrer correctement les choses.

**M. Jean-François COLLIN** entend ce qui est dit par les organisations syndicales.

Il est possible de présenter un état à chaque CT des conventions signées, des types d'emplois visés, du nombre d'emplois proposés et des budgets formations des établissements.

Ensuite, il y a tout de même des conseils d'administration ou des CT d'établissement dans lesquels ces éléments sont précisément suivis. Le CT ministériel ne peut pas se substituer aux organes de gestion normaux des EP.

**M. Vincent KRIER (CGT-Culture)** ne demande pas que le CT ministériel se substitue aux CT des EPA.

Par contre, l'effort de synthèse consiste à dire s'il y a un plan de formation, à indiquer le volume budgétaire dévolu au plan de formation, le nombre d'agents, le type de formation et les qualifications.

Dans le cadre des schémas stratégiques ministériels sur la formation, il propose qu'ils soient identifiés de façon séparée afin que les organisations syndicales aient l'assurance que les formations ne sont pas prises sur les budgets de formation du ministère de la Culture et de la Communication.

L'administration doit être transparente en la matière.

*Mme Laurence ENGEL quitte la séance. M. Jean-François COLLIN assure la présidence de l'instance.*

## Point 5 : Questions diverses

### *Conventionnement Pôle Emploi/EP sur la gestion d'indemnisation chômage*

**M. Christian NÈGRE** indique que pour améliorer la manière dont les agents peuvent bénéficier d'allocation pour perte d'emploi après avoir exercé des activités au sein de l'État, ce dernier a conventionné avec Pôle Emploi une délégation de gestion de l'indemnisation du chômage.

En septembre 2011, l'État a donc signé une convention de délégation de gestion qui prévoit que chaque ministère qui souhaite y adhérer le fasse au travers d'une annexe dite opérationnelle.

Le ministère de la Culture et de la Communication y adhère avec un calendrier prévoyant le transfert le 1<sup>er</sup> juillet 2013. À cette date, la gestion des allocations pour perte d'emploi sera transférée à Pôle Emploi.

Pour favoriser de la même manière la gestion des allocations dans les EP, il a été demandé que ceux-ci puissent être rattachés à cette convention de l'État.

Rien n'est prévu dans la convention de l'État pour ou contre ce principe. Le ministère de la Culture et de la Communication est actuellement en discussion avec Pôle Emploi pour qu'il examine dans quelles conditions et dans quel calendrier il pourrait reprendre cette gestion pour les établissements qui le souhaitent.

**Mme Valérie RENAULT (CGT-Culture)** demande pourquoi l'administration prend ce conventionnement de délégation de gestion avec Pôle Emploi.

**M. Christian NÈGRE** l'informe que cela permettra une meilleure fluidité.

Ainsi, l'employeur remet une attestation à l'agent et c'est Pôle Emploi qui assure la totalité des opérations.

Le circuit de traitement est plus réduit et les procédures s'en trouvent donc simplifiées.

**Mme Valérie RENAULT (CGT-Culture)** n'a pas le même retour sur ces délégations. En effet, cela ne semble pas être très brillant et il y a eu des recours devant le tribunal administratif.

Elle évoque un problème à l'INRAP qui a décidé en 2011 l'externalisation de l'allocation chômage, arguant du fait que ce n'était pas son cœur de métier.

Le prestataire Info Décision fait pire que l'INRAP, puisque les délais de versement des allocations sont d'un peu plus de trois mois. La situation s'est ensuite enkystée.

Au cours du préavis de grève de l'intersyndicale archéologie, M. le conseiller social a demandé aux services de travailler sur un projet de convention Pôle Emploi avec le ministère de la Culture et de la Communication.

Elle cite l'article 3 de la convention de la DGAFP : « *Champs d'application de la convention-cadre et annexe conventionnelle opérationnelle.*

*Sont visés par cette convention tous les agents civils et militaires, fonctionnaires et non fonctionnaires de l'État sous réserve de l'article 5424-3 du Code du travail y compris les magistrats, les ouvriers de l'État ainsi que sous réserve des régimes spéciaux spécifiques les agents de droit privé bénéficiant du régime d'autoassurance tels que notamment les agents Berkani, de droit privé, c'est-à-dire les agents qui, en application de l'article 34-2 de la loi 2321 du 12 avril 2000 relative aux droits des citoyens dans leur relation avec les administrations, ont opté pour un statut de salarié de droit privé et non d'agent non titulaire de droit public ; tous ces agents en situation de perte involontaire d'emploi ouvrant droit au bénéfice des allocations chômage et justifiant des conditions d'ouverture de droits prévues par les accords relatifs à l'assurance chômage mentionnés à l'article 5424-2 du Code du travail et dont la charge de l'indemnisation revient à l'État.*

*Les salariés de droit privé relevant d'entités privées ne relèvent pas du champ de la présente convention, mais du régime d'assurance, même s'ils font l'objet d'une rémunération par l'État ».*

Les frais de gestion sont extrêmement bas, soit 1,1 % des crédits d'allocations chômage qui auraient été versés les années précédentes.

