

**PROCÈS-VERBAL
DU COMITÉ TECHNIQUE MINISTÉRIEL
DU 21 MAI 2013**

Sont présents au titre de l'administration :

- M. Jean-François COLLIN
- Mme Laurence ENGEL
- Mme Claire CHÉRIE
- M. Christian NÈGRE
- M. Daniel GUÉRIN
- Mme Marine THYSS
- M. Kévin RIFFAULT
- M. Serge CALLIGARIS
- Mme Patricia LANDOUR
- Mme Estelle DENIS
- M. Thomas HANNEBIQUE
- Mme Alix RIMAUD-GUFFLET
- Mme Céline DANIEL

Sont présents au titre des représentants du personnel :

Au titre de la CFDT-Culture :

- Mme Michèle DUCRET
- M. Kamal HESNI
- Mme Isabelle VIERGET-RIAS

Au titre du SNAC-FSU :

- M. Frédéric MAGUET

Au titre de SUD-Culture :

- Mme Sophie AGUIRRÉ
- M. Patrick BOTTIER

Au titre du SNAC-FO :

- M. Didier DURIEUX
- M. Patrick MARTIN (suppléant)

Au titre de l'UNSA :

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

Au titre de la CGT-Culture :

- M. Didier ALAIME
- M. Franck GUILLAUMET
- Mme Valérie RENAULT
- M. Nicolas MONQUAUT
- M. Frédéric SORBIER
- Mme Dominique FOURNIER
- Mme Yolande LAMARAIN
- M. Wladimir SUSANJ (suppléant)

Experts au titre des organisations syndicales :

Au titre de la CGT-Culture :

- Mme Sylvie TREILLE (point 3)
- M. Jean-Paul LEONARDUZZI (point 4)

Au titre de la CFDT/Culture :

- M. Hervé DEGAND (points 2 et 5)

Au titre de SUD-Culture :

- Mme Sophie LOPPINET-MEO (point 3)

Ordre du jour

1. Approbation du PV du CT ministériel du 14 décembre 2012 (pour avis) ;
2. Tableau de suivi des précédents comités techniques ministériels : un point d'avancement relatif à la mise en œuvre de la modernisation de l'action publique (MAP) et au programme ministériel de modernisation et simplification (PMMS) serait fait à cette occasion (pour information) ;
3. Projet de décret portant statut particulier du corps des secrétaires de documentation du ministère de la Culture (pour avis) ;
4. Projet de décret modifiant le décret n°2009-1393 du 11 novembre 2009 relatif aux missions et à l'organisation de l'administration centrale du ministère de la Culture et de la Communication : texte permettant le rattachement du DIC au Secrétariat général (pour avis) ;
5. Point sur les emplois d'avenir (pour information) ;
6. Présentation du plan de formation 2013 (pour avis) ;
7. Présentation du bilan formation 2011 (pour information).

Mme Jean-François annonce que le quorum est atteint.

M. Jean-Luc SARROLA, représentant l'UNSA, est nommé secrétaire adjoint de séance.

Mme Laurence ENGEL ouvre la séance.

Point 1 : Approbation du PV du CT du 14 décembre 2012 (pour avis)
--

Mme Laurence ENGEL appelle aux observations.

Mme Valérie RENAULT (CGT-Culture) indique qu'à la page 19, M. Daniel GUÉRIN avait abordé la question des logements de fonction. Il est dit : « *Il suggère que cette problématique soit sortie du dispositif et fasse l'objet d'un traitement hors Agenda social. En effet, l'Agenda que France Domaines tente d'imposer ne peut être tenu* ». Il faut ajouter que les organisations syndicales étaient convoquées à une réunion de concertation au mois de janvier 2013.

M. Daniel GUÉRIN explique que l'administration présentera très rapidement aux organisations syndicales les avancées sur ce dossier sur lequel Mme la ministre et le ministère se sont particulièrement battus, ceci ayant permis de faire bouger les lignes. Le ministère a obtenu une amélioration significative des propositions initialement faites. Il en sera discuté avec les organisations syndicales dans les jours à venir.

M. Didier ALAIME (CGT-Culture) estime que les organisations syndicales auraient dû être consultées en amont.

Mme Michèle DUCRET (CFDT-CULTURE) indique qu'il faut remplacer Mme Cécilia RAPINE par Mme Warda BALAH-CHIKHA dans l'ensemble du procès-verbal.

Mme Laurence ENGEL met aux voix le procès-verbal du CT ministériel du 14 décembre 2012.

Résultat du vote :

Pour : Unanimité

Le procès-verbal du CT ministériel du 14 décembre 2012 est adopté à l'unanimité.

Point 2 : Tableau de suivi des précédents comités techniques ministériels : un point d'avancement relatif à la mise en œuvre de la modernisation de l'action publique (MAP) et au programme ministériel de modernisation et simplification (PMMS) serait fait à cette occasion (pour information)
--

M. Jean-François COLLIN rapporte.

Concernant le rapprochement entre l'INP et l'École des Chartes pour l'organisation des concours, il a adressé un courrier au Secrétaire général du ministère de l'Enseignement supérieur et de la Recherche (MESR) pour favoriser l'harmonisation des calendriers. Il attend une réponse.

S'agissant du portail Maison de l'histoire de France, il indique que ce dossier n'a pas vraiment progressé.

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

Mme Marine THYSS rappelle qu'un bilan des retours des établissements disposant d'une CCP sera présenté aux organisations syndicales le 13 juin 2013.

M. Jean-François COLLIN aborde le point suivant relatif à l'ouverture de l'accès au concours réservé des TA aux agents exerçant dans les bibliothèques du MESR. Le MESR refuse de faire le travail de recensement auquel le ministère de la Culture et de la Communication s'est livré dans d'autres domaines.

M. Christian NÈGRE précise que le MESR informera l'ensemble des personnels concernés lorsque le ministère de la Culture et de la Communication ouvrira son propre recrutement réservé. Le MESR s'est engagé à ouvrir le nombre de places correspondant au nombre de candidats qui se manifesteront dans son département ministériel à cette occasion. Cela est de nature à correspondre à l'esprit dans lequel il est travaillé.

M. Jean-François COLLIN revient ensuite sur la convocation d'un Observatoire de la précarité ou de l'emploi contractuel. Une réunion sera organisée sous présidence de Mme la ministre à l'automne, ce qui permettra d'articuler cela avec le travail de préparation du rapport social qui conduira à rassembler le maximum d'informations sur ces aspects.

S'agissant du groupe de travail sur le contenu du bilan social du ministère, le SRH a beaucoup travaillé avec la DGAFP, laquelle tente d'harmoniser les données qui doivent figurer dans les rapports sociaux des ministères. Une date de réunion du groupe de travail sera proposée aux organisations syndicales avant l'été afin de déterminer ce qui doit y figurer et les questions qu'il faut adresser aux établissements publics.

Le groupe de travail relatif à l'externalisation s'est réuni. Un questionnaire a été adressé aux établissements publics pour faire le point sur la situation de l'externalisation. Les résultats sont en train d'être consolidés par le SRH et seront présentés aux organisations syndicales lors d'une prochaine réunion.

M. Daniel GUÉRIN confirme que les résultats seront transmis aux organisations syndicales sous huit jours et qu'une réunion sera organisée d'ici le début du mois de juin 2013.

En ce qui concerne le projet de transfert des activités et des personnels de la RMN GP, **M. Jean-François COLLIN** explique que la Direction générale des patrimoines a demandé une analyse juridique sur les possibilités de titulariser ces agents. Une réunion sera prochainement organisée afin que les organisations syndicales aient connaissance de l'état du droit dans le domaine.

Par ailleurs, des précisions doivent être apportées sur l'indemnité de départ acquise pour les personnels exerçant à la RMN GP dans le cadre de leur rattachement au musée d'Orsay ou au château de Fontainebleau. La RMN GP apportera des réponses précises aux agents concernés sur cette question.

M. Franck GUILLAUMET (CGT-Culture) rappelle que lors du dernier CT ministériel, il avait été décidé de recentraliser ce sujet pour éviter que chacun prenne des décisions de son côté et pour avoir une mesure générale d'équité de traitement des agents concernés.

Les organisations syndicales s'étaient félicitées que le CT ministériel aille dans ce sens. Il aura tout de même fallu plusieurs interventions de la CGT auprès du Directeur général des patrimoines pour que les discussions qui avaient débuté au niveau local soient interrompues. Cela est quelque peu fatigant.

M. Frédéric SORBIER (CGT-Culture) s'étonne de trouver dans le compte-rendu synthétique de la séance précédente et dans le tableau de suivi la même rédaction au sujet du transfert des personnels. Il cite le troisième alinéa : « *avoir une réflexion partagée sur le recours à l'externalisation* ». En séance, ce n'est pas dans le cadre du point relatif au transfert des agents RMN GP que la question de l'externalisation avait été abordée, mais au niveau d'un point plus large sur la politique muséale et autres.

Il souhaite connaître le sens de cet alinéa rattaché à la question du transfert.

M. Jean-François COLLIN répond que si cet alinéa a été inscrit à ce moment, c'est parce que la question de l'externalisation a pu se poser du côté des établissements au moment de l'abandon par la RMN GP des prestations qu'elle rendait à ceux-ci. La réponse qui a été donnée ne revenait pas à externaliser, mais au contraire à reprendre les activités en régie directe.

Ensuite, la question se pose de savoir ce que deviendrait la RMN GP si le mouvement devait se généraliser.

M. Frédéric SORBIER (CGT-Culture) attendait une position plus explicite de l'administration par rapport à cette idée des établissements publics consistant à externaliser dans le cadre du renouvellement d'une DSP.

M. Jean-François COLLIN l'informe que cela rejoint le groupe de travail sur l'externalisation qui se réunira pour travailler sur la base des réponses au questionnaire ayant été adressé aux établissements publics.

Le point suivant concerne les établissements publics dits dérogatoires qui figurent sur le décret en passe d'être abrogé. L'administration a eu plusieurs échanges avec les établissements publics, notamment à l'occasion d'une réunion présidée par la Directrice de Cabinet. Il a été demandé aux responsables d'établissement de partir de l'idée que le principe était celui de la suppression de la dérogation et de justifier très précisément les emplois qui continueraient à relever d'un régime dérogatoire.

Des réponses diverses ont été apportées à cette demande, ce qui a conduit l'administration à prolonger l'échange avec les établissements publics. Il leur a été expliqué que leurs réponses ne correspondaient pas nécessairement au point de vue de l'administration et qu'ils devaient de nouveau réfléchir sur les bases qui avaient été précisées. Les échanges devraient être conclus à la fin du mois de mai 2013.

M. Nicolas MONQUAUT (CGT-Culture) évoque le délai contraint. En effet, les éventuels ayants droit aujourd'hui contractuels dans les établissements devraient, dans le cadre des

quatre années du plan Sauvadet, bénéficier de concours spécifiques pour pouvoir intégrer, s'ils le souhaitent, la Fonction publique. Une fois que les décisions politiques auront été prises, il restera très peu de temps. Il faut avoir cela à l'esprit.

S'agissant de l'application du plan Sauvadet, le ministère de la Culture et de la Communication a été relativement exemplaire et plutôt en avance par rapport à d'autres ministères. Il ne faudrait pas qu'il perde cet avantage.

Il rappelle une demande de la CGT. S'il s'agit d'aller vers une mesure assez radicale consistant à dire que les emplois ne sont plus dérogatoires, cela n'exonèrera pas d'avoir un débat sur ce que les établissements sollicités considèrent comme devant rester dérogatoire. Même s'ils ne feront plus au titre du décret liste, ils pourront le faire au titre du statut général. Il est nécessaire de s'entendre sur cette question.

Mme la ministre n'a cessé de rappeler sa volonté de dialogue et de transparence. Il serait donc de bonne politique que le point de vue des établissements sur la partie des emplois qu'ils considèrent devoir être dérogatoires et leur justification soit communiqué aux organisations syndicales pour qu'il puisse en être débattu à égalité sur le fond.

M. Daniel GUÉRIN confirme qu'il s'agit d'une décision politique. Le gouvernement aurait très bien pu considérer les choses comme figées et les laisser en l'état. Sur la base du rapport établi par la DGAFP, un autre choix a été fait. Il existe une volonté très forte de Mme la ministre de la Fonction publique, conformément à ce qu'avait affirmé Mme Aurélie Filippetti, de réduire considérablement la portée du décret liste.

Les remontées des établissements, mais surtout l'arbitrage ministériel seront discutés avec les organisations syndicales avant d'être transmis au ministère de la Fonction publique, et ce, dans le respect des délais prévus. Une réunion sur cette thématique sera donc organisée durant la première quinzaine du mois de juin 2013, l'objectif étant de réduire la voilure de façon significative en termes de décret liste, et ce, bien que les choses ne soient pas simples pour des raisons administratives et techniques.

M. Nicolas MONQUAUT (CGT-Culture) signale que le gouvernement serait porteur d'un projet de loi présenté en Conseil des ministres en juillet 2013 au titre du 30^{ème} anniversaire du statut général. Il serait pertinent de s'interroger sur le dossier du CNC étant donné que le CNC est dérogatoire par la loi. Le CNC pourrait continuer à être dérogatoire par la loi si l'article de loi glissé au départ dans une loi sur l'égalité salariale n'était pas supprimé.

M. Didier DURIEUX (SNAC-FO) confirme le côté rocambolesque du montage juridique ayant permis de déroger. Il existe d'autres failles dans la gestion du CNC, sur lesquelles il est prêt à revenir. Le cavalier juridique est le résultat de la gestion complètement farfelue du CNC.

M. Daniel GUÉRIN demande à M. Didier DURIEUX si FO souhaite la suppression de toutes les dérogations, qu'elles soient réglementaires ou légales.

M. Didier DURIEUX (SNAC-FO) l'invite à examiner l'annuaire des personnels du CNC. Il s'apercevra qu'il existe différents types de contrats qui font que l'établissement n'est pas gérable correctement.

M. Daniel GUÉRIN ne l'a pas interpellé à ce sujet. Il demande si FO est favorable à la réduction drastique de toutes les dérogations, qu'elles soient réglementaires ou légales, à l'emploi de fonctionnaires.

M. Didier DURIEUX (SNAC-FO) répond qu'il existe au CNC une gestion de fait.

M. Frédéric MAGUET (SNAC/FSU) indique que la FSU répond par l'affirmative à la question posée par M. Daniel GUÉRIN. Ainsi, la FSU est favorable à l'arrêt de toutes les dérogations au niveau du CNC, mais également s'agissant de tous les archéologues de l'INRAP.

Mme Michèle DUCRET (CFDT/Culture) précise que la CFDT est également favorable à toute suppression de dérogation, que ce soit par la loi ou par le décret liste, et en particulier pour l'INRAP.

M. Didier ALAIME (CGT-Culture) ne dit pas qu'il y a un grand écart entre les positions annoncées par le Secrétaire général et celles décrites par M. le conseiller social, mais ce dernier a commencé son propos en s'exprimant sur une suppression du décret liste étant donné que le statut de la Fonction publique permet de s'en affranchir. Au fur et à mesure du déroulement de son propos, il parle de réduction. Or, une suppression est différente d'une réduction.

La CGT croit qu'il faut supprimer le décret liste et trouver un consensus sur la façon d'encadrer le recours aux contractuels sur des missions spécifiques.

La loi Sauvadet prévoyait l'éventualité de l'élargissement de l'assiette des personnels pouvant prétendre au concours réservé au cas où le décret liste serait révisé. La CGT va plus loin et estime que si le décret liste était abrogé, ce serait reconnaître qu'un nombre certain de détournements de la loi se sont appuyés sur le décret liste et sur des interprétations un peu hasardeuses du statut de la Fonction publique pour sortir du cadre des fonctionnaires un certain nombre de recrutements d'agents sur des besoins permanents.

Sur le modèle de ce qui a été fait au ministère de l'Agriculture quelques années auparavant, la CGT propose qu'un droit d'option soit donné aux contractuels en place et qu'ils puissent faire le choix automatiquement, sans concours réservé, d'intégrer la Fonction publique ou de réintégrer les corps de la Fonction publique sur lesquels ils auraient dû être recrutés au départ.

M. Daniel GUÉRIN répond que la CGT ne pourra pas trouver de dissonance entre le Secrétaire général et lui-même sur ce sujet comme sur les autres.

Il existe deux questions. Pour l'instant, il s'agit de traiter du premier volet de la question qui est relatif à ce que deviennent les établissements qui relevaient du décret liste et les emplois qui y étaient inscrits. M. Jean-François COLLIN a souligné que le principe consistait à repartir de zéro et à examiner les éventuelles dérogations qui pourraient être apportées. Il ne s'agit donc pas de toiletter, ce qu'il n'a jamais dit, mais de réexaminer, en se basant sur le principe qu'il n'y a plus de dérogation, dans quels cas il faut déroger à nouveau.

Concernant le second volet, une fois que l'arbitrage aura été pris sur l'avenir des dérogations, il faudra examiner les conséquences qui doivent être tirées pour les personnels qui relevaient des dérogations par le passé.

Mme Valérie RENAULT (CGT-Culture) revient sur l'INRAP et explique que l'établissement était dérogatoire de par la loi en 2001, car il avait des missions fiscales, lesquelles lui avaient ensuite été retirées par la loi du 1^{er} août 2003. La dérogation en elle-même n'a donc plus lieu d'être.

M. Jean-François COLLIN signale que ce dossier doit être suivi à tous les niveaux, car le débat national n'est pas totalement clos. La différence entre l'objectif initialement affirmé de manière assez claire par la Direction générale de la Fonction publique et ce qui ressortira au final dépendra des jeux de pression bien connus.

Quant au droit d'option évoqué par M. Didier ALAIME, il indique qu'il ne peut être mis en œuvre que par la loi.