À l'article 12, il est dit : « *Relations financières régissant les relations entre chaque ministère et Pôle Emploi.*

*Pendant les trois premières années de la convention-cadre, les coûts facturés à chaque ministère sont fixés de la manière suivante : un remboursement aux frais réels de paiements réalisés et relatifs aux allocations, et ainsi de suite.*

*Pour la première année de délégation, un surcoût de 0,5 point maximum pour chaque ministère est prévu pour couvrir l'adaptation des outils de Pôle Emploi au réglementaire propre à l'État, l'organisation de la production de la facturation des allocations et le cas échéant les aides versées dans le cadre des délégations de gestion, les besoins de restitution de la formation des ministères, et les opérations de reprise de stock des indemnisations en cours ».*

Elle en vient ensuite à l'article 14 : « *Les obligations à la charge de Pôle Emploi en matière de restitution à fournir à chacun des ministères.*

*Restitutions à fournir par Pôle Emploi au titre de la gestion des viviers par les ministères sous réserve de l'avis de la CNIL. Pôle Emploi s'engage à fournir à ses interlocuteurs ministériels une base de données des individus indemnisés transmissible sous forme de fichier comprenant les éléments joints en annexe et mis à disposition sur une plateforme d'échange sécurisée.*

*Un accès ministériel au portail Pôle Emploi permettant la gestion des viviers de ses anciens agents par chaque ministère ».*

L'article 17 indique qu'en cas de litige les règles de coordination entre le régime de secteur privé et l'autoassurance sont extrêmement bien assurées, ce qui n'était pas le cas auparavant.

La fluidité correspond à dix jours pour les agents ce qui n'est pas rien étant donné que personne n'est capable de faire cela à l'heure actuelle.

Pour les agences comptables, à partir du moment où Pôle Emploi traite ce genre d'affaires, les contrôles sont complètement différents. Ainsi, les agents comptables ne font plus les contrôles.

La CGT demande que l'administration mette tout en œuvre pour qu'il y ait une convention-cadre entre le ministère de la Culture et de la Communication et Pôle Emploi pour les agents des établissements publics et pas seulement pour les agents du ministère.

**M. Christian NÈGRE** indique que l'administration a contacté la DGAFP pour interpréter le point sur le conventionnement des EP. L'administration a pris contact avec Pôle Emploi afin de connaître sa capacité à gérer cette montée en charge. Aucune réponse n'a pour l'instant été apportée.

**Mme Valérie RENAULT (CGT-Culture)** rappelle que l'engagement du Cabinet concernait l'ensemble du périmètre. Or, l'administration procède en deux temps, ce qui a des conséquences sur les personnels.

Il n'a pas qu'à l'INRAP qu'il y a des difficultés.

Il faudrait que le Cabinet prenne l'attache de la DGAFP ou du ministère du Travail pour voir s'il est possible d'accélérer.

**M. Daniel GUÉRIN** n'a pas dit qu'il fallait élaborer une convention pour couvrir l'INRAP.

Il a dit que puisqu'une convention en cours de finalisation couvrirait le ministère de la Culture et de la Communication, il fallait regarder si l'INRAP pouvait y être intégré.

Cela paraît compliqué en termes de faisabilité.

Avant de se rapprocher de la DFAGP ou du ministère du Travail, l'administration va se rapprocher de Pôle Emploi pour voir si une solution amiable peut être trouvée pour intégrer les établissements qui le souhaitent dans le périmètre de la convention par le biais d'une annexe.

La convention interministérielle intègre le ministère de la Culture et de la Communication. C'est parce qu'il y a cette convention en cours de finalisation qu'il faut regarder pour un certain nombre d'établissements, dont l'INRAP, comment il est possible de les associer pour avoir une meilleure gestion des droits.

**Mme Valérie RENAULT (CGT-Culture)** estime qu'il est bien de le faire pour l'INRAP, car c'est là où les contrats sont le plus fragmentés. L'objectif est-il d'intégrer l'INRAP au 1<sup>er</sup> juillet 2013.

Qu'en est-il pour les autres EP ? Il faut être un peu plus ferme, car ce ne peut pas être un droit d'option. Il s'agit d'intégrer l'ensemble des établissements.

**M. Jean-François COLLIN** est d'accord au niveau de l'objectif, mais il faudra vérifier les capacités d'absorption de Pôle Emploi.

**M. Vincent KRIER (CGT-Culture)** témoigne que dans les EP certains agents attendent huit mois avant de recevoir des allocations chômage.

Il souhaite par ailleurs savoir si la convention qui entrera en vigueur au 1<sup>er</sup> juillet 2013 concerne les agents d'administration centrale relevant du titre II.

**M. Christian NÈGRE** confirme.

Il rappelle que la convention a été passée entre l'État et Pôle Emploi pour les agents de l'État. Ce n'est pas une nouvelle convention qui est négociée, mais c'est une annexe opérationnelle à cette convention signée en 2011.

L'enjeu est d'arriver à ce qu'un établissement public soit rattaché à la même convention aux mêmes conditions qui sont extrêmement favorables.

**Mme Valérie RENAULT (CGT-Culture)** souhaite savoir quand une réponse sera apportée par Pôle Emploi. Cela est urgent.

**M. Jean-François COLLIN** est conscient de l'urgence. Les organisations syndicales seront informées lors du prochain CT ministériel.

#### ENSA

**M. Nicolas MONQUAUT (CGT-Culture)** indique que depuis juillet 2012 il y a une discussion sur la remise à plat d'une situation illégale au sein des ENSA.

2 000 personnes sont employées dans les ENSA et sont titulaires pour enseigner. Il y avait une situation d'irrégularité manifeste puisqu'il était recouru à la vacation de manière abusive.

Il faut donc répondre à la question suivante : dans quels cas extrêmement réduits et repérés peut-on continuer à faire appel à de la vraie vacation administrative ?

Pour le reste des enseignements et pour les personnels titulaires, il faut instaurer de nouvelles règles de gestion avec une réflexion sur les contrats, sur la rémunération et sur les besoins.

Un état des lieux devait être fait par les ENSA. Il a à peu près été réalisé.

Il s'inquiète, car malgré le fait que les organisations syndicales aient alerté l'administration, cette dernière s'inscrit dans une situation de carence qui a entravé la discussion.

La prochaine réunion aura lieu le 25 avril 2013. Or, les organisations syndicales ne disposent d'aucun document et n'ont même pas été convoquées.

Il n'a pas du tout été avancé sur les sujets qui avaient été listés par écrit au début de la discussion, soit en juillet 2012.

Face la difficulté du dossier, il avait été décidé de mettre en œuvre une année transitoire avec des règles partiellement élaborées, l'objectif étant la rentrée de septembre 2013, laquelle se prépare au mois de mai dans les ENSA étant donné qu'il faut anticiper les recrutements.

L'ensemble des grands sujets suivants avait été abordé : les besoins de l'enseignement et une sorte de typologie, mais également une harmonisation des pratiques, et la création d'une circulaire de gestion. Les organisations syndicales n'ont pas ces éléments.

Contrairement à tous les engagements pris par l'administration, les organisations syndicales ont appris récemment l'existence d'un nouveau dispositif : le chargé d'enseignement. L'intersyndicale a demandé le retrait de ce dispositif pour aboutir à une vraie contractualisation.

Il prédit une situation catastrophique au sein des ENSA à la rentrée 2013.

**M. Daniel GUÉRIN** répond qu'il n'est pas complètement inopportun que le Cabinet et l'administration se réunissent pour dialoguer sur des dossiers de fond sans forcément convier les organisations syndicales.

Une réunion de négociation aura lieu le 25 avril 2013 en présence des représentants du Secrétariat général, de la DGP et les organisations syndicales sur ce sujet avec un mandat de négociation qui a été donné à l'administration.

Ensuite, une réunion conclusive aura lieu avec le Cabinet.

Il note que dès la rentrée 2012 la plupart des agents vacataires ont bénéficié d'un contrat, ce qui n'était pas le cas jusqu'alors.

Le point de débat principal a trait au niveau indiciaire et au niveau d'activité des agents dans un contexte de budget contraint. La CGT a raison de dire que la vacation doit être exceptionnelle, mais pas interdite.