M. Frédéric MAGUET (SNAC/FSU) rappelle qu'antérieurement au droit d'option pour l'ensemble des personnels, il y a le cas un peu particulier qui a retenu l'attention de la DGAFP des titulaires de l'administration du ministère de la Culture et de la Communication ou d'autres administrations détachés sur des contrats dans les établissements publics dérogatoires.

Ce cas est un petit peu particulier. À partir du moment où la dérogation n'existe plus, ces agents se retrouveront détachés sur les corps de l'administration du ministère de la Culture et de la Communication. Il s'agirait qu'ils aient la possibilité immédiate de demander leur intégration dans les corps correspondant aux fonctions qu'ils exercent. Le détachement de titulaires d'autres administrations sur des contrats était tout de même un comble.

M. Jean-François COLLIN explique que le détachement sur contrat d'un fonctionnaire est une anomalie, mais est assez couramment pratiqué. La Fonction publique avait une position de principe au début de la réflexion sur l'abrogation du décret liste qui consistait à dire qu'un détachement sur contrat ne serait plus possible. La solution serait de revenir à un détachement normal. Il a compris que la fermeté de la DGAFP sur l'interdiction du détachement sur contrat était moins évidente aujourd'hui qu'elle ne l'était pas le passé.

M. Daniel GUÉRIN répète qu'il est vraiment nécessaire de distinguer les deux volets. Il s'agit d'abord de traiter de la question du décret liste et ensuite d'examiner les situations qui en découleront pour les fonctionnaires détachés ou pour les personnes actuellement sous contrat avec les établissements dont les emplois sortiraient du décret liste.

M. Jean-François COLLIN en vient ensuite à la mise à disposition auprès de la CAPA d'un certain nombre d'emplois de la DGP. Ce sujet a été évoqué avec le ministère du Budget lors de la dernière conférence de sécurisation budgétaire, lequel avait indiqué être prêt à mettre le financement de ces emplois en base dans le budget du ministère de la Culture et de la Communication.

Les lettres de mission des présidents ou des directeurs d'EPA ont normalement été communiquées aux organisations syndicales.

Concernant la MAP, une réunion a été organisée la semaine précédente avec les organisations syndicales pour faire le point quant à l'avancement des travaux.

Mme Valérie RENAULT (CGT-Culture) indique que les organisations syndicales ne disposent pas de la lettre de mission de M. Guy COGEVAL.

M. Didier DURIEUX (SNAC-FO) rappelle que FO exige le retrait de la MAP, comme elle a réclamé le retrait de la RGPP, ainsi que l'acte III de la décentralisation.

M. Nicolas MONQUAUT (CGT-Culture) explique que lors du dernier CT ministériel, Mme la ministre avait exposé le bilan qu'elle tirait des difficultés qu'avait posées la RGPP sur la base du rapport de l'IGAC.

Il faut qu'il y ait des suites politiques aux propos de Mme la ministre et aux conclusions qu'elle tire au sujet du bilan de la RGPP. Mme la ministre doit rapidement revenir devant les organisations syndicales pour expliquer les conséquences qu'elle entend tirer en termes d'améliorations.

Au vu de l'accueil très négatif de la MAP par les services, il paraît également extrêmement important de commencer par annoncer un certain nombre d'évolutions sur les missions et sur la structuration du ministère avant de s'engager strictement sur l'exercice de la MAP.

Mme Michèle DUCRET (CFDT/Culture) estime que le rapport de la RGPP devait faire un bilan sur les établissements publics. Elle demande si cela a été abandonné. La CFDT souhaiterait que ce bilan soit réalisé avant que des discussions ne soient entamées sur le reste.

M. Daniel GUÉRIN répond que Mme la ministre a indiqué lors du dernier CT ministériel qu'une partie du contenu de la mission confiée à l'IGAC sur les effets de la RGPP au ministère de la Culture et de la Communication n'avait pas encore pu être menée à bien et qu'il y aurait une seconde phase qui porterait notamment sur un certain nombre d'éléments concernant les établissements publics.

La lettre de mission de cette seconde phase est à la signature de Mme la ministre et sera communiquée aux organisations syndicales dès qu'elle aura été transmise à l'IGAC, conformément aux engagements qui avaient été pris.

Il rappelle que dans son discours liminaire lors de la dernière séance du CT ministériel, Mme la ministre a évoqué les problématiques d'organisation du ministère. Elle a confié une mission au Secrétaire général. Lorsque cette mission aura apporté ses conclusions, celles-ci auront vocation à être évoquées en séance.

Mme Laurence ENGEL précise que le rapport de l'IGAC n'évoque pas uniquement les problèmes d'organisation du ministère, mais d'autres points pour lesquels Mme la ministre a évoqué les évolutions engagées.

M. Nicolas MONQUAUT (CGT-Culture) explique que la Fonction publique et les ministères n'ont de sens que parce qu'ils portent des missions de service public et l'intérêt général. Il doit donc d'abord être parlé de politiques. C'est à partir de décisions politiques et d'une vision politique que l'on pense une administration et qu'on la structure.

Il est nécessaire de savoir comment le gouvernement fait bouger les choses par rapport à ce qui a été fait par le passé, et ce, de façon intelligente et en concertation avec les représentants

du personnel. Il faut traiter de l'organisation de l'administration centrale, de la gestion des personnels et de l'organisation de la tutelle des établissements publics.

Dans le cas contraire, l'exercice de la MAP ne sera pas concluant. L'administration considère que le système en place est acquis et qu'il faut le fluidifier. Les agents pensent qu'il s'agit d'une faute au niveau politique. Il faut donc avoir un débat permettant de discuter de politique et de réorganisation.

M. Jean-François COLLIN revient sur les conséquences tirées du point de vue de l'organisation du ministère. Il a proposé un certain nombre de choses à ses collègues s'agissant de l'organisation de la tutelle sur les établissements publics étant donné que la situation n'est pas satisfaisante et ne permet pas d'exercer un contrôle effectif.

La question de la structuration du ministère est posée. Les organisations syndicales ont fait un certain nombre de propositions précises visant le rétablissement de postes de directeur. Il faut les regarder dans l'ensemble et revenir vers les organisations syndicales pour en débattre.

Mme Dominique FOURNIER (CGT-Culture) indique que lors du CT ministériel l'administration avait reconnu que des choses aberrantes avaient été faites en ce qui concerne les projets de service en DRAC, ce qui générerait un grand nombre de dysfonctionnements. Elle demande ce qui va être fait au niveau des DRAC et à quel moment il sera discuté avec les représentants syndicaux de la réorganisation des services dans les DRAC.

M. Patrick BOTTIER (SUD-Culture) souhaite obtenir des précisions concernant le projet de convention entre le ministère de la Culture et de la Communication et Pôle Emploi. Il désire savoir s'il y a des nouveautés.

M. Franck GUILLAUMET (CGT-Culture) estime qu'il est question de cohérence de politiques et de l'action ministérielle. La CGT a la conviction que de ces questions dépend le devenir d'un ministère de la Culture et de la Communication de plein exercice.

S'agissant des DRAC, il est temps de préciser le propos.

Concernant les DRAC, **M. Jean-François COLLIN** confirme avoir dit que les projets de service n'étaient pas la panacée, car ils doivent correspondre à un besoin ressenti à la fois par les responsables et par l'ensemble du personnel.

L'administration travaille avec les DRAC. Il est tenté de préserver leurs moyens dans les décisions de répartition d'emplois qui ont été prises pour l'année 2013. Mme la ministre a adressé un courrier à Mme Marylise LEBRANCHU demandant une mesure spécifique pour les agents de catégorie C et l'obtention d'une revalorisation de la catégorisation des DRAC.

Récemment, le ministère a fait valoir le rôle des DRAC dans l'administration territoriale de l'État vis-à-vis de la Cour des comptes qui a transmis un rapport provisoire qui reconnaît cette position.

Il est disposé à ce que le département de l'action territoriale travaille avec les organisations syndicales sur tous les sujets. Le DAT fait un travail très précis et intéressant sur l'analyse de la répartition des moyens entre les DRAC en essayant de la mettre au regard d'éléments objectifs d'activités de chacune de ces DRAC pour voir si les moyens sont au bon endroit.

C'est un des sujets sur lequel il sera intéressant de travailler avec les organisations syndicales comme cela sera fait avec l'ensemble des DRAC.

M. Daniel GUÉRIN répond à M. Patrick BOTTIER que l'administration a pris contact avec le ministère du Travail pour lui demander de peser sur Pôle Emploi afin que ce dernier accepte d'avoir une lecture plus large des textes et autorise notamment dans le cadre de la convention interministérielle que les conventions ministérielles puissent être étendues aux établissements publics qui le souhaiteraient.

Il existe une problématique d'échéance, puisque la convention est sensée prendre effet le 1^{er} juillet 2013. Si les choses se débloquaient après cette date, il avait été indiqué aux organisations syndicales que rien n'interdisait d'élargir le champ.

Il s'agit de savoir si la compétence peut être élargie en matière de convention ministérielle prise en charge par Pôle Emploi aux établissements publics rattachés qui le demanderaient. L'administration estime que ce sera possible et y est favorable là où cela paraît utile.

M. Nicolas MONQUAUT (CGT-Culture) cite Mme la ministre : *« Les personnes 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 à l'image d'une RGPP qui n'a à aucun moment tenu ses promesses essentielles en ce qui les concernait directement. Sans doute manquait-il un projet politique au ministère pour fixer un cap à ces missions, à l'organisation et aux moyens qui en découlent »*. Il s'agit que Mme la ministre apporte des explications à ce sujet.

Par ailleurs, la CGT a expliqué que si d'éventuelles mesures de revalorisation indemnitaires de la catégorie C étaient prises, cela ne lui semblait pas être la bonne solution. Le vrai sujet est un repyramidage statutaire en considérant que, quand il est constaté qu'une grande majorité des agents qui n'ont pas connu de plan significatif d'amélioration de carrière depuis 20 ou 25 ans sont engagés sur des emplois bien supérieurs à la catégorie qu'ils exercent, ce n'est pas une réponse indemnitaire qui les maintiendra toute leur vie en catégorie C. L'administration doit donc engager un plan de repyramidage.

M. Daniel GUÉRIN répond qu'une discussion est actuellement en cours avec le ministère de la Fonction publique sur la grille de la catégorie C pour déplaçonner un certain nombre de situations. Cela n'interdit pas ensuite les conséquences qui peuvent être tirées en termes de métiers, de filières et de situations catégorie par catégorie. Il faut attendre le résultat de la discussion visant à améliorer un certain nombre de situations pour des agents de catégorie C, non pas par le biais de l'indemnitaire, mais par celui de l'indiciaire.

M. Nicolas MONQUAUT (CGT-Culture) rétorque que dans les services une majorité d'agents de catégorie C de la filière administrative exerce des fonctions de catégorie B, voire de catégorie A. La réponse apportée par M. le Conseiller social n'est donc pas satisfaisante. Il s'agit de reconnaître l'accès à une catégorie correspondant aux missions exercées et de savoir si Mme Aurélie Filippetti est capable de faire ce qu'a fait la droite à d'autres périodes.

Mme Valérie RENAULT (CGT-Culture) signale que lors du préavis de grève du 31 janvier 2013, M. le Conseiller social avait accepté de remonter dans l'Agenda social l'examen de la situation de la filière administrative et de son repyramidage. Cela n'a toujours pas été abordé.

Mme Laurence ENGEL explique que le Secrétariat général a indiqué quelles démarches avaient été engagées avec le ministère de la Fonction publique sur un certain nombre de questions précises et urgentes pour les catégories C et pour les DRAC.

Des propositions concrètes seront formulées à l'issue du travail engagé par le Secrétariat général sur la place des directions dans l'organisation du ministère. Sur cette base, le travail pourra être poursuivi sur les différentes questions d'organisation et de pyramidage de l'emploi.

Mme Yolande LAMARAIN (CGT-Culture) souligne que le pyramidage avait déjà fait l'objet d'un accord avec le gouvernement précédent. Tous les ministères ont considérablement réduit la catégorie C. Le ministère de la Culture et de la Communication doit faire de même, car la situation est anormale.

M. Franck GUILLAUMET (CGT-Culture) estime que l'administration doit ouvrir le dossier du repyramidage de la filière administrative.

Mme Laurence ENGEL explique que le repyramidage de l'emploi au ministère de la Culture et de la Communication se situerait plutôt à l'automne 2013, car un certain nombre de chantiers sont actuellement en cours et doivent être conclus.

M. Nicolas MONQUAUT (CGT-Culture) suggère de supprimer l'ensemble des emplois de Cabinet à l'exception de Mme la ministre qui doit être la seule à avoir un Cabinet. Ainsi, le ministère pourrait faire l'économie de toute une série d'emplois de standing.

M. Jean-François COLLIN indique que lors du dernier CHSCT d'administration centrale il avait été discuté du sort des chauffeurs. Les chauffeurs du Secrétariat général ont été affectés à d'autres tâches. Un groupe de travail a été créé afin de gérer ces agents de façon différente (pool). Il peut également être discuté des emplois de Cabinet, ce qui demande un peu de temps.

M. Frédéric SORBIER (CGT-Culture) ne peut pas se contenter de vagues réponses consistant à dire que certaines modifications ont été apportées. Le bilan d'une année d'exercice de Mme Aurélie Filippetti montre qu'il y a eu davantage d'intentions que de réalisations effectives. Parmi les réalisations, le bilan se prévaut d'un dialogue social intense. Pour la CGT, cela doit consister à entrer dans le fond des dossiers.

Des questions concrètes ont été posées. Il cite la tutelle des établissements publics. Lors de la dernière séance, il avait été rappelé que Mme la ministre avait souhaité dès juillet 2012 rajeunir et professionnaliser les conseils d'administration. L'administration n'a pas donné de détails quant à l'état d'avancement de ce dossier, même si elle l'intention de rétablir et d'améliorer le contrôle de sa tutelle sur les établissements publics.

Le fait d'accélérer le pilotage des établissements publics permettrait à Mme la ministre d'éviter de se trouver en porte-à-faux y compris par rapport à la presse sur le fait qu'un rapport d'une association a établi que le ministère de la Culture et de la Communication était dernier s'agissant de la lutte contre les discriminations. En effet, l'administration ne sait rien des discriminations réelles dans les établissements publics.

M. Didier ALAIME (CGT-Culture) demande une suspension de séance.

Suspension de séance

M. Didier ALAIME (CGT-Culture) déplore l'absence de réponse précise à l'ensemble des questions. Ce constat amer est encore plus sensible sur le sujet du repyramidage de la filière administrative. Il faut continuer à mettre en œuvre l'engagement pris par le politique et son administration.

Les organisations syndicales demandent que le repyramidage de la filière administrative redevienne une priorité et que la première réunion avec le Cabinet sur ce sujet se tienne avant le 15 juin 2013.

Mme Laurence ENGEL répond favorablement à cette demande.

Point 3 : Projet de décret portant statut particulier du corps des secrétaires de documentation du ministère de la Culture (pour avis)

M. Christian NÈGRE rapporte.

Ce projet de décret correspond à l'intégration dans le nouvel espace statutaire (NES), qui concerne l'ensemble des corps de catégorie B de la Fonction publique de l'État, du corps des secrétaires de documentation.

Ce corps avait fait l'objet de la part de la DGAFP de conditions préalables de fusion avant son intégration dans NES, ce qui explique pourquoi il est proposé en intégration dans le NES de manière décalée par rapport aux corps déjà intégrés dans le NES (secrétaires administratifs, techniciens d'art et techniciens des services culturels et des bâtiments de France). Depuis, la DGAFP a levé cette condition préalable de fusion, ce qui permet de conserver les spécificités du corps de manière distincte.

L'architecture globale du texte est identique à celle de tous les textes portant statut particulier des corps de catégorie B déjà intégrés dans le NES. Il s'agit d'une structure à trois grades. L'administration a actualisé les missions dévolues à ce corps, notamment en introduisant la régie d'œuvre ainsi qu'une distinction obligatoire des missions exercées par les agents relevant des 2^{ème} et 3^{ème} grades.

Il a également été pris acte, comme pour les autres corps, de ne pas prévoir de recrutement direct au 2^{ème} grade et de ne pas permettre l'accès au corps par un examen professionnel ou un troisième concours.

Comme pour les trois autres corps ayant intégré le NES, il y aura la nécessité de prendre des textes pour définir les modalités d'accès par examen professionnel de la classe normale à la classe supérieure et de la classe supérieure à la classe exceptionnelle.

Pour des raisons de gestion, la date d'entrée en vigueur sera proposée le premier jour du mois suivant sa publication.

Certains représentants du corps auraient souhaité modifier l'appellation du corps et un échange a eu lieu avec la DGAFP à ce sujet. L'intitulé « documentaliste du patrimoine » a été

proposé, ce qui a été refusé par la DGAFP qui a fait la contreproposition d'« assistant d'études documentaires ». Cette dernière ne recueillait manifestement pas l'assentiment des organisations syndicales. En l'absence d'accord sur un intitulé différent, l'appellation d'origine a été reconduite.

M. Didier ALAIME (CGT-Culture) rappelle que la CGT est opposée à la transformation de la catégorie B type et au nouvel espace statutaire qui, dans sa philosophie générale, a pour conséquence d'allonger les carrières.

Le précédent gouvernement avait prôné un cumul des gains. Or, les agents qui tenteront des carrières complètes dans ce nouveau statut seront pénalisés sur le long terme.

La CGT s'est plusieurs fois inquiétée de ne pas trouver d'uniformisation, à savoir une entrée dans le NES de tous les corps de catégorie B au sein du ministère de la Culture à la même date. Il a été procédé à un étalement dans le temps de l'entrée dans le NES des agents du ministère de la Culture et de la Communication avec l'introduction d'une distorsion importante notamment en termes de salaires.