Un mandat final de négociation a été donné à l'administration, laquelle va rencontrer les organisations syndicales. Ensuite, il y aura une rencontre de négociation conclusive avec le Cabinet.

**M. Nicolas MONQUAUT (CGT-Culture)** indique que le chargé d'enseignement est payé moins cher qu'un vacataire. En outre, il est impossible d'obtenir un CDI.

Le poste de chargé d'enseignement n'est pas indicé. Il ne comprend pas comment l'administration peut proposer de telles choses. Il a l'impression que les organisations syndicales sont totalement abusées dans cette discussion.

Il demande à M. Daniel GUÉRIN s'il trouve normal que la dernière séance du 25 avril 2013 soit abordée sans aucun document. La doctrine d'emploi n'est pas écrite et les modèles de contrat n'ont pas été commencés. Il s'agit d'un échec total de la discussion.

**M. Daniel GUÉRIN** ne veut pas qu'il y ait de confusion. L'engagement qui est pris et qui concerne tous les personnels qui étaient en vacation est bien de proposer des contrats indicés.

La question qui est posée est celle des nouveaux recrutés. Si l'on recrute des personnes qui n'ont jamais été sous contrat, l'on peut s'interroger sur la forme de leur contrat.

**M. Nicolas MONQUAUT (CGT-Culture)** souligne que le chargé d'enseignement est proposé au stock.

**M. Daniel GUÉRIN** répond qu'il n'est pas interdit de proposer ce choix.

**Mme Cécilia RAPINE (CFDT-Culture)** pense qu'il y aura un point d'achoppement grave s'agissant de l'indice d'entrée des vacataires qui ont été contractualisés.

Les organisations syndicales ne sont pas d'accord avec l'indice 309.

Concernant les contractualisations sont apparus des problèmes au niveau de certaines ENSA. Il y a en effet eu des baisses d'horaires de certains enseignants lorsqu'ils ont été contractualisés.

Ces contrats sont donc iniques.

**Mme Valérie RENAULT (CGT-Culture)** cite une situation où il a été impossible d'obtenir la feuille jaune relative aux allocations chômage.

**M. Daniel GUÉRIN** renvoie à la réunion du 25 avril 2013.

**M. Nicolas MONQUAUT (CGT-Culture)** indique que le statut de chargé d'enseignement aurait dû être évoqué au début de la négociation. Il y a un problème de dialogue et de confiance.

Les agents sont entièrement dépouillés de leurs droits au titre de la loi Sauvadet d'intégration, car l'administration a fractionné arbitrairement leurs contrats.

#### Mises à disposition auprès de la CAPA

**M. Vincent KRIER (CGT-Culture)** indique que cette question diverse est relative à la situation des agents titulaires mis à disposition de la Cité de l'architecture.

En décembre 2012, lors de la validation du budget 2013, le ministère de la Culture et de la Communication, via Bercy, a annoncé à la CAPA la fin progressive de la compensation des salaires des fonctionnaires mis à disposition sur une durée de trois ans ; 2013 étant la première année.

Cela pourra priver à terme la CAPA de 14 postes sur 148 ETP, soit 10 % des effectifs. Or, le ministère de la Culture et de la Communication ne prévoit pas d'augmenter la subvention et le plafond d'emploi pour compenser.

Jusqu'à présent, la Cité payait le montant correspondant aux salaires des mis à disposition que le ministère remboursait ensuite dans son intégralité sous la forme d'un versement hors subvention. Cette ligne est amputée de 25 % pour l'année 2013, de 50 % pour l'année 2014 et de 100 % pour l'année 2016.

**M. Jean-François COLLIN** la direction du Budget a indiqué réfléchir à mettre cette dépense en base dans le budget du ministère de la Culture et de la Communication.

**M. Vincent KRIER (CGT-Culture)** demande si ces agents titulaires continueront-ils à être mis à disposition de la CAPA ?

Il faut maintenir une filière de conservation, ainsi que la filière d'accueil et de surveillance.

**M. Vincent BERJOT** assure que le Maintien de l'emploi sera assuré.

**M. Jean-François COLLIN** indique que Mme la ministre répondra à la pétition des agents de la CAPA.

Il remercie les participants et clôt la séance.

M. Christian NEGRE	Mme Aurélie FILIPPETTI	M. Tahar BEN REDJEB au titre de Sud-Culture Solidaires
Secrétaire de la séance	Présidente de la séance	Secrétaire adjoint de la séance