Avant le changement, un texte ne pouvait entrer en application qu'après sa publication. Or, récemment ont été prises des mesures avec des effets rétroactifs. La CGT demande que l'ensemble des entrées dans le NES de tous les corps de catégorie B au sein du ministère se fasse à la même date, c'est-à-dire à la date butoir initialement proposée par la Fonction publique, soit le 1^{er} janvier 2012.

Des agents remplissant les mêmes conditions statutaires vont avoir une application de leurs droits décalée de deux ans par rapport aux premiers agents ayant eu à connaître ces améliorations même si elles ne concernent pas tous les agents et qu'elles peuvent être minimales pour certains.

Par ailleurs, la CGT se satisfait que les représentants du personnel aient réussi à s'opposer à une fusion ou des projets de fusion dogmatiques des corps et notamment du corps des secrétaires de documentation. Les organisations syndicales sont en effet attachées au principe de filière. Une filière ne peut pas se résumer à une seule catégorie.

Concernant la filière documentation scientifique, la CGT est heureuse de constater que le corps de secrétaire de documentation est maintenu et appelle à son développement. Lors des réunions techniques qui devaient étudier les modalités de fusion, la CGT avait proposé que le ministère fasse l'inventaire des agents placés dans des corps de filière administrative et qui n'exercent que des fonctions d'une filière documentaire.

Cela permettrait de leur proposer l'intégration dans les corps des secrétaires de documentation en lieu et place du corps des secrétaires administratifs. Sur la durée, l'importance du contenu et de l'existence de la filière documentaire serait réaffirmée et la menace de voir prochainement réexaminer un corps à faible effectif et vieillissant serait écartée.

Concernant la date d'entrée en vigueur, **M. Christian NÈGRE** peut comprendre la remarque de la CGT s'agissant du décalage introduit pour les agents ayant déjà été reclassés dans le NES et pour les agents qui le seront plus tard.

Cependant, sur le plan réglementaire, il n'est pas possible d'avoir une mesure à effet rétroactif. La seule mesure qui peut être prise est une mesure de nomination au plus vite dans le NES une fois que l'avis du CT ministériel aura été rendu et que les différentes étapes de passage au Conseil d'État et de publication du texte amèneront à disposer de l'intégration du texte dans le droit positif. D'autres possibilités ne peuvent donc pas être imaginées.

S'agissant du recensement des agents étant actuellement secrétaires administratifs et exerçant des fonctions plus dévolues aux secrétaires de documentation, le travail a été fait et a abouti à un résultat de l'ordre d'une dizaine de personnes. Rien n'empêche que ces personnes demandent leur intégration dans le corps, car il s'agit de corps comparable permettant d'intégrer le corps des secrétaires de documentation et inversement.

Puisque le ministère va se lancer dans un exercice assez approfondi d'identification des missions et des fonctions administratives dans le cadre du repyramidage, il aura une vision complète qui l'amènera sûrement à identifier, en plus de la dizaine d'agents, d'autres fonctions qui relèveraient peut-être de la filière des secrétaires de documentation plutôt que de la filière administrative.

Mme Sophie LOPPINET-MEO (experte SUD-Culture) indique que le corps des secrétaires de documentation revendique depuis longtemps un changement d'appellation du corps. Il peut en effet être confondu avec la filière administrative.

Il a été travaillé sur cette question à plusieurs reprises. L'appellation « documentalistes du patrimoine » a été rejetée par la Fonction publique.

Au début de l'année 2013, une enquête a été diligentée auprès des secrétaires de documentation et une nouvelle appellation a été proposée : « gestionnaires d'études documentaires » ou « gestionnaires d'études documentaires et du patrimoine ». Cela permettrait un positionnement hiérarchique du corps avec le terme « études documentaires » qui fait partie de l'appellation du corps de catégorie A et n'entraînerait pas de confusion avec les intitulés des corps de collectivités territoriales comme cela avait été proposé par la Fonction publique, soit assistants d'études documentaires. Cette dernière appellation a été rejetée par la majorité des agents et notamment par les agents exerçant en Archives départementales.

Elle ajoute que le rapport Ibarra avait souligné la difficulté de distinguer les fonctions des catégories A des chargés d'études et les fonctions de secrétaires de documentation qui sont souvent les mêmes et dont les niveaux d'études sont également les mêmes.

Le terme de gestionnaire de documentation permettrait d'avoir une fonction plus indépendante dans l'esprit.

Mme Sylvie TREILLE (experte CGT-Culture) aborde le paragraphe 6. Même s'il est de rédaction identique aux autres décrets NES concernant les secrétaires administratifs et les techniciens des services culturels et des bâtiments de France, elle rappelle que le fait de créer sur le papier une distinction entre les agents de classe normale et les agents de classe supérieure exceptionnelle sur des fonctions d'encadrement peut mettre en difficulté les agents de classe normale qui exercent déjà ces fonctions sur le terrain.

Cette séparation arbitraire par grade pourrait entraîner une discrimination au mépris de la réalité du terrain, enfermer les agents dans leur mission et avoir un impact sur l'évolution de carrière.

Il serait inadmissible que des agents de classe normale voient leurs missions d'encadrement retirées de leurs fiches de poste en raison de l'harmonisation de leurs missions avec le nouveau décret NES.

Concernant l'article 6 qui indique : « *les secrétaires de documentation de classe normale du ministère de la Culture sont recrutés* », la précision de classe normale est superflue puisque jusqu'à présent toute entrée par concours interne, par concours externe ou par voie de promotion interne alimentait d'office la classe normale.

S'agissant de l'article 13 et des grilles de reclassement est portée la mention : « *dans la limite de la durée de l'échelon d'accueil* ». Si elle se réfère à la grille commune des autres corps de B qui ont rejoint le NES la durée moyenne n'y est pas portée. En outre, il n'y a aucune information concernant la durée minimale par échelon ou encore aucune mention n'apparaît concernant les échelons irréductibles. Elle souhaite savoir si ces éléments seront précisés ultérieurement.

Il lui semble important que le corps de secrétaires de documentation ait été maintenu dans la filière documentaire et scientifique du ministère de la Culture. Pour que cette filière soit réellement complète, il faut que les agents de catégorie C qui exercent des fonctions documentaires soient mis en valeur et deviennent un véritable socle pour cette filière. Il est également important que le corps de secrétaires de documentation fasse son entrée dans le NES. Ce passage est attendu par un grand nombre d'agents qui attendent la nouvelle grille pour arrêter leur décision concernant leur fin de carrière.

Les agents s'attachent aux missions inscrites dans les fiches de poste dont les intitulés peuvent varier d'un service ou d'un établissement à un autre. L'intitulé du corps, même s'il semble important pour certains agents, reste en second plan dans le sens où il est préférable que le corps passe dans le NES pour éviter les blocages concernant les débuts et les fins de carrière.

Mme Laurence ENGEL répond que l'administration a saisi la Fonction publique de manière officieuse s'agissant de l'appellation de gestionnaires de documentation. La Fonction publique considère que le terme « *gestionnaires* » fait référence à une tâche exercée par un agent et ne souhaite pas que cette demande soit portée auprès du Conseil d'État. Ce vocable ne peut donc pas faire référence à un métier.

Le ministère de la Culture et de la Communication a obtenu la validation de la Fonction publique sur le contenu du texte présenté ce jour. Toute nouvelle demande retardera la saisine du Conseil d'État. Le texte sera donc présenté avec l'intitulé « secrétaires de documentation ».

Mme Sophie LOPPINET-MEO (experte SUD-Culture) rétorque qu'une appellation de gestionnaires de documentation a été demandée, ce qui est différent de gestionnaires.

Mme Marine THYSS répète que la Fonction publique est fermée à cette proposition. Elle rappelle que la séparation entre grade et emploi est une obligation statutaire. Le Conseil d'État et la Fonction publique entendent que les pratiques du ministère de la Culture et de la Communication sur le terrain peuvent être quelque peu différentes de ce qui est écrit dans un

texte. Il ne va pas être procédé à une rétrogradation de classe d'un agent qui exercerait des fonctions d'encadrement sur le terrain.

M. Christian NÈGRE ajoute qu'il ne s'agit pas non plus de modifier les missions d'un agent titulaire du grade de secrétaire de documentation de classe normale, mais exerçant sur le terrain des missions comportant de l'encadrement sous prétexte que le statut a été modifié.

Concernant le grade sur lequel il est recruté, **Mme Laurence ENGEL** admet qu'il est superfétatoire d'indiquer « classe normale ». Cependant, le ministère de la Culture et de la Communication se distingue des autres ministères au niveau de l'entrée des corps de catégorie B dans le NES puisqu'il refuse de recruter à un autre grade qu'au grade de base. Il s'agit donc d'une volonté de la Fonction publique d'avoir une certaine clarté au niveau du texte. Les débats au Conseil d'État le supprimeront sans doute.

Mme Sophie LOPPINET-MEO (experte SUD-Culture) revient sur l'intitulé du corps et fait part d'une proposition secondaire de « chargés de documentation ». Elle demande si ceci a été soumis à la Fonction publique.

Mme Marine THYSS confirme. « Chargé de » est un vocable qui identifie clairement une catégorie A. Cela a donc également été rejeté par la Fonction publique.

M. Didier ALAIME (CGT-Culture) aborde la publicité faite à la durée minimale des échelons et à la façon dont l'échelonnement indiciaire dans le NES fait que pour les secrétaires de documentation les cinq premiers échelons de la catégorie B classe normale sont irréductibles. La durée minimum est donc égale à la durée moyenne du grade. Au-dessus, il existe des écarts qui peuvent aller jusqu'à six mois.

Il cite également les impacts des réductions d'ancienneté accordés annuellement en CAP ou les allongements de durée d'échelon pour des motifs professionnels. La CGT souhaite connaître les limites des réductions possibles échelon par échelon et quels échelons sont réductibles ou non.

Il revient ensuite sur l'argumentaire de la Fonction publique sur le fait qu'il faut absolument discriminer les trois grades au risque de laisser entendre qu'il n'est pas nécessaire d'avoir trois grades. Il suggère de cylindrer les corps de catégorie B et de faire un déroulement de carrière sans blocage du premier échelon du premier grade au dernier échelon du dernier grade pour tous les agents.

Mme Marine THYSS explique que dans le texte la grille de reclassement permettra aux gestionnaires de basculer chaque situation individuelle dans le NES. La grille indiciaire est celle du NES. Dans la grille indiciaire des secrétaires de documentation apparaîtront la durée moyenne et la durée minimale pour chaque échelon.

M. Didier ALAIME (CGT-Culture) rétorque que la durée moyenne est présente dans le NES, mais pas la durée minimale.

Mme Marine THYSS l'invite à consulter Sémaphore.

M. Frédéric MAGUET (SNAC/FSU) indique que le problème de l'entrée dans le NES pour un corps qui a autant de difficultés à déboucher en catégorie A lui semble aussi important que l'effondrement des carrières en milieu de grilles. Pour cette raison, la FSU s'abstiendra.

Il faudrait réfléchir à une forme de repyramidage qui permettrait de faire passer un certain nombre de secrétaires de documentation en chargés d'études documentaires.

Par ailleurs, il rappelle qu'il n'y pas de socle pour cette filière en catégorie C. La FSU souhaite qu'une filière d'adjoints de documentation soit créée afin de solidifier la filière documentation.

M. Didier ALAIME (CGT-Culture) indique que rien n'empêche d'avoir un vivier d'agents en catégorie C dans la filière technique identifiés comme ayant plus naturellement vocation à rejoindre la catégorie B techniciens d'art que la catégorie B techniciens des services culturels.

Il en va de même pour les secrétaires de documentation. Parmi la masse d'agents de catégorie C sur les filières dites administratives, un certain nombre d'entre eux sont spécialisés ou plus à même d'intégrer rapidement la filière documentation scientifique qui recrute en catégorie B.

Mme Sophie LOPPINET-MEO (experte SUD-Culture) souligne le problème de recrutement de la filière des secrétaires de documentation. Il y a eu récemment des dérives. Le niveau exigé pour le recrutement après concours était de niveau DEA ou Master. Elle demande ce que l'administration pense d'une filière qui recrute officiellement au niveau Bac (niveau ne permettant pas de réussir le concours) et de l'exigence des recruteurs que les candidats soient titulaires d'un niveau de troisième cycle supérieur.

Mme Claire CHÉRIE répond qu'il s'agit de la philosophie générale des concours. Des adjoints administratifs passent des concours avec des diplômes qui ne se retrouvent ensuite pas véritablement dans un bien-être au travail. Des personnes surdiplômées se présentent également à des concours de catégorie B ou de catégorie A. Les concours sont anonymisés et il n'y a pas de discrimination selon qu'une personne dispose ou non de diplômes.

Mme Sophie LOPPINET-MEO (experte SUD-Culture) ne parlait pas des diplômes dont disposent les candidats aux concours, mais des recruteurs qui exigent un niveau DEA ou Master pour occuper des fonctions de secrétaire de documentation.

M. Didier ALAIME (CGT-Culture) rappelle que la CGT dénonce régulièrement le mélange dangereux entre le principe du concours républicain et le recrutement à la mode contractuelle, c'est-à-dire que chaque employeur détermine quel serait le meilleur agent dans le vivier des personnes reçues.

Il faut respecter le principe qui était celui qui régissait des concours administratifs, c'est-à-dire qu'un agent bien classé a davantage de choix que le dernier reçu.

Mme Dominique FOURNIER (CGT-Culture) revient sur les dix agents référencés en tant que secrétaires administratifs qui seraient à même de devenir en secrétaires de documentation.

Elle souhaite savoir comment l'administration est arrivée à ce chiffre. L'administration s'est-elle basée sur la fiche de poste, sur les missions décrites sur les fiches d'entretien qui décrivent des missions plus larges que la fiche de poste, ou sur le nom donné au poste par

rapport au répertoire des métiers du ministère de la Culture et de la Communication qui continue à ne pas évoluer ?

Mme Marine THYSS répond que l'administration s'est basée sur les fiches d'entretien d'évaluation de 2010 qui étaient remontées à l'époque où l'enquête avait été diligentée, soit sur la plupart des fiches d'évaluation.

Mme Sophie LOPPINET-MEO (experte SUD-Culture) indique que les organisations syndicales avaient demandé que cette enquête soit diligentée pour servir de base à une réflexion sur une évolution éventuelle du corps et du l'intitulé du corps.

Le compte-rendu de cette enquête n'a jamais été transmis aux organisations syndicales, hormis une synthèse de six lignes. L'enquête a été bâclée.

Mme Marine THYSS explique que le résultat de cette enquête a été présenté en groupe de travail. L'enquête et ses résultats seront renvoyés aux organisations syndicales.

Mme Laurence ENGEL met aux voix le projet de décret portant statut particulier du corps des secrétaires de documentation du ministère de la Culture.

Résultat du vote :

Pour : 7 (CGT), 1 (FO)

Contre : 2 (SUD)

Abstention : 1 (UNSA), 2 (CFDT), 1 (FSU)

Le projet de décret portant statut particulier du corps des secrétaires de documentation du ministère de la Culture est adopté à la majorité.

Mme Yolande LAMARAIN (CGT-Culture) demande quand le NES sera appliqué aux agents en position normale d'activité du ministère de l'Écologie.

Les organisations syndicales ont adressé un courrier afin d'être reçues sur cette question, puisque la réforme a été appliquée au ministère de l'Écologie, mais ne l'est toujours pas pour les agents en position normale d'activité au ministère de la Culture et de la Communication.

M. Christian NÈGRE répond que l'intégration dans le NES des agents gérés par le ministère de l'Écologie a été faite par ce dernier.

Mme Yolande LAMARAIN fait plutôt référence au versement par le ministère de la Culture et de la Communication d'une prime dite d'intégration dans le NES que le ministère de l'Écologie a décidé d'attribuer au ministère de l'Écologie pour tenir compte d'un retard dans le calendrier de mise en œuvre.

Cette prime ne sera pas répercutée aux agents concernés : en effet, si certaines revalorisations indemnitaires seront versées rétroactivement aux agents du ministère de l'équipement en PNA au ministère de la culture dès lors qu'elles sont issues d'une revalorisation des éléments réglementaires du régime indemnitaire (montants de références, plafonds etc...), le versement de la prime exceptionnelle due à l'entrée dans le NES, réalisée sur la part résultats de la PFR, ne constitue pas une obligation pour le Ministère d'accueil.

M. Didier ALAIME (CGT-Culture) comprend qu'une prime va être payée aux agents du ministère de l'Écologie en position normale d'activité, parce que la mise en œuvre du NES pour ces corps a été tardive par rapport aux autres. Or, il a précédemment été dit qu'il ne pouvait rien être fait pour les secrétaires de documentation dans ce cadre.

Il demande s'il est possible de compenser en partie le retard au niveau des secrétaires de documentation.

M. Christian NÈGRE répond que pour l'instant le ministère de la Culture et de la Communication n'a pas prévu de mesure compensatoire sur ce décalage dans le temps. Le ministère n'a pas obtenu d'autorisation de la part du ministère du Budget sur la possibilité de verser cet élément.

Par ailleurs, l'intégration dans le NES des secrétaires de documentation génère un coût déjà imputé sur l'enveloppe catégorielle du ministère de la Culture et de la Communication. Par contre, ce que le ministère verse au titre des agents en position normale d'activité du ministère chargé de l'Écologie n'est pas imputable sur son enveloppe de mesure catégorielle.

M. Didier ALAIME (CGT-Culture) demande ce qu'il en est s'agissant des techniciens de recherche. Il estime que rien n'empêchait de faire entrer dans le NES l'ensemble des corps de catégorie B et d'envisager des projets de fusion de corps dans un second temps (bien que la CGT y soit opposée) plutôt que de le faire en amont.

Concernant les techniciens de recherche, **M. Christian NÈGRE** répond que l'obstacle d'une demande de fusion préalable n'est pas levé. Pour l'instant, la DGAFP demande au ministère de la Culture et de la Communication de se rapprocher du ministère de l'Enseignement supérieur et de la Recherche pour réfléchir à une fusion avec leur corps homologue en vue d'une fusion.

M. Frédéric SORBIER (CGT-Culture) pense que le ministère de la Culture et de la Communication devrait veiller à ne plus faire ce qui s'est fait à grande échelle, c'est-à-dire laisser publier en l'état à la BIEP des avis de vacances de poste qui demandent qu'un candidat ait une maîtrise d'histoire, une licence de lettres classiques, un premier cycle de l'école du Louvre et un DEA sur le lac de Paladru et qu'ensuite un changement d'organigramme validé conduise à créer des échelons d'encadrement qui aboutissent à retirer à des agents de catégorie A ou B leurs fonctions d'encadrement et la prime d'encadrement rétroactivement.

Point 4 : Projet de décret modifiant le décret n°2009-1393 du 11 novembre 2009 relatif aux missions et à l'organisation de l'administration centrale du ministère de la Culture et de la Communication : texte permettant le rattachement du DIC au Secrétariat général (pour avis)
--

M. Christian NÈGRE indique que ce projet de texte modifie le décret d'organisation du ministère.

Pour faire suite à l'avis donné par le CT d'administration centrale du 26 avril 2013, il est proposé d'abroger l'article 7 du décret du 11 novembre 2009 qui mentionne l'existence du Département de l'information et de la Communication directement rattaché au Cabinet.

Mme Valérie RENAULT (CGT-Culture) avait compris que le DIC était rattaché au Secrétariat général.

Elle cite l'article 7 : *« Il met en œuvre et définit la politique de communication du ministère et coordonne dans ce domaine l'action des autres services notamment en matière de relations avec la presse, publication et diffusion sur tout support, action multimédia et événements ».*

Dans l'article 1 du décret il est indiqué : *« L'administration centrale du ministère chargé de la Culture comprend, outre l'IGAC, le haut fonctionnaire de défense et de sécurité, la Délégation générale à la langue française et aux langues de France, le Département de l'information et de la communication et le Bureau du Cabinet directement rattachés au ministre : le Secrétaire général, les Directions générales suivantes : DGP, DGCA et DGMIC ».*

Elle demande des éclaircissements.

Mme Marine THYSS comprend que la demande porte sur l'article 1^{er}, du décret 2009, c'est-à-dire que l'administration a omis d'ôter le DIC.

Mme Valérie RENAULT (CGT-Culture) demande où se retrouve le DIC.

M. Jean-François COLLIN répond qu'il se retrouve dans l'arrêté d'organisation du Secrétariat général soumis au CT d'administration centrale.

Il est troublé par la question de la CGT relative à l'article 1 du décret.

M. Christian NÈGRE explique que le décret décrit l'organisation. L'article 1^{er} mentionne le DIC. Il n'aurait plus lieu d'être mentionné. Il faut donc modifier l'article 1^{er} pour supprimer la mention du DIC. Il s'agit par ailleurs d'abroger l'article 7. Les missions du DIC sont décrites dans l'arrêté d'organisation du Secrétariat général.

Mme Valérie RENAULT (CGT-Culture) souhaite savoir à quel article du Secrétariat général les missions du DIC sont rattachées.

M. Thomas HANNEBIQUE répond que dans l'arrêté présenté lors du CT d'administration centrale du 26 avril 2013, les missions du DIC ont été toilettées et sont désormais totalement intégrées au Secrétariat général en tant que service.

Il faut supprimer dans l'article 1^{er} la mention de l'ancien DIC.

M. Jean-Paul LEONARDUZZI (Expert CGT-Culture) indique que l'idée est de s'aligner sur le fonctionnement des autres ministères s'agissant du rattachement du DIC au Secrétariat général ou au Cabinet. La CGT est convaincue que l'administration ne doit pas être tentée par la centralisation de toute la communication de l'administration centrale du ministère.

Il est indispensable d'avoir des services de communication dans les Directions générales de métiers.

Par ailleurs, durant les cinq ou six dernières années, la même personne exerçait des fonctions de conseiller de communication et de chef du département. Le fonctionnement n'était donc pas du tout administratif. La CGT sera attentive au fait que les agents ne pâtissent pas de ce

changement. Il demande aux membres du Cabinet qui utilisent beaucoup le DIC d'accompagner ce changement de fonctionnement, car il s'agit d'un moment très délicat.

Il ajoute que les organisations syndicales sont dans l'attente des fiches de poste pour vérifier si les charges de travail changent ou non. Il semble que les missions resteront les mêmes. Il espère que la Direction de la communication sera renforcée dans ses missions et dans son rôle de coordination de la communication du ministère de la Culture et de la Communication.

M. Jean-François COLLIN répond qu'il ne s'agit pas de supprimer les entités qui traitent de communication au sein des Directions générales, sachant que les situations sont très diverses.

Le rattachement du DIC au Secrétariat général ne vise pas à supprimer les entités étant donné qu'il est inenvisageable de ne pas s'appuyer sur des équipes de proximité dans les Directions générales.

L'administration cherche uniquement à donner suite aux recommandations de l'inspection générale qui avait fait un rapport assez précis sur l'organisation de la communication et qui préconisait ce rattachement à un service administratif et non pas au Cabinet du Département de l'information et de la Communication. Cela permettra de rapprocher la communication externe et la communication interne du ministère, ce qui lui paraît être une bonne chose.

Il est tout à fait clair que dans cet ensemble une cellule a un rôle spécifique : la cellule s'occupant des relations avec la presse. Elle conservera une relation particulière avec le Cabinet étant donné qu'elle n'a pas une compétence essentiellement administrative.

Il faut préciser les modalités de fonctionnement de la nouvelle entité, sachant qu'il s'agit de désigner un nouveau responsable de la partie communication interne. Enfin, il faut dire précisément aux agents quelles tâches leur seront confiées. L'ensemble de l'équipe sera prochainement réuni afin que la nouvelle organisation, les fiches de poste et les règles de fonctionnement leur soient présentées.

Un représentant d'une organisation syndicale indique que la convocation précisait que le texte permettait d'acter le rattachement du DIC au Secrétariat général. Il semblerait intéressant qu'une copie de l'arrêté soit communiquée aux organisations syndicales.

M. Jean-Paul LEONARDUZZI (Expert CGT-Culture) signale que de nombreux chefs de pôle et de nombreux agents ont quitté le Département. Il faut s'assurer que ces agents soient remplacés.

Mme Laurence ENGEL ne sait pas où en sont les recrutements, mais estime que les postes vacants seront pourvus.

Mme Valérie RENAULT (CGT-Culture) souhaite connaître l'évolution globale des emplois concernant les services de communication au ministère de la Culture et de la Communication sur les deux ou trois années à venir.

Elle demande si l'administration s'inscrit en rupture totale avec le rapport Miquel qui prévoyait une rationalisation la communication au Secrétariat général et au sein des Directions générales métiers, notamment sous forme d'externalisation, et de faire le gain de 7 à 8 ETP.

Mme Laurence ENGEL répond que l'administration ne s'est pas basée sur le rapport Miquel dont elle n'a d'ailleurs pas eu connaissance.

Concernant la relation entre le DIC et les services de communication des Directions générales, il ne s'agit pas de supprimer les services de communication, car il faut tendre vers une certaine coordination.

Elle suggère d'examiner le point suivant et de revenir au point dès qu'une nouvelle rédaction aura été effectuée.

Point 5 : Point sur les emplois d'avenir (pour information)
--

M. Daniel GUÉRIN rapporte.

232 emplois d'avenir sont autorisés avec la validation du ministère dans son ensemble, c'est-à-dire du Secrétariat général, des Directions générales compétentes, de Mme la ministre et de son Cabinet.

Le tableau n'a pas pu être distribué en amont aux organisations syndicales, car il a dû être finalisé le week-end précédent. Il remercie d'ailleurs l'ensemble des personnels du SRH.

Un certain nombre d'établissements sont listés, mais pas tous. Il s'agit donc d'un tableau d'étape. Tous les emplois listés dans le tableau ont été validés, mais d'autres pourront l'être par la suite. Il sera revenu vers les organisations syndicales pour leur présenter les éventuels compléments.

Il a été procédé à des arbitrages à la baisse ou à la suppression lorsque le volume d'emplois d'avenir sollicité paraissait excessif par rapport au volume total des emplois. Un établissement n'a pas encore rouvert et le volume d'emplois d'avenir proposé laissait à penser qu'il n'y aurait plus que des emplois d'avenir. Les autorisations ont donc été considérablement réduites par rapport à la demande.

Dans un certain nombre de cas, l'administration a accepté les dérogations aux emplois susceptibles d'être occupés par des fonctionnaires, car elle pose comme condition à ces dérogations qu'elles permettent effectivement aux jeunes qui occuperaient ces emplois de préparer d'éventuels concours leur permettant d'accéder à la Fonction publique. Cela peut être le cas de jardiniers ou d'agents d'accueil et de surveillance.

Il ne s'agit pas de les substituer à des personnels fonctionnels ou contractuels sur les statuts habituels des emplois d'avenir, mais de dire que le ministère a un devoir d'exemplarité dans sa capacité à permettre l'accès aux processus de recrutement de la Fonction publique de jeunes qui en sont très éloignés et qui n'auraient aucune chance d'y parvenir si une première expérience et une formation adaptée ne leur étaient pas proposées.

C'est dans cette démarche que l'administration a validé ces dérogations. Toutes les conventions seront revues par le Secrétariat général et le Cabinet. Il sera veillé à ce que cette démarche soit explicitement citée, tout comme il sera veillé à ce que les engagements pris en

matière d'identification de moyens particuliers de formation pour ces jeunes soient confirmés, confortés et identifiés.

En effet, l'administration s'est engagée à ce que les moyens de formation pour ces jeunes ne soient pas prélevés sur l'enveloppe habituellement dédiée aux personnels statutaires de l'établissement considéré. En outre, un véritable tutorat sera mis en œuvre.

Des cas particuliers avaient été évoqués lors du dernier CT ministériel. Les process ont été suspendus dans l'attente de la présente séance. L'étape suivante consistera en une concertation dans l'ensemble des établissements, étant donné que la circulaire de Mme la ministre rend obligatoire la concertation au sein de chaque CT des établissements ou au sein de chaque CE des EPIC avant le déploiement des emplois d'avenir.

M. Frédéric SORBIER (CGT-Culture) rappelle que dans le compte-rendu synthétique de la précédente séance, il est dit : « *Dans son intervention, la CGT/Culture souligne l'importance du dispositif des emplois d'avenir (lutte contre le chômage et la précarité* ». Or, ce n'est pas tout à fait ce qui avait été dit. La CGT se préoccupe fortement de la lutte contre le chômage et la précarité, mais elle ne valide pas pour autant le processus des emplois d'avenir et notamment en l'état pour ce qui concerne les services publics.

Dans le tableau de suivi, il est indiqué qu'il y a des points de vigilance sur le dispositif des emplois d'avenir. Il demande s'il s'agit de la vigilance des représentants du personnel ou de la vigilance de l'administration.

S'il y a vigilance de l'administration sur le fait que ce dispositif ne doit pas être détourné pour combler du sous-effectif au sein des établissements publics ou recruter des jeunes sur des emplois correspondant à des corps de fonctionnaires, la CGT ne voit pas comment cette vigilance s'exerce sur le tableau remis ce jour.

Elle le devine par une petite astuce ayant permis à l'administration de se sortir de cette difficulté. Ainsi, devant tous les corps de fonctionnaires titulaires, l'administration a ajouté la mention « *aide* ». Il cite : aide à l'accueil et à la surveillance ou aide-jardinier. Lorsqu'il y a des sous-effectifs dans un établissement, l'emploi d'avenir ne se contentera pas d'aider, mais occupera un poste qui avait été laissé vacant. Il n'y a donc aucune avancée.

Le 24 avril 2013, un rapport du Conseil d'analyse économique sur l'emploi des jeunes peu qualifiés en France a été remis au premier ministre. Il cite la page 3 : « *La solution n'est pas de placer les emplois d'avenir dans le secteur public ou associatif dont toutes les études démontrent l'inefficacité du point de vue du retour à l'emploi non aidé, voire les effets stigmatisants. Ils doivent être réorientés vers le secteur privé* ». Il souhaite connaître l'avis de l'administration sur ce rapport.

M. Daniel GUÉRIN rappelle avoir mis l'accent dans sa présentation sur les raisons des dérogations. Il s'agit de considérer qu'il serait inacceptable dans une démarche où Mme la ministre a réaffirmé sa volonté de rééquilibrer l'emploi contractuel et l'emploi fonctionnaires de ne pas s'interroger sur la responsabilité sociétale du ministère de la Culture et de la Communication à permettre à des jeunes très éloignés de cette capacité à passer ces examens professions ou ces concours ou de se rapprocher par une première expérience professionnelle sur d'emplois proches de ceux pour lesquels ils vont concourir grâce à une formation financée par l'établissement public.

Dans un certain nombre de cas, il s'agit de permettre aux jeunes d'approcher le métier. Ce ne sera pas le métier, mais ce sera relativement proche étant donné que l'objectif est de leur permettre de s'y préparer.

Concernant le rapport du Conseil d'analyse économique, il pense qu'il n'engage que ses auteurs et donc pas le gouvernement. La question ne relève pas du ministère de la Culture et de la Communication, mais mérite d'être examinée. Il s'agit de savoir s'il faut élargir le périmètre des emplois d'avenir au secteur privé hors associations d'économie sociale et solidaire et entreprises d'insertion. Il comprend que cela relève du souhait de la CGT.

Il ne peut pas se prononcer à la place du ministère du Travail, mais cette question mérite d'être posée au regard de l'état de l'emploi en France et notamment des statistiques du chômage des plus jeunes et des moins qualifiés. Un certain nombre de dispositifs ambitieux ont été mis en place par le nouveau gouvernement comme les emplois d'avenir ou les contrats de génération. Ce n'est pas au ministère de la Culture et de la Communication de dire s'il faut aller au-delà.

Un représentant d'une organisation syndicale indique qu'à l'Opéra comique des postes semblent être à mi-temps : caissiers à la saison, huissiers le week-end, vendeurs de programmes de spectacles. Il souhaite obtenir des précisions quant à cette situation de précarité.

Il ajoute que certains établissements comme le Louvre s'inquiètent de la difficulté d'assurer une sorte de tutorat, notamment au regard des derniers événements. Il aimerait avoir des éclaircissements.

Enfin, il rappelle qu'il a été question des surqualifications et de la réalité relative aux candidats passant des concours. Beaucoup d'agents de surveillance relevant de la catégorie C ont au minimum un DEUG ou une Licence. Il demande si les agents en emploi d'avenir ne seront pas disqualifiés par avance pour passer ces concours au regard de la surqualification de la Fonction publique en général.

M. Daniel GUÉRIN répond que la condition *sine qua non* pour que ces emplois puissent être mis en œuvre est le principe du temps complet et d'un CDD d'au moins un an. Dans chaque établissement, il s'agit que ces points de principe soient respectés.

Par ailleurs, il indique que si un examen professionnel de catégorie C est organisé, il risque d'y avoir des candidats surdiplômés, ce qui bloquera l'accès à tous les jeunes sans qualifications. Les préparer, leur donner une expérience et les former à des examens professionnels est leur donner cette chance qu'ils n'auront pas initialement. C'est la raison pour laquelle le ministère de la Culture et de la Communication a accepté de déroger dans ce cadre-là et à condition que soit explicité dans chaque convention d'établissement le fait qu'il s'agit bien de préparer à ce dispositif.

Mme Sophie AGUIRRE (SUD-Culture) demande s'il s'agit d'embauches sur des contrats d'un an ou de trois ans. Normalement, la règle est de trois ans, mais elle a l'impression qu'elle serait plutôt d'un an dans ce cas. Il souhaite avoir des informations à ce sujet.

Elle indique ensuite qu'il y a un problème au niveau des salaires. Au musée du Louvre, à corps équivalents, ces jeunes sont moins payés étant donné que les primes statutaires leur ont été refusées. Or, la part des primes est très importante. Ces jeunes ont donc des salaires bas, ce qui n'est pas motivant.

Elle mentionne également le problème des socles de formation. Si les formations ne sont pas fournies, l'État est en droit de demander le remboursement des sommes. Elle s'enquiert du contrôle effectif concernant les formations.

Il risque enfin d'y avoir des problèmes humains étant donné que la majorité de ces jeunes est sensée venir de milieux présentant des difficultés sociales. Elle n'est pas sûre que les équipes d'action sociale des différents établissements soient très au fait de certaines problématiques (assurance maladie, logement, impôt sur le revenu...). Il faut apporter des réponses concrètes à ces jeunes.

M. Daniel GUÉRIN comprend que le musée du Louvre a atteint la cible, c'est-à-dire qu'il a recruté des jeunes très éloignés de l'emploi. Il est extrêmement positif de constater qu'un emploi a pu leur être proposé.

Les durées de contrat n'apparaissent pas, car cela ne relève pas de la circulaire de Mme la ministre, mais de la loi. Ce point devra être discuté au sein de chaque CT ou CE. L'objectif n'est pas de ramener tous les cas à des contrats d'un an. Les situations sont extrêmement diverses.

S'agissant des mesures d'accompagnement, lorsqu'un agent est recruté, toutes les informations dont il a besoin lui sont en principe fournies. C'est le rôle des structures de recrutement ou d'accompagnement social de chaque établissement, mais c'est aussi le rôle des missions locales.

Quant à la problématique salariale, une discussion est actuellement en cours et le ministère de la Culture et de la Communication a fait une demande d'arbitrage gouvernemental sur la façon dont cette question doit être traitée. Il existe en effet un point de désaccord entre plusieurs ministères sur la question du niveau de rémunération auquel peuvent prétendre ces jeunes. La question n'est pas donc pas définitivement tranchée.

Mme Laurence ENGEL ajoute qu'au-delà des questions de principe, le gouvernement est totalement mobilisé. Les remarques pratiques évoquées par les organisations syndicales doivent donc être remontées afin que la mise en œuvre soit la plus efficace possible.

M. Frédéric SORBIER (CGT-Culture) indique que la CGT n'a pas dit qu'elle cautionnait le rapport du Conseil d'analyse économique. Ce dernier est placé auprès du premier ministre et doit éclairer les choix du gouvernement. D'après M. Daniel GUÉRIN, il conviendrait d'élargir au secteur privé les emplois d'avenir créés dans le secteur public.

M. Daniel GUÉRIN rétorque avoir dit qu'il ne relevait pas de la compétence du ministère de la Culture et de la Communication d'en juger, mais que cela relevait des autorités gouvernementales compétentes. Il a par ailleurs rappelé que le Conseil d'analyse économique est un organisme consultatif qui n'engage pas le gouvernement.

M. Frédéric SORBIER (CGT-Culture) avait mal compris. Il demande quels concours et quels métiers préparent à des missions d'huissier de week-end, de contrôleur de billets, de préparateur de salles. S'agissant du contrôle des billets, il souhaite savoir si l'administration a pris conscience que cela percute le métier de caissier-contrôleur.

Si des emplois d'avenir sont exclusivement dévolus au contrôle des billets, il demande si les caissiers-contrôleurs titulaires n'auront que des fonctions de caisse et plus de contrôle. Le sous-effectif se situe au niveau de la caisse et pas du contrôle.

M. Didier ALAIME (CGT-Culture) entend les efforts faits par M. Daniel GUÉRIN pour rendre acceptable par les organisations syndicales le changement de position d'un CT à un autre sur l'utilisation des emplois d'avenir.

L'administration indique que c'est notamment l'occasion pour former les futurs lauréats de concours à des métiers pendant trois ans.

Un certain nombre d'établissements publics attendent l'ouverture de concours pour pourvoir les postes vacants qui sont dans les plafonds d'emploi. Il évoque le manque de jardiniers au CMN alors que ce dernier a les supports budgétaires pour les rémunérer et le plafond d'emploi pour les accueillir. Le CMN attend toujours l'ouverture du concours.

Si les jeunes sont accompagnés, formés et préparés à présenter le concours dans un an, il demande à l'administration ce qui leur garantira de pouvoir, en un an, gommer leurs différences avec les personnes surdiplômées. Il est prêt à changer d'avis si l'administration parvient à lui démontrer que l'année de formation de ces jeunes leur permettra d'être en concurrence loyale avec des personnes surdiplômées se présentant à des concours de catégorie C.

M. Daniel GUÉRIN répond qu'il n'y a pas de science exacte en matière de recrutement et de processus RH.

Cependant, il est absolument convaincu que si rien n'est fait ces jeunes n'auront jamais aucune chance de réussir un concours ou un examen professionnel. L'administration doit essayer de mettre ces jeunes en situation de passer les examens professionnels ou les concours. Il ne donne garantie qu'ils réussiront ou que tous accéderont à la Fonction publique. Il est en revanche convaincu que le ministère de la Culture et de la Communication a un devoir social et sociétal de tenter les choses.

Il n'a jamais considéré que le tutorat à lui seul permettrait à ces jeunes de se présenter dans de bonnes conditions. Le tutorat est un parallèle avec la formation financée sur une enveloppe spécifique. La formation a vocation à faire intervenir des acteurs potentiellement exogènes à l'établissement. Il s'agit donc d'un double soutien : le tutorat pour découvrir le métier et la formation en complément.

Enfin, il ne peut pas se substituer à Mme la ministre pour faire des annonces sur les ouvertures de concours de la Fonction publique sur tel ou tel métier. Mme la ministre s'exprimera à ce sujet lorsqu'elle le jugera utile. Il retient néanmoins la volonté de Mme la ministre de faire en sorte de rééquilibrer les effectifs entre les fonctionnaires et les contractuels au profit des fonctionnaires, ce qui appelle un effort particulier en termes d'ouverture de concours de la Fonction publique.

Dans la circulaire, il a toujours été indiqué qu'il y aurait des dérogations au principe de ne pas affecter d'emplois d'avenir sur des emplois susceptibles d'être occupés par des fonctionnaires. La démarche n'est pas d'habiller les choses, mais d'essayer de permettre à ces jeunes d'accéder à un emploi pérenne par la voie de l'examen professionnel ou du concours.

Si au terme d'un an ou d'un an et demi il était constaté que quelques jeunes ont pu accéder à la Fonction publique, ce serait une fierté au nom du ministère de la Culture et de la Communication et de tous ses agents.

M. Wladimir SUSANJ (CGT-Culture) ne sait pas si le projet gouvernemental est de nature sociétale lorsqu'il s'agit de répondre au chômage de masse des jeunes les moins qualifiés. Le taux de chômage des moins de 25 ans s'élève en effet actuellement à plus de 27 %.

Les jeunes des zones urbaines sensibles ont tout autant le droit à un vrai emploi avec un vrai statut et de vrais droits que les autres salariés français. Il demande pourquoi un jeune résidant dans une zone urbaine sensible serait condamné à la précarité.

Le raisonnement n'est pas valable, car pour recruter dans la Fonction publique il existe plusieurs leviers comme le concours, le recrutement sans concours et les PACTE. Les jeunes en général et les jeunes des banlieues ont le droit à autre chose, et ce, qu'ils soient qualifiés ou non.

Il cite le tableau et la fonction d'archiviste qui nécessite au moins un niveau baccalauréat. Il s'agit donc d'un emploi qualifié pour lequel il existe des corps de fonctionnaires. Là, il s'agit de recruter une personne peu qualifiée sur des fonctions d'archiviste. Cela ne se tient pas.

Le Président de la République avait annoncé que 100 000 contrats seraient signés d'ici la fin de l'année 2013. Début mars, 6 500 avaient été signés. Ce n'est pas de cette façon que l'on peut lutter contre le chômage en général. Il faut donner à tous ces jeunes un vrai emploi, un vrai salaire et de vrais droits.

Il rappelle qu'il va être procédé à un recrutement par PACTE aux Archives nationales de Pierrefitte-sur-Seine. Il ne sait pas combien de personnes vont être recrutées, ni à quelle période ou à combien d'heures de formation cela correspondra.

M. Patrick BOTTIER (SUD-Culture) a entendu le discours selon lequel il est intéressant de donner accès à l'emploi à des jeunes. Il demande quels sont les postes qui ne sont pas dérogatoires étant donné que 99 % des postes sont dérogatoires.

Au niveau des écoles d'architecture et des écoles d'art, il constate qu'il y a d'énormes besoins. Chaque ENSA a besoin de deux emplois, soit de 40 personnes. En dehors des emplois d'avenir, il y a donc un réel souci de recruter des personnels dans les établissements.

Il note que la formation ne doit normalement pas être imputée sur le budget formation. Il s'agit d'une ligne à part, l'idée officielle étant de ne pas priver les autres agents de formations pour des motifs budgétaires. Les établissements n'ont pas de descripteurs de formations et ne s'appuient que sur les formations relevant du ministère de la Culture et de la Communication ou parfois du privé.

Les budgets de formation pour les ENSA sont actuellement ridicules, ce qui ne va pas aller en s'arrangeant concernant les formations des emplois d'avenir. Si les emplois d'avenir n'ont pas accès aux formations, il sera difficile pour ces personnes de préparer un concours. Il faut donner les moyens aux emplois d'avenir par un accès aux formations du ministère de la Culture et de la Communication dans le cadre du plan de contrat 2013 qui sera discuté dans le point suivant.

M. Nicolas MONQUAUT (CGT-Culture) rappelle que cela fait plusieurs années que la CGT explique que la filière des jardiniers périclité, l'idée étant que les fonctions doivent à terme être externalisées. Pendant des années, l'administration a affirmé que ce sujet était identifié, mais aucun recrutement n'a été fait et aucun concours n'a été organisé. Il faut que l'administration annonce clairement qu'elle a une vraie politique de recrutement en la matière.

En outre, l'administration n'a pas fait de travail préparatoire. Cela fait des années que le ministère de la Culture et de la Communication a des emplois aidés. La question centrale a toujours été celle de la politique de formation mise en œuvre pour parvenir à un emploi et ne pas se retrouver au chômage.

Il demande ce qui a été fait en termes de véritable politique de recrutement au niveau des PACTE. L'administration est incapable d'y répondre. Elle fait de belles promesses, mais ne donne aucun moyen de contrôler les établissements pour que le projet réussisse et que les emplois d'avenir du gouvernement ne soient pas négatifs et nocifs comme beaucoup d'autres projets ont pu l'être étant donné qu'ils n'avaient pas été accompagnés.

La CGT se rend compte que le Cabinet a une fois de plus avalisé les coûts parties des établissements. Cela l'inquiète, car les établissements font comme bon leur semble et la tutelle est extrêmement légère. La CGT s'en est une nouvelle fois rendue compte à travers le dossier des emplois d'avenir.

Mme Yolande LAMARAIN (CGT-Culture) revient sur les ENSA où l'on retrouve généralement le métier de manutentionnaire de bibliothèques. Actuellement, ce sont les étudiants moniteurs qui assurent ce travail. Les étudiants sont dans une situation très grave. L'on va aider un contrat d'avenir d'un côté, mais mettre d'un autre côté des étudiants dans une difficulté matérielle.

Concernant la formation, les ENSA sont de petits établissements publics qui n'ont pas les moyens de monter des formations. Leurs budgets formation sont ridicules.

En outre, il est difficile pour les agents d'accueil et de surveillance exerçant dans les ENSA de passer les concours internes afin d'avoir des promotions, car leur métier ne les forme pas à passer des concours.

Si la formation n'est pas prise en charge au niveau central par des gens compétentes, elle craint que ces agents ne soient pas du tout formés pour passer les concours.

M. Daniel GUÉRIN indique que s'il doit y avoir une annonce d'ouverture de concours, ce sera fait par Mme la ministre et pas le Conseiller social, la Directrice de Cabinet ou le Secrétaire général.

Il admet qu'il puisse y avoir des inquiétudes, des doutes ou des interrogations, voire des désaccords. Il n'est pas question de tout régler ce jour. Ce n'est pas le ministère de la Culture et de la Communication qui va recruter tous les jeunes étant à la recherche d'un emploi. Pour autant, il a pour responsabilité de participer à l'effort national qui prend plusieurs formes et notamment le dispositif des emplois d'avenir.

Le nombre de 232 reste relativement modeste au regard du volume de 100 000 emplois d'avenir envisagé pour 2013. Le ministère doit néanmoins participer à cet effort et doit être exemplaire dans sa contribution à cet effort de façon maîtrisée.

Il ajoute que le ministère de la Culture et de la Communication est celui qui a posé le plus de conditions à la mise en œuvre des emplois d'avenir. La circulaire est la plus rigoureuse.

Contrairement à ce que pensent les organisations syndicales, le document remis ne correspond pas à la compilation des demandes ou des propositions des établissements publics. Dans bon nombre de cas, soit numériquement, soit en termes de typologie d'emplois, beaucoup de ménage a été fait.

Lorsqu'un établissement d'une centaine d'agents vient avec une demande d'une douzaine ou d'une quinzaine d'emplois d'avenir, cela ne paraît pas raisonnable à l'administration et elle refuse. Lorsqu'un autre établissement présente une demande d'une vingtaine d'emplois pour cent agents, l'administration refuse également. L'administration refuse aussi lorsqu'un établissement demande uniquement des agents d'accueil et de surveillance. L'administration a donc procédé à des arbitrages qu'elle assume.

En matière de formation, il n'écarte pas les questions soulevées par MM. Patrick BOTTIER, Nicolas MONQUAUT, Wladimir SUSANJ ou par Mme Yolande LAMARAIN. Il faut approfondir le travail. Par le biais de la circulaire, l'administration a voulu faire comprendre qu'il ne s'agit pas que les moyens de formation mis à disposition des emplois d'avenir soient prélevés sur les moyens fléchés pour les agents statutaires.

Il peut néanmoins y avoir, pour une certaine typologie d'emplois, des formations partagées inter-établissements. Il s'agit d'une idée intéressante qui mérite d'être creusée. Mme la ministre a imposé une concertation avec les représentants du personnel au sein des CT ou des CE de chaque établissement pour voir comment décliner.

Il confirme l'engagement selon lequel la problématique des emplois d'avenir soit abordée lors de chaque CT ministériel.

M. Frédéric SORBIER (CGT-Culture) répète ce qu'a dit la CGT lors du précédent CT ministériel. La CGT considère que c'est une manière pour l'administration de se donner un peu d'air s'agissant de l'insuffisance de l'emploi, des effets de la RGPP et du creusement du sous-effectif.

Pendant un certain temps, ces emplois d'avenir seront ressentis comme une sorte de renfort sur le terrain, ce qui accaparera les énergies. Cela permettra d'apaiser les tensions sociales au niveau de l'emploi. Au final, même si un certain nombre de ces emplois parviennent à être pérennisés au ministère, le jour où ils disparaîtront le problème de l'emploi, qui se sera probablement encore accentué, ressurgira cruellement.

L'administration parle de création d'emplois. Il demande si elle a évalué les destructions d'emplois immédiatement concomitantes au recrutement éventuel à court terme des emplois d'avenir.

Dans l'attente des emplois d'avenir, des établissements publics ont déjà commencé à raccourcir la durée des CDD et à augmenter la précarité en ne faisant plus signer des contrats de six mois ou d'un an, mais des contrats d'un mois renouvelables mensuellement.

M. Didier ALAIME (CGT-Culture) demande si le ministère de la Culture et de la Communication aura recruté 3 569 emplois d'avenir d'ici la fin de l'année 2013.

Depuis l'origine de l'obligation de recruter des emplois d'avenir, les organisations syndicales attendent qu'une étude GPEC soit diligentée. Il souhaite savoir si les emplois d'avenir correspondent à une étude GPEC dont les organisations syndicales n'ont pas eu connaissance ou si cela a trait à des sujets d'opportunité.

Mme Sophie AGUIRRE (SUD-Culture) estime qu'il est urgent de réactiver l'Observatoire de la précarité. Elle appuie la demande de la CGT quant à la tenue d'un exercice GPEC.

Concernant les parcours de formation, elle n'est pas sûre que tous les jeunes soient à niveau en termes d'alphabétisation. Il attire l'attention sur le fait qu'il faut avoir des bases en français avant d'apprendre une langue étrangère. Il y a donc un parcours type à prévoir qui doit être centralisé au niveau du ministère de la Culture et de la Communication.

Les parcours de formation ne doivent pas être prévus sur un an, mais sur la longueur.

M. Franck GUILLAUMET (CGT-Culture) est très mal à l'aise avec ce débat.

Il faut éviter d'avoir un certain nombre d'idées reçues sur ce que sont les jeunes des banlieues défavorisées. Cela n'est pas aussi binaire que ce qui peut être laissé entendu.

Il préfère que l'on s'attache à des éléments statistiques qui sont incontestés et incontestables au niveau de la situation de l'emploi et du chômage. En effet, plus d'un quart des jeunes éprouve des difficultés pour accéder à un emploi.

Il peut être considéré que les intentions politiques présidant à la mise en place du dispositif d'emplois d'avenir peuvent être louables, mais cela donne le sentiment d'apporter une demi-réponse à un problème social et sociétal d'une toute autre ampleur.

Par ailleurs, il faudrait aborder la question sous l'angle du travail et pas uniquement de l'emploi. À travers un certain nombre d'identifications de missions, cela renvoie à la question du travail et à un certain nombre d'interrogations sur des métiers et des filières métiers.

La filière des végétaux a été citée, mais il pense également à la filière ASM qui est tout particulièrement concernée par le dispositif. La CGT demande depuis très longtemps la tenue d'un débat sur l'avenir de cette filière, c'est-à-dire sur les besoins en termes d'emplois, mais également la structure de cette filière, le sens du travail et l'évolution éventuelle visant à correspondre à l'évolution des établissements.

La colonne de la RMN GP le conforte dans ses propos. Il demande si la RMN se rappelle que par le prisme de la nécessité de ses besoins et de trouver une convention avec le ministère pour atteindre un objectif politique, il y a les personnels et les métiers de l'atelier de moulage. Depuis des années, l'établissement a totalement abandonné le débat sur cette question et que cela s'est traduit par des épisodes humains extrêmement douloureux.

M. Frédéric SORBIER (CGT-Culture) s'interroge. Compte tenu des contraintes de moyens très fortes pesant sur les établissements publics, il demande si avec ce projet d'emplois d'avenir l'administration ne fait pas d'une pierre deux coups. L'administration leur permettrait ainsi d'avoir un peu d'air en termes d'emplois faute d'autre dispositif, mais également d'avoir un peu d'air en termes budgétaires.

Les établissements publics vont pouvoir alléger leur masse salariale étant donné qu'ils vont payer beaucoup moins des emplois d'avenir que des CDD ordinaires. En outre, le dispositif de fongibilité asymétrique, s'ils ont fait des économies sur leur masse salariale, leur permet de les basculer en dépenses de fonctionnement pour payer les factures.

Il y a donc une opportunité pour les établissements publics en une seule opération d'avoir un peu de renfort en emplois, de faire des économies sur la masse salariale et éventuellement de payer les factures courantes en fin d'année grâce au dispositif de fongibilité asymétrique.

Il demande s'il se méprend, ce qu'il espère.

M. Daniel GUÉRIN réaffirme qu'il sera revenu systématiquement sur ce sujet lors de chaque séance du CT ministériel.

M. Franck GUILLAUMET (CGT-Culture) indique que la CGT ne souscrit pas à ce projet.

Il émet le vœu que l'administration s'engage à ce qu'aucun emploi d'avenir ne soit laissé de côté.

M. Daniel GUÉRIN s'engage à ce que l'objectif soit qu'aucun jeune ne se retrouve laissé de côté. Le ministère de la Culture et de la Communication ne peut pas avoir la garantie qu'il y sera parvenu, car de nombreux jeunes sont extrêmement éloignés de l'emploi.

Il ne faut pas stigmatiser les jeunes des banlieues de façon généraliste, mais les emplois d'avenir visent une population issue des quartiers les plus socialement en difficulté et des jeunes sans aucune qualification. Ces jeunes sont le plus en difficulté pour s'inscrire dans la démarche pérenne de l'emploi.

Il répond à M. Didier ALAIME qu'il ne fait pas sien le chiffre de 6 500 emplois d'avenir signés à ce jour. En revanche, il fait sien le chiffre de 100 000 emplois d'avenir sur l'exercice 2013.

En 2013, le ministère de la Culture et de la Communication pourrait accueillir 300 emplois d'avenir dans les établissements publics au regard de sa taille et de ses capacités d'accueil. La plupart d'entre eux ne seront pas recrutés avant la rentrée de septembre 2013 puisqu'il y a encore plusieurs étapes à franchir comme la concertation dans les établissements et le recrutement via les missions locales. Il y a donc tout un travail à conduire qui demandera plusieurs semaines, voire plusieurs mois.

300 emplois d'avenir correspondent à ce qui peut être fait au niveau des établissements publics, mais pas à ce qui doit l'être au niveau du secteur de la Culture et de la Communication. Parallèlement, l'administration conduit tout un travail de sensibilisation en direction des entreprises publiques du secteur, des associations ou des ESS pour qu'ils participent à cet effort.

M. Frédéric SORBIER a émis une remarque sur le secteur privé. Une partie du secteur privé non lucratif est d'ores et déjà ouvert à l'accueil des emplois d'avenir. Le ministère de la Culture et de la Communication a également une responsabilité par le biais des DRAC, des acteurs locaux ou de ses filières afin de permettre que le secteur privé se mobilise pour ces recrutements.

L'administration et les organisations syndicales peuvent avoir des désaccords sur le dispositif des emplois d'avenir, mais il y a une chose très importante qui fait la différence entre ce dispositif et d'autres que le précédent gouvernement avait tenté de mettre en place. Les emplois d'avenir sont des emplois normaux sur lesquels l'État apporte un financement pour faciliter le recrutement. Ce ne sont pas des emplois particuliers ou des contrats qui seraient dérogatoires du travail.

Quant à la GPEC, il indique que les emplois d'avenir correspondent à la mise en place d'un dispositif social et sociétal qui ne s'inscrit pas à proprement parler dans une GPEC. En revanche, dans le cadre de la lettre de mission de la seconde phase de la RGPP confiée à l'IGAC, un focus est demandé sur les problématiques de métiers pour contribuer à la construction d'une GPEC. Il s'agit d'une démarche longue, ardue, qu'il faut construire.

Il remercie enfin les organisations syndicales pour la qualité du débat.

Reprise du point 4

Mme Laurence ENGEL indique que dans l'article 1 a été supprimée l'évocation du rattachement du DIC au Cabinet.

Mme Marine THYSS propose également d'ajouter à l'article 2, qui décrit les missions du Secrétariat général, que le Secrétariat général est chargé notamment de la communication.

Enfin, l'article 7 est abrogé.

Mme Laurence ENGEL met aux voix le projet de décret modifiant le décret n°2009-1393 du 11 novembre 2009 relatif aux missions et à l'organisation de l'administration centrale du ministère de la Culture et de la Communication : texte permettant le rattachement du DIC au Secrétariat général.

Résultat du vote :

Pour : Unanimité

Le projet de décret modifiant le décret n°2009-1393 du 11 novembre 2009 relatif aux missions et à l'organisation de l'administration centrale du ministère de la Culture et de la Communication : texte permettant le rattachement du DIC au Secrétariat général est adopté à l'unanimité.

Point 6 : Présentation du plan formation 2013 (pour avis)
--

Mme Alix RIMAUD-GUFFLET rapporte.

Le plan ministériel de formation pour l'année 2013 a été présenté à la commission formation le 1^{er} février 2013.

Le ministère dispose d'un budget de 3 millions d'euros en titre III pour financer son programme de formation, ce qui représentant une progression assez substantielle par rapport au budget 2012, soit 6,3 % d'augmentation.

Ceci s'explique par plusieurs facteurs. Il s'agit d'abord de la prise en compte par le ministère de l'importance des opérations de formation professionnelle continue, et notamment par l'accroissement du volume d'activité nécessité par les préparations aux examens professionnels et aux concours.

L'accroissement de ce budget a également été rendu possible, car de façon tout à fait exceptionnelle les crédits dévolus au ministère de la Culture et de la Communication n'ont pas été soumis au gel budgétaire de l'année 2013.

En outre, cette évolution positive résulte aussi de la bonne qualité du dialogue de gestion entre les services de formation au sein du ministère de la Culture et de la Communication, lequel a ainsi été récompensé.

Au niveau du Secrétariat général, le plan de formation 2013 vise une cible ambitieuse en nombre de stagiaires. La cible est en effet chiffrée à 6 848 stagiaires. Cette hypothèse repose sur une fréquentation à 100 % des stages programmés. Si le taux de remplissage moyen observé annuellement, entre 70 et 75 %, est appliqué, l'hypothèse serait d'un peu moins de 5 000 stagiaires.

Sur les 3 millions d'euros dont dispose le ministère, le plan de formation du Secrétariat général prévoit d'en consommer environ 2,3 millions. Ce plan s'inscrit dans les priorités interministérielles définies annuellement par la DGAFP, dont les principales pour 2013 sont l'accompagnement de la mobilité, l'égalité professionnelle hommes/femmes, l'évaluation et la prévention des risques psychosociaux, ainsi que l'accompagnement des équipes RH dans la mise en place de l'ONP.

Au regard de ces priorités, le Secrétariat général poursuit des formations qui existaient déjà comme celles se rapportant à la valorisation du parcours professionnel, au cadre juridique de la lutte contre les discriminations dans la Fonction publique, ou à la prévention et à la gestion des conflits en milieu de travail.

Au-delà, un certain nombre de nouveaux stages seront mis en place pour répondre aux demandes interministérielles qui rejoignent les préoccupations ministérielles, comme un stage sur le recrutement d'un collaborateur, la mise en œuvre de l'égalité professionnelle hommes/femmes et des formations destinées aux agents du SRH passant à la bicompetence et aux futurs utilisateurs du nouvel outil SIRH.

Concernant la préparation des concours et des examens professionnels, un certain nombre d'épreuves sont assez fondamentalement renouvelées, soit créées, avec les conséquences tirées de la bascule dans le NES de plusieurs corps de catégorie B. Le plan de formation en la matière en tire toutes les conséquences en termes de volumétrie.

L'administration escompte une assez forte fréquentation étant donné que les agents qui vont se présenter n'ont pas eu l'occasion de se préparer à ces nouvelles épreuves. Sur le fond, il y aura une évolution du plan de formation pour former les agents le mieux possible à la présentation d'un dossier de parcours professionnel pour l'accès à la classe supérieure et d'un dossier de reconnaissance des acquis de l'expérience professionnelle pour l'accès à la classe exceptionnelle. Il s'agit là des nouvelles dispositions récemment entrées en application pour le corps des secrétaires administratifs et le corps des techniciens des services culturels.

La professionnalisation des jurys est également une priorité en 2013, avec des formations systématiques pour les membres de jury qui commencent au mois de mai 2013.

Le plan de formation 2013 du Secrétariat général comporte l'ensemble des rubriques habituelles comme : le management, les ressources humaines, l'hygiène, la sécurité, les conditions de travail, le handicap, les achats publics, les finances publiques et le contrôle de la gestion publique, le développement durable, la bureautique et l'informatique, la communication, les langues étrangères, les techniques juridiques, les techniques administratives et la formation à l'Europe.

Au total, ce sont plus de 300 actions de formation différentes qui sont proposées par le Secrétariat général aux agents du ministère. Il s'agit donc de plus de 300 offres pédagogiques distinctes les unes des autres.

Les Directions générales ajoutent au catalogue ministériel environ 200 actions de formations collectives.

S'agissant de la DGP, pour un budget qui avoisine les 600 000 euros, quatre axes de formation prioritaires ont été déterminés :

- le renforcement des compétences juridiques en particulier autour des AVAP avec des formations essentiellement délivrées directement dans les services déconcentrés,
- l'accompagnement des métiers en matière de gestion et de traitement (stages sur l'archivage numérique, le récolement décennal, l'élaboration de la carte archéologique, des applications patrimoniales)
- la sûreté et la sécurité avec notamment l'encouragement et la prise en charge de l'acquisition des qualifications SIAP par les agents d'accueil
- l'accueil des publics et la médiation culturelle avec des stages qui vont de la présentation des fondamentaux de la médiation culturelle à des stages beaucoup plus spécialisés et qui s'intéressent à la médiation culturelle à destination de publics spécifiques. En 2013, la priorité est donnée à l'accueil des publics familiaux et à l'accueil des handicapés mentaux

Le 1^{er} février 2013, la DGP avait présenté comme devant être mis en place un accueil postrecrutement pour les nouveaux agents de surveillance qui sont arrivés en nombre assez conséquent à la suite du dernier recrutement sans concours et du dernier concours dans ce corps. Trois sessions sont programmées en 2013 avec une présentation générale du ministère

et des modules dédiés à l'exercice des fonctions d'accueil, de surveillance, de sûreté, de sécurité et des mises en situation.

La DGCA dispose d'un budget de 12 000 euros et a identifié cinq axes principaux de formation pour 2013 :

- l'impact des politiques communautaires sur les champs d'intervention de la Direction générale (financements internationaux et européens)
- les connaissances juridiques relatives aux métiers du spectacle vivant (emploi et droit du travail)
- les impacts du numérique dans le secteur de la création
- l'évaluation et la tutelle des établissements publics (formation sur l'analyse budgétaire et comptable)
- les applications informatiques métiers (vidéo musée)

La DGMIC est dotée de 88 000 euros et centre son offre autour des métiers du livre et de la lecture publique. Elle utilise le plan de formation continue proposé par l'ENSIB.

Mme Valérie RENAULT (CGT-Culture) donne lecture d'une déclaration au nom de la CGT :

« Sur ce plan de formation du ministère de la Culture 2013, remerciements aux services qui nous ont communiqué une documentation claire, fournie et bien documentée et qui permet de lire les grandes orientations de chaque entité en matière de formation. Néanmoins, nous allons dire qu'aucune note de synthèse ne vient décliner les grandes orientations interministérielles ou ministérielles en matière de formation professionnelle tout au long de la vie.

La documentation présentée est constituée du plan de formation du Secrétariat général, de la DGP, de la DGCA, de la DGMIC et des établissements publics de Versailles, du Louvre et de la BNF, ce qui en soi n'a rien de nouveau, mais ne constitue pas complètement le périmètre ministériel.

Les offres de formation des autres établissements et d'une partie des DRAC ou des services interministériels au niveau déconcentré ne nous sont pas communiquées. Notre souci est bien d'apprécier les conditions d'accès de la formation pour l'ensemble des personnels. L'égalité d'accès au droit à la formation de tous les agents du ministère, quels que soient leur statut ou leur affectation, est un principe auquel la CGT est particulièrement attachée.

Le plan de formation du ministère de la Culture s'inscrit dans un cadre défini par la circulaire de la DGAFP du 22 octobre 2012 relative à l'orientation des priorités interministérielles fixée à la formation professionnelle tout au long de la vie des agents de l'État pour l'année 2013. C'est la déclinaison de l'article 37 du décret 2007-1470. Cette circulaire demande au ministère de relayer les priorités retenues au niveau interministériel et de participer à l'élaboration d'une offre de formation interministérielle pilotée par les plateformes régionales d'appui à la gestion des ressources humaines. Sur ce dernier point, nous avons rarement d'informations et nous n'avons de visibilité s'agissant de ce qu'il se passe en DRAC.

En 2013, les priorités interministérielles sont :

- mettre en place la responsabilité sociale de l'État par une mise en place effective de l'égalité professionnelle hommes/femmes
- accompagner l'évaluation et la prévention des risques psychosociaux dans le domaine de la santé et la sécurité au travail
- former les médecins agréés membres des instances médicales (comités médicaux et commission de réforme), les médecins agréés chargés d'effectuer les expertises médicales, ainsi que les gestionnaires du personnel (gestion des congés maladie ou du secrétariat des instances médicales)
- développer l'accompagnement de la mobilité
- accompagner les équipes RH dans le cadre de la mise en place de l'ONP
- favoriser le renforcement de la qualité légistique des textes juridiques
- préparer les agents concernés aux voies d'accès spécifiques à l'emploi titulaire par des actions de formation spécifiques

À la fin de la circulaire, il est dit : « L'ensemble des priorités de la circulaire du 19 octobre 2011 doit demeurer dans le socle commun de formation ». Suite au début de ce matin, nous pourrions ajouter les formations d'emplois d'avenir et si elles sont réalisées au niveau central ou local.

Le ministère avait pris l'habitude de prendre ses aises avec les priorités interministérielles. En 2013, la convergence est plus appuyée sans être totale. Quelques exemples.

Sur l'égalité professionnelle hommes/femmes, six stages sont prévus pour un total de 30 stagiaires. Certes, vous précisez à la page 4 du plan du Secrétariat général que les contenus des formations seront adaptés aux nouvelles priorités, mais il en faudra probablement plus.

Sur l'évaluation et la prévention des risques psychosociaux, à part une formation pour les membres des CHCT pour 10 stagiaires, nous n'avons rien trouvé.

Sur la formation des médecins agréés et des membres des instances médicales, rien de visible non plus, d'autant plus que la personne en charge du secrétariat du comité médical ministériel est remplacée cette année. Pour les gestionnaires RH, il n'y a rien non plus, ce qui est regrettable. La documentation évoque bien des stages particuliers, nous aurions souhaité avoir des choses plus concrètes sur le contenu.

Dans la droite ligne de ce que nous avons dit les fois précédentes, il n'y a rien de spécifique sur les formations/préparations aux concours des recrutements relatifs à la loi Sauvadet. Nous vous demandé d'y remédier de manière tout à fait lisible. En revanche, un effort particulier est à signaler pour la rubrique « préparation aux concours » avec 2 110 stagiaires prévus et pour préparer les nouvelles règles d'accès à la classe exceptionnelle des corps basculés dans le NES entre autres avec des formations RAEP et des préparations à l'oral.

L'adaptation du plan de formation aux besoins spécifiques du ministère reste sur la même matrice que les années précédentes.

Les formations managériales, essentiellement réalisées par des prestataires externes, nous laissent perplexes tant nous voyons le résultat aujourd'hui sur les collectifs de travail.

Des formations à la fonction d'encadrant tout au long de la carrière de l'agent nous semblent plus efficaces. Encore faudrait-il qu'elles soient réalisées à chaque prise de poste et réintègrent les fondamentaux en matière d'encadrement.

Les formations bureautiques et informatiques constituent près de 30 % du nombre prévisible de stagiaires sur ces formations. Le ministère doit s'attacher à faire le maximum pour les offrir à tous, car c'est aussi un des facteurs incontournables des possibilités d'évolution professionnelle pour certains. Ces formations et la mise à disposition du matériel informatique doivent être accessibles pour tous les agents, quelles que soient les missions exercées.

Les formations Chorus représentent à elles seules 22 % du montant des dépenses totales des prestations externes des formations informatiques, soit 100 000 euros. À quand les formations en interne pour Chorus ?

Beaucoup de formations sont des adaptations aux postes T1. Il n'existe plus d'offre permettant d'élargir les horizons professionnels ou les horizons tout court, ce qui devient très difficile pour les personnels.

Les stages sensibilisation à l'Europe de deux jours ne correspondent pas au référentiel de formations recommandé par la DGAFP.

La formation évolution des rapports entre l'État et les collectivités territoriales est coincée dans la rubrique « techniques juridiques ». Il serait nécessaire de proposer des formations qui posent le rôle respectif de l'État et des collectivités territoriales, leurs responsabilités dans le champ culturel et les perspectives nécessaires de travailler ensemble.

La rubrique « formations linguistiques » correspond à un besoin indispensable pour les personnels du ministère et doit aussi être renforcée.

Nous regrettons toujours l'absence de formation digne de ce nom en matière de postrecrutement au Secrétariat général.

Quid des formations contre l'illettrisme ?

Enfin, une formation relative au plan de prévention du fait notamment du développement des travaux des entreprises extérieures nous paraît indispensable à programmer.

Petit détail, le coût de location des salles pour un montant de 524 861 euros nous semble exorbitant. Il est nécessaire de faire autrement.

Autre difficulté, l'organisation de stages au plus près des personnels afin de ne pas exclure les femmes notamment. Sur cette question, la situation semble beaucoup plus maîtrisée. Ne nous trompons pas. Si l'ingénierie des services n'est pas à remettre en cause – le travail réalisé est même exemplaire – le manque de moyens contraint le plan de formation du Secrétariat général dans un carcan étrié où les ambitions et les aspirations des personnels n'ont pas leur place. Avec 2,4 jours de formation par stage, les formations du Secrétariat général atteignent un niveau critique qui pourrait remettre en cause les qualités d'apprentissage nécessaires.

Le plan de formation de la DGP est lui aussi très contraint tout en maintenant une offre constante avec une quarantaine de stages nouveaux ou remaniés pour un ensemble de 280 sessions et 4 164 stagiaires prévisibles, soit 10 983 jours/stagiaires, ce qui équivaut à 1 800 m² de France Domains.

Les axes principaux sont au nombre de quatre :

- renforcement des compétences juridiques*
- accompagnement des métiers dans le domaine de la gestion et du traitement*
- développement des formations liées à la sûreté et à la sécurité*
- accroissement des formations à l'accueil des publics et la médiation culturelle*

Sur la formation des compétences juridiques, puisque toute privatisation de maîtrise d'ouvrage amène à parler du contrôle scientifique et technique en des termes juridiques au ministère de la Culture, nous ne nous expliquons toujours pas pourquoi il n'existe toujours pas de formation sur le contrôle scientifique et technique en archéologie préventive.

L'accompagnement des métiers dans le domaine de la gestion et du traitement regroupe près de 50 formations. Même si certains secteurs sont plus dynamiques que d'autres (les archives notamment), il nous semble qu'il manque une rubrique scientifique en matière de formation.

Il est quand même étrange qu'une Direction générale qui accueille autant de scientifiques soit aussi peu dotée en formation sur ce thème. Les nouvelles formations (tels plan de gestion des jardins, sûreté dans les MH, dans les archives, en archéologie, etc.) correspondent à de réels besoins.

Enfin, dans les rubriques des formations à l'accueil des publics et médiation culturelle, une mention spéciale à la formation postrecrutement dans la filière musée qui nous semble correspondre à un manque est enfin satisfaite.

Après la filière architecture et patrimoines, la filière musées est la seconde à être dotée enfin de ce type de formations que nous appelons de nos vœux pour toutes les filières et tous les corps. Ce sont les deux seules formations à notre sens postrecrutement dignes de ce nom au ministère de la Culture.

À noter aussi le renforcement des formations en matière de médiation et leur renouvellement qui est indispensable au regard des enjeux portés par les politiques culturelles ou plus simplement portés par les personnels dans le cadre de leurs missions quotidiennes. En revanche – et c'est un trait que nous tenons à souligner – les formations de la DGP sont réalisées pour une bonne partie en déconcentré, ce qui permet une meilleure participation des stagiaires et pour les femmes notamment.

Le stage technique international d'archives et la conférence internationale supérieure d'archivistique doivent être absolument maintenus à un niveau suffisant en matière de jours/stage pour rester des formations appréciées des stagiaires étrangers.

Là encore, et comme pour les services de formation du Secrétariat général, les moyens alloués à l'ingénierie de formation sont très réduits pour mener une politique de formation qui corresponde aux enjeux essentiels des politiques que doivent porter quotidiennement les personnels dans l'exercice de leurs fonctions. Pour preuve, la dépense totale s'élève à 719

8072 euros pour la formation de la DGP. Autant dire moins que ce que donne le ministère à France Domaines pour un loyer budgétaire de locaux de superficie de 2 000 m².

Depuis la création de la DGMIC, les représentants du personnel n'ont jamais vu un plan de formation métiers de sa direction, sauf pour le Service du livre et de la lecture. En clair, il n'existe pas de formation pour les missions des services médias, la sous-direction du développement de l'économie culturelle qui recouvre des champs aussi divers que la presse écrite, les métiers de l'information, l'audiovisuel, le financement des industries culturelles, le mécénat.

Rien non plus dans le domaine des affaires européennes et internationales dans ces secteurs d'activité alors que la vie ne s'arrête pas aux frontières du pays et que les orientations interministérielles en matière de formation sont très précises dans ce domaine.

Rien non plus sur les technologies et les réseaux, ni sur les études et évaluations économiques des secteurs concernés.

Au regard des enjeux et politiques qui incombent à la DGMIC, en matière notamment de démocratie culturelle, ce plan est notoirement insuffisant en termes d'objectifs et de moyens pour celles et ceux qui se donnent la peine de porter un œil sur les missions dévolues à la DGMIC. Il est manifeste que la DGMIC n'offre pas de formation métiers à ses personnels, excepté pour ceux du Service du livre et de la lecture.

Nous demandons au ministère de rétablir une offre de formation métiers à la DGMIC pour ces personnels ou d'être beaucoup plus lisible.

Le plan de formation de la DGCA est courageux, une fois de plus. Il s'élève à 17 458 euros, soit 43 m² en monnaie France Domaines, ce qui est inconcevable au regard des politiques à mener. Néanmoins, ce plan est construit avec méthode depuis trois ans maintenant et grandit, mais tout doucement. Le nombre prévisible de stagiaires est de 243 pour 2013. Les stages proposés correspondent aux besoins exprimés par les agents et répondent en partie aux évolutions du secteur. Des moyens supplémentaires nous paraissent là aussi indispensables.

Avec 1 150 sessions proposées pour un chiffre prévisible de 11 611 stagiaires, ce qui correspond à un budget de 3 millions d'euros, nous demandons au ministère de réagir et d'allouer des moyens qui permettent réellement aux services de formation de travailler à une offre de formation qui corresponde aux enjeux de la formation, à son rôle dans la carrière, la vie des personnels, mais aussi dans l'amélioration des missions du service public culturel. Sur le même périmètre en 2011, le budget était de 3 417 134 euros, soit une baisse de 9,5 % en deux ans.

Quant aux plans de formation des trois établissements publics que vous nous avez communiqués, ils ne correspondent pas de manière flagrante aux orientations interministérielles.

La documentation fournie par la BNF est difficilement exploitable. Nous comprenons que le plan s'élève à 875 000 euros, 2 187 m² France Domaines, mais rien n'est communiqué sur le nombre prévisible de stages, de stagiaires et le contenu des formations. Il est à signaler que la BNF organise des formations de préparation aux concours dans le cadre de la loi Sauvadet.

Pour le Louvre, la documentation est difficilement exploitable : pas de programme détaillé, aucun chiffre, mais des formations pour les emplois d'avenir sont prévues.

Celui de Versailles correspond aux besoins et nous semble beaucoup plus satisfaisant.

En conclusion, plusieurs questions sont posées : le périmètre ministériel, les orientations ministérielles et leur déclinaison au niveau ministériel et local, les orientations ministérielles, l'accès à l'offre de formation et l'égalité de traitement, la définition des besoins et les moyens alloués tant aux services qu'au contenu des formations.

En définitive, le recensement des besoins à travers l'entretien professionnel ne nous semble pas très satisfaisant. Nous sommes souvent dans une logique de construction de parcours trop dirigés sans tenir compte des aspirations des agents. Parvenir à se former pendant sa carrière professionnelle est un enjeu majeur pour chaque agent. S'adapter à son emploi, réactualiser ses connaissances face aux changements de toute sorte face aux nouvelles technologies, préparer un concours, vouloir évoluer dans sa carrière, avoir besoin ou envie de se reconverter, de changer de métier ou tout simplement s'épanouir personnellement représentent des besoins et des aspirations des personnels au travail.

Ce plan de formation pour l'année 2013 ne correspond pas à ces aspirations, faute de moyens pour une immense part.

Notre organisation syndicale rappelle qu'elle porte l'exigence d'un temps de formation égal à 10 % du temps de travail de chaque agent, non pas pour faire joli, mais parce que c'est un enjeu majeur pour le développement du service public culturel et le moyen privilégié pour l'évolution et l'épanouissement personnel et professionnel des personnels ».

Elle donne ensuite lecture de l'article 31 du décret de 2007 relatif à l'élaboration des orientations ministérielles : « Chaque ministre établit, après concertation avec les organisations représentatives du personnel, un document d'orientation à moyen terme de la formation des agents des administrations relevant de son autorité ou des établissements publics placés sous son contrôle.

Ce document d'orientation, qui prend en compte les orientations fixées au plan interministériel dans les conditions définies à l'article 34, est soumis pour avis aux organismes paritaires compétents. Il est révisé dans les mêmes formes au moins tous les trois ans.

Le document d'orientation à moyen terme est établi en application du schéma stratégique de gestion des ressources humaines et du plan de gestion prévisionnel des ressources humaines de l'administration concernée.

Il constitue le cadre stratégique des plans annuels de formation des administrations. Il est fondé sur l'analyse de l'évolution des missions, des compétences, des emplois et des effectifs du ministère ou de l'établissement public. Il énonce les priorités, les objectifs et les moyens de la formation professionnelle des agents au regard de ces évolutions. Il prend également en compte l'analyse de la situation comparée des hommes et des femmes et celle de l'accès à toutes les catégories d'agents à la formation.

Le ministère s'assure que les plans de formation établis par chaque direction, service de son administration et de chaque établissement public placé sous sa tutelle après avis des organismes paritaires compétences se conforment aux objectifs énoncés dans le document d'orientation à moyen terme ».

Elle termine en indiquant que l'élaboration des orientations ministérielles pluriannuelles pour les années 2014-2016 soit permettre de donner des inflexions nouvelles qui aillent dans le sens d'une formation professionnelle qui s'inscrive tout au long de la vie et qui réponde mieux aux aspirations des personnels, favorise le développement professionnel et la mobilité des personnels.

M. Patrick BOTTIER (SUD-Culture) rappelle que lors de la réunion de la commission formation du 13 février 2012, il avait été indiqué que le plan de résorption de l'emploi précaire comprendrait deux volets : un volet titularisation qui implique des formations et un volet CDIisation.

Le volume des agents concernés par le plan de titularisation était compris entre 2 700 et 3 000 agents, les modalités pratiques restant à définir. Le Secrétariat général prendra en charge les formations.

Lors de la réunion du comité de suivi du 23 avril 2013, les organisations syndicales ont été informées que les agents de catégorie C ne bénéficieraient d'aucune formation alors que cela avait été fortement demandé par les organisations syndicales.

Au musée du Louvre, il s'agit de faciliter l'intégration dans la Fonction publique des agents non titulaires notamment en accompagnement de la future loi relative à l'accès à l'emploi titulaire des agents contractuels.

Concernant le plan de formation de Versailles, il s'agit de présenter au concours toute filière et tous métiers.

S'agissant du plan de formation du Secrétariat général, il s'agit de la préparation aux concours et aux examens professionnels. Les formations reconduites en 2013 sont les écrits administratifs et techniques, la méthodologie, l'entraînement, la préparation à l'oral classique, ainsi que les missions et l'organisation du ministère. Les nouvelles formations sont la méthodologie du CV guidé et la préparation à l'oral, ainsi que la méthodologie du dossier REP et la préparation à l'oral.

Pour ce qui est de la BNF, c'est encore plus clair : préparation aux concours internes et recrutement sans concours ainsi qu'aux examens professionnels notamment dans le cadre de la loi Sauvadet. L'accent sera notamment mis sur la préparation du dossier REP.

Pour la DGCA, il n'y a pas de formation particulière dans ce cadre-là.

En ce qui concerne la DGMIC, il note les formations et les évolutions personnelles et les parcours professionnels. Ce dernier axe concerne entre autres les préparations aux concours, la VAE, le bilan de compétences et le congé de formation professionnelle.

Quant à la DGP, il n'y a rien de particulier par rapport à la préparation aux concours, y compris la loi Sauvadet.

Dans le texte de la circulaire, il était indiqué que les formations aux emplois d'avenir se situaient en dehors des plans de formation. Pour autant, il a été spécifié que l'administration restait ouverte à ce type de formation dans le cadre de la formation générale. Cela n'est pas budgété et viendra a priori en supplément.

Il remercie le service de la formation qui a fait un travail extraordinaire avec des tableaux détaillés.

Il constate que l'ensemble des formations informatiques est dédié à des outils spécifiques qui ne sont absolument pas présents dans l'ensemble des établissements publics. Laissés à leur propre initiative, les établissements publics ont fait des choix. Ainsi, des établissements de même structure ou de même composition ont des outils complètement différents dans lesquels les formations sont à la charge de l'établissement. Il précise que pas une seule ENSA n'a les mêmes outils ou les mêmes façons de travailler. En matière de formation, la majorité des établissements publics sont laissés à leur choix et il n'y a ni d'écoute ni d'aide de la part de la tutelle.

M. Patrick MARTIN (SNAC-FO) rappelle que l'administration a notamment parlé des formations relatives à la surveillance. Il faut pouvoir axer les formations sur de nouveaux types. Il cite un stage d'apprentissage à la langue des signes.

Il s'agit par ailleurs de distinguer les corps et les métiers, car les agents ne peuvent pas toujours se former par rapport à une évolution statutaire, notamment dans les établissements publics administratifs.

Il croit que des agents seront très demandeurs de formations alors que d'autres ne désireront pas du tout se former. Il existe donc un déséquilibre. Certaines formations sont intéressantes, mais les agents peuvent ne pas être intéressés. Il serait pertinent de savoir pourquoi certains agents refusent de se former depuis 20 ou 30 ans. Il s'agirait aussi peut-être d'inciter les agents à assister à des formations.

Mme Alix RIMAUD-GUFFLET transmettra les remerciements de M. Patrick BOTTIER à son équipe.

Concernant la loi Sauvadet, elle rappelle qu'un débat avait eu lieu en commission formation et à plusieurs reprises en comité de suivi. Lorsque le plan de formation a été présenté le 1^{er} février 2013, il n'était pas prévu qu'il y ait un accompagnement en termes de formations pour les catégories C ou pour les catégories B qui sont les premières concernées par l'ouverture des procédures de recrutement réservé.

Mme Claire CHÉRIE a pris l'engagement de proposer une formation accessible en ligne pour le renseignement du dossier de reconnaissance des acquis de l'expérience professionnelle qui sera demandé pour l'accès à la catégorie B. L'administration est actuellement en train de terminer le travail sur ce sujet. Cet accès sera largement possible et notamment pour les agents des établissements publics qui n'ont pas forcément l'habitude ou la possibilité technique d'aller chercher ce genre de documents sur Sémaphore.

S'agissant de ce qui peut émerger de la lecture des documents transmis par les trois établissements publics qui sont autonomes en matière de plans de formation, ces établissements ont indiqué vouloir accompagner leurs agents pour préparer ces recrutements.

Il est entendu de manière extrêmement ferme et claire entre le ministère et ces trois établissements publics que les mêmes modalités de préparation seront proposées, que les agents puissent bénéficier d'une formation du Secrétariat général ou relèvent de la formation proposée par l'un ou l'autre de ces établissements publics.

L'accompagnement mentionné est strictement de même nature que celui proposé par le Secrétariat général. Contrairement à ce qui était prévu au départ, un accompagnement est prévu pour la catégorie B.

Les travaux et les discussions en comité de suivi ont permis de mettre en évidence que lorsqu'il y a le projet d'ouvrir autant de postes de recrutement que d'agents inscrits avec des épreuves qui consistent en la rédaction d'un CV, d'une lettre de motivation et d'un oral de 15 minutes et compte tenu des contraintes budgétaires existant, il n'est pas possible de disposer de 200 000 euros et de ne pas former de façon privilégiée et approfondie les agents fonctionnaires se présentant à des examens professionnels nouveaux et différents de ce à quoi ils étaient habitués.

Concernant le coût de location des salles, s'il n'apparaît qu'au titre du Secrétariat général, c'est parce que c'est lui paie pour l'ensemble des services de formation. Le fait de recourir à un prestataire situé près de l'administration centrale dans un quartier facilement accessible est onéreux.

En ce qui concerne le manque de formations au bénéfice d'agents utilisateurs d'outils informatiques propres aux établissements publics dont ils dépendent, elle explique que l'administration rencontre les services qui sont porteurs de projets comportant un outil informatique. Lorsqu'un nouvel outil est déployé, la case formation est généralement oubliée. La nécessité d'accompagner au moment du déploiement puis de manière durable les utilisateurs de ces nouveaux outils par le biais de formations est en général une étape qui vient a posteriori ou qui n'est même pas envisagée. L'administration corrige cela au fur et à mesure. C'est ce à quoi est sensée remédier la formation à la méthode Mozart.

En matière de périmètre, elle confirme qu'il ne s'agit pas du périmètre ministériel au sens du bilan. Elle attire l'attention des organisations syndicales sur le fait que ce qui a été présenté en CT ministériel n'était jusqu'à présent que le plan de formation du Secrétariat général. Il a été veillé à ce que la commission formation et le CT ministériel puissent avoir connaissance des plans des Directions générales et des trois établissements publics autonomes.

Il est compliqué en termes de directives et d'orientations à passer aux services d'arriver à démêler les impératifs de calendrier des uns et des autres, notamment pour les services déconcentrés qui s'inscrivent dans un calendrier décidé au niveau régional avec les PFRH qui imposent des contraintes complémentaires.

Arriver à anticiper les orientations ministérielles suffisamment à temps pour qu'elles puissent être utilisées valablement par l'ensemble des services n'est pas simple, mais c'est une orientation que se donne l'administration. Elle y travaille actuellement avec un petit panel de responsables de formation. Parvenir à présenter à la commission formation un programme aussi détaillé pour l'ensemble du périmètre ministériel ne serait pas intéressant. En revanche, des orientations ministérielles pluriannuelles et une synthèse de ce qui se passe sur l'ensemble du champ du ministère seraient plus intéressantes et exploitables.

Quant au postrecrutement, elle signale que les choses se mettent en place petit à petit. Sur le corps des ICCEAC, il a été travaillé en bonne intelligence avec la DGCA à la suite de la vague d'affectations de la fin de l'année 2012 pour mettre en place un accueil étalé sur plusieurs journées prises en charge en partie par la DGCA, par certaines DRAC et par le Secrétariat général. La DGCA a une demande de même nature pour la rentrée de septembre 2013 concernant les professeurs des écoles d'art. Il est avancé petit à petit de façon réaliste en élargissant le champ d'intervention en matière de postrecrutement.

Mme Valérie RENAULT (CGT-Culture) estime qu'il faut arriver à avancer sur le calendrier, car l'année 2013 est bien entamée. Il s'agit que l'administration et les organisations syndicales se concertent sur des orientations ministérielles pluriannuelles et sur la façon dont elles sont portées dans les établissements publics.

Le ministère de la Culture et de la Communication fait tout son possible pour converger vers les orientations interministérielles. En revanche, au niveau des plans de formations des établissements, il y a un delta conséquent. Ainsi, les orientations interministérielles ne sont pas connues au sein des établissements publics. Il faut en outre discuter des orientations ministérielles pluriannuelles afin qu'une note soit envoyée aux établissements publics.

Elle attire enfin l'attention sur le fait que la loi Sauvadet devait être prise en compte concernant les plans de formation.

Mme Laurence ENGEL n'est pas sûre qu'il soit possible d'avoir rapidement une vision aussi précise que le plan de formation et le bilan de formation sur l'ensemble du périmètre du ministère en un an.

Cependant, il peut être tenté de donner des orientations aux établissements publics identiques à celles établies pour le ministère afin qu'il y ait la plus grande cohérence possible au niveau des plans de formation.

Dans un calendrier difficile, cela suppose d'être dans une perspective pluriannuelle dans les grands axes. Il serait en outre possible de transmettre un cadre de remontées d'informations unifié pour transmettre au CT ministériel des informations à peu près cohérentes pour une lecture la plus facile possible.

Mme Valérie RENAULT (CGT-Culture) suggère de prévoir d'analyser cela lors d'un CT ministériel en novembre ou en décembre 2013 pour les années 2014, 2015 et 2016.

Mme Dominique FOURNIER (CGT-Culture) ne comprend pas pour quelle raison il est difficile de faire remonter les informations sur les plans de formation dans les DRAC.

Mme Alix RIMAUD-GUFFLET répond qu'il n'existe pas de difficulté particulière. L'exploitation est compliquée et les calendriers des DRAC sont déterminés région par région. Le ministère de la Culture et de la Communication n'est pas l'unique donneur d'ordres en matière de formations au niveau des DRAC. En effet, le donneur d'ordres se déporte de plus en plus du côté du SGAR et des PFRH.

Il faut tenir compte de cela dans la conception des orientations ministérielles de formation. Les orientations interministérielles ont une ossature de plus en plus épaisse, en particulier pour les DRAC.

Mme Dominique FOURNIER (CGT-Culture) comprend que les informations peuvent être obtenues aisément, mais qu'il est difficile de les trier.

M. Christian NÈGRE répond qu'en fonction de la date à laquelle est faite la photographie, l'administration n'aura pas forcément facilement les éléments. Pour autant, les DRAC font partie intégrante du périmètre de responsabilités et d'orientations.

Le poids des SGAR qui pilotent les plateformes interministérielles régionales d'appui à la gestion des ressources humaines fait qu'il n'existe pas d'approche unique, unifiée et mécanique par les DRAC qui permettrait d'avoir facilement un point et une approche de mise en œuvre à un instant T.

Il n'y a pas d'inquiétude à avoir étant donné que les DRAC font partie du champ d'intervention et des plans de formation du ministère de la Culture et de la Communication, que ce soit au niveau des directions métiers ou du Secrétariat général.

Mme Valérie RENAULT (CGT-Culture) rappelle qu'il y a eu une baisse de 10 % des crédits de formation durant les deux dernières années. En outre, les jours de formation par stage sont critiques (2,4 pour le Secrétariat général et 2,2 pour l'INP). Cela devient dur et de moins en moins efficace.

La situation ne peut plus durer. La CGT souhaiterait voir apparaître une inversion des tendances et connaître les orientations budgétaires de l'administration en matière de formation.

M. Jean-François COLLIN répond que les crédits de formation sont pour l'instant traités comme l'ensemble des crédits de fonctionnement du ministère qui sont globalement plutôt insuffisants. Il partage le constat fait par la CGT, mais ne peut pas s'engager sur des éléments qu'il ne pourra pas tenir.

Mme Michèle DUCRET (CFDT/Culture) note un problème d'équité de traitement entre les Directions générales, ce qui pose question.

Le périmètre de la DGCA est important, mais elle a l'impression que le budget de formation est léger, notamment au vu des problématiques des métiers.

Mme Alix RIMAUD-GUFFLET explique que les crédits présentés sont des crédits de titre III, c'est-à-dire qu'ils sont dépensés lors de location de salles de formation. Ce n'est donc pas sur le budget de la DGCA.

Ces crédits sont par ailleurs utilisés lorsqu'il est fait appel à des formateurs externes. Or, la DGCA a recours de façon très intensive à des formateurs internes, ce qui est parfaitement logique au regard des matières sur lesquelles portent les formations. Les 12 000 euros pour l'année 2013 correspondent au recours à des formateurs externes et ne résument donc pas intégralement l'offre de formation de la DGCA.

En outre, le service de formation de la DGCA se construit petit à petit de façon extrêmement méthodique. Avec sa responsable de formation, la DGCA met en place année après année des stages complémentaires qui sont sur une pente ascendante.

Mme Michèle DUCRET (CFDT/Culture) demande si l'administration a prévu un accompagnement budgétaire dans le cadre de la montée en puissance.

Mme Valérie RENAULT (CGT-Culture) souhaite connaître le positionnement du Cabinet.

M. Daniel GUÉRIN répond que le Cabinet ne dispose pas de fonds particuliers en matière de formation.

Mme Valérie RENAULT (CGT-Culture) attire l'attention sur le fait que le devenir des missions et des carrières des agents est mis en cause.

Mme Laurence ENGEL indique que la question posée ne correspond pas aux crédits particulièrement destinés à la formation, mais à l'évolution des crédits en général.

Mme Valérie RENAULT (CGT-Culture) rétorque qu'elle parlait des crédits de formation.

Mme Laurence ENGEL répond que la baisse des crédits correspond à celle pesant sur les moyens de fonctionnement du ministère de la Culture et de la Communication.

M. Nicolas MONQUAUT (CGT-Culture) pense qu'il faut arrêter de dire qu'il n'y a pas d'argent au vu des 80 milliards d'euros relatifs à l'évasion fiscale. Le gouvernement n'a qu'à les récupérer.

Le ministère de la Culture et de la Communication n'est pas un ministère d'administration classique, mais un ministère de missions, ce qui fait la différence avec beaucoup d'autres départements ministériels. Or, il n'y a aucune vision en termes d'évolution de l'emploi et des recrutements pour les années à venir. La structuration du ministère est donc en cause.

Au fur et à mesure d'interpellations fortes et virulentes, les dossiers finissent par être réglés. La CGT attend autre chose en matière de politique de l'emploi et de politique autour de la question des compétences et de leurs évolutions.

Mme Laurence ENGEL répond que la GPEC a été abordée précédemment.

Concernant la définition des missions, il est traité des fondamentaux qui traduisent une intention de Mme la ministre à partir de laquelle des questions peuvent être déroulées. L'effet en termes de plans de formation doit être le résultat de ces réflexions.

M. Daniel GUÉRIN précise qu'il y a deux volets : la question des moyens et la question du contenu des formations en lien avec la GPEC.

Lorsque la CGT dit qu'il est utile d'avoir une vision pluriannuelle en matière de formations au-delà de l'instantané, il est extrêmement favorable à ce qu'il puisse y être travaillé.

Mme la ministre a passé commande d'un approfondissement sur la façon de faire évoluer les fonctions d'agents d'accueil et de surveillance afin de renforcer leur rôle d'interface entre le contenu culturel et les visiteurs. Ce sujet est extrêmement important. Il est tout à fait favorable à l'approfondissement du dialogue en la matière.

Il pourrait être imaginé qu'un focus particulier soit fait sur cette question-là dans le plan de formation 2014.

M. Franck GUILLAUMET (CGT-Culture) ose espérer qu'il puisse encore y avoir un débat sur les choix d'orientations politiques en matière d'options budgétaires.

Lorsqu'il est question de projets de formation, il estime qu'il serait intéressant d'avoir un débat citoyen de prospective et constructif afin de savoir s'il est possible d'accorder des moyens supplémentaires au ministère de la Culture et de la Communication.

L'avenir du ministère de la Culture et de la Communication est dans l'innovation et dans l'évolution d'un certain nombre de métiers. Il faut préparer les équipes de travail à affronter ces évolutions et à les porter pour aller de l'avant dans une démarche constructive et dynamique.

M. Patrick MARTIN (SNAC-FO) souhaiterait que quelques établissements publics soient redynamisés afin qu'ils ciblent mieux les formations nécessaires à leurs agents.

Il explique qu'il a été proposé pendant des années à des agents du Louvre une formation à l'initiation des marchés publics. Il s'agit de savoir si ces formations sont adaptées et si les chefs de service ne font pas dans la facilité en refusant des formations. Les agents peuvent donc être complètement démotivés.

Enfin, il faut mutualiser certaines formations et demander aux établissements publics de faciliter la formation des agents.

Mme Laurence ENGEL confirme qu'il faut tenter de donner des orientations communes à l'ensemble des opérateurs du ministère de la Culture et de la Communication pour mettre en cohérence le plan de formation avec des orientations stratégiques fortes.

Elle abonde dans le sens de M. Franck GUILLAUMET, c'est-à-dire qu'il faut travailler sur ce qui pourrait être fait d'une meilleure manière pour que les priorités soient portées à travers la formation donnée aux agents. Cela pourrait faire partie des axes transversaux à développer. Elle pense notamment à la DGMIC qui est directement impactée par ces questions.

Mme Dominique FOURNIER (CGT-Culture) signale que dans certaines formations il y a un véritable manque de communication. Certains agents ont envie de faire des stages de formation, mais ils reçoivent un courrier quinze jours avant la tenue du stage les informant que celui-ci est annulé faute de participants. Elle estime qu'il y a un manque de participants, car la communication n'est pas à la hauteur. Elle ne comprend pas pourquoi ces stages manquent de participants, hormis en raison d'un manque de communication des documents.

Mme Alix RIMAUD-GUFFLET explique qu'en règle générale lorsqu'un stage est annulé faute d'un quota minimum d'agents inscrits et que des sessions du même stage sont programmées plus tard, les personnes qui se sont inscrites pour une session ne pouvant pas se tenir sont automatiquement inscrites à la session suivante.

Lorsqu'il n'existe qu'un seul stage au cours de l'année et qu'un nombre insuffisant de participants se sont inscrits, ce stage n'est pas déprogrammé, car il n'existe pas de solution de rechange à court terme à proposer.

Ce qui est évoqué par Mme Dominique FOURNIER n'est donc pas la règle.

Mme Dominique FOURNIER (CGT-Culture) rétorque que ce n'est peut-être pas la règle, mais la réalité.

M. Jean-Luc SARROLA (UNSA) estime que lorsque les agents sont formés sur Chorus, ils sont contraints et forcés en raison d'un changement. Leurs encadrants immédiats leur indiquent qu'ils vont acquérir une compétence professionnelle importante. Or, les agents n'avancent pas et ne sont donc plus intéressés. Il s'agit de prendre le problème à l'envers pour que les agents en tirent aussi quelque chose sans avoir à attendre perpétuellement une promotion dont ils ne bénéficieront pas.

M. Christian NÈGRE explique que la formation à la mise en place de nouveaux outils est une obligation pour l'administration afin d'assurer la continuité du service public et une obligation pour les agents afin de continuer à exercer leurs missions.

Il ne s'agit pas de savoir si les agents sont extrêmement motivés pour utiliser Chorus, mais de leur donner les moyens d'utiliser avec les meilleurs éléments de compétence et de confort afin de mener à bien leur travail. Il ne s'agit pas de proposer une formation et de viser forcément une promotion en contrepartie. Formation et promotion ne sont donc pas automatiquement liées.

Le fait de donner les moyens à un agent d'exercer correctement son métier en maîtrisant les outils, la réglementation ou les attendus de son poste lui donne dans un autre cadre la possibilité d'accéder au grade supérieur.

La formation Chorus n'était pas assortie d'une prévision de promotion des agents l'ayant suivie.

M. Jean-Luc SARROLA (UNSA) prend l'exemple des licences d'entrepreneurs de spectacles. Il demande si de nombreux agents ont été formés à ce logiciel. Dans plusieurs cas, il y a été fait appel à de la télémaintenance. Les agents se sont débrouillés, ce qui n'est pas une fin en soi.

Mme Dominique FOURNIER (CGT-Culture) explique que le fait de faire des formations à Chorus alors que l'outil n'est pas en état de fonctionnement au niveau national est problématique.

Elle ajoute que les agents dans les STAP font des formations successives sur des outils relatifs à la législation sur l'urbanisme, lesquels finissent par disparaître. Ils en ont donc assez.

M. Nicolas MONQUAUT (CGT-Culture) signale que des anglicismes sont souvent utilisés dans les intitulés des formations. Il aimerait que le terme « *management* » soit remplacé par « *encadrement et gestion de personnels* ». Il faut faire un effort.

Par ailleurs, il désire connaître la vision de l'administration en matière de politique de formation en direction de l'encadrement et de l'encadrement supérieur.

M. Jean-François COLLIN répond qu'il doit s'agir d'une vision équilibrée. Beaucoup d'argent a été dépensé lors de la période précédente pour convaincre les cadres qu'ils avaient

intérêt à mettre en œuvre la politique qui leur était demandé de mettre en œuvre et que la répartition de la charge n'était pas la même suivant que l'on fût cadre ou encadré.

Il faut donc rééquilibrer les moyens, lesquels doivent être d'abord consacrés à former ceux qui en ont le plus besoin, c'est-à-dire ceux qui sont le moins en contact avec les responsables du changement. Il comprend que l'adaptation peut être compliquée et qu'il y ait un besoin d'attention et de formation plus important au bénéfice de ceux qui sont au bout de la chaîne plutôt qu'à celui de ceux étant à l'initiative du processus.

Par ailleurs, il doit être travaillé à la formation de l'encadrement de façon urgente. Il s'agit de définir quelques principes et ce que l'administration souhaite voir évoluer au niveau des pratiques d'encadrement à tous les échelons du ministère, quel pourrait être le principe commun de corpus dont l'administration peut s'inspirer au niveau du rôle de l'encadrant.

Un effort de formation est nécessaire. Il constate qu'il existe des difficultés très spécifiques. Ainsi, des personnes sont placées en situation d'encadrer des équipes sans avoir forcément tous les outils pour ce faire. Ils sont eux-mêmes soumis à rude épreuve.

Le mentorat peut avoir son utilité, mais c'est toujours une démarche individuelle qui repose sur une requête du « mentoré ». Il croit à des choses s'adressant à l'ensemble de l'encadrement et en partageant au sein des différentes structures les mêmes orientations et les mêmes principes d'encadrement.

Trop de cadres du ministère pensent encore que leur rôle consiste à être bons techniquement et, quand ils disposent de temps, de dialoguer avec les personnes dont ils ont la charge. Il faut passer autant de temps avec les gens dont l'on a la charge qu'à prendre le détail des dossiers dont on est chargé.

Un représentant d'une organisation syndicale suggère de former les encadrants à la culture du service public. Il a l'impression que certaines hiérarchies intermédiaires quittent le ministère au bout de quelques années, car ils ont trouvé un poste plus intéressant dans le privé.

Pléthore d'agents contractuels ne sont pas mus par le souci du service public et considèrent que l'administration est un tremplin pour autre chose, ce qui le gêne d'un point de vue éthique.

Un représentant d'une organisation syndicale rappelle qu'il a été dit 25 à 30 % des places disponibles aux différents stages ne sont pas remplies. Il imagine que l'administration a un regard sur les principaux facteurs conduisant un tiers des stagiaires à ne pas participer aux formations auxquelles ils sont normalement inscrits.

Mme Alix RIMAUD-GUFFLET répond que la déperdition se fait en partie, mais pas dans de telles proportions, entre les personnes qui se sont inscrites et qui ne se présentent pas, ce qui est souvent lié à des impératifs ou à une erreur.

L'administration programme de nombreuses sessions dans l'année pour que les contraintes professionnelles puissent s'harmoniser avec les propositions. Le taux de remplissage n'est pas de 100 %.

M. Frédéric SORBIER (CGT-Culture) signale qu'il existe trois obstacles principaux.

Le premier est relatif à un problème d'acheminement des convocations, car les effectifs des services gestionnaires ont été saignés à blanc. Des agents qui auraient pu suivre une formation en ont été privés très bêtement.

Le deuxième a trait à des problèmes de sous-effectif dans les services. La charge de travail des agents les amène à renoncer à participer à un stage. L'encadrement peut également dire que l'absence d'un agent peut générer des difficultés au sein du service.

Le dernier correspond au fait que certains stages répondent à de la prévention tertiaire alors que les mesures de prévention primaire qui pourraient éradiquer les problèmes ne sont pas prises.

Il prend l'exemple du risque d'agression des agents postés par le public. Les agents participent souvent à des formations à la gestion de conflits. Ce n'est pas inutile, mais les causes les plus fréquentes de l'agressivité potentielle du public ne sont pas analysées et résolues.

Par ailleurs, certains établissements présentent des équipements obsolètes, défectueux ou abîmés. Des enquêtes du CHSCT et des préconisations des médecins de prévention, des ISST ou des conseillers de prévention sont faites sur l'ergonomie des postes de travail inadaptés. L'administration répond généralement qu'elle n'a pas les moyens, mais propose aux agents de participer à des formations et aux gestes et postures.

M. Patrick BOTTIER (SUD-Culture) ajoute que les retards des versements d'avance de frais peuvent empêcher les agents de participer à des formations.

S'agissant de l'encadrement, **Mme Laurence ENGEL** confirme qu'il faut davantage s'intéresser à la relation avec les personnes plutôt qu'à la mise en œuvre de dispositifs relatifs à la conduite du changement. La formation permet de faire évoluer les comportements, ce qui est important.

Elle ajoute que les questions abordées ensuite relèvent davantage du bilan de la formation que du plan de formation.

Mme Dominique FOURNIER (CGT-Culture) pense que l'administration connaîtra des difficultés s'agissant de la formation au niveau de l'encadrement. Il est extrêmement difficile d'arriver à faire sortir les encadrants de ce qui leur a été inculqué pendant de nombreuses années sur la façon dont une équipe doit être dirigée.

Mme Valérie RENAULT (CGT-Culture) souhaite connaître la date de la prochaine commission de formation.

Elle demande ensuite une suspension de séance.

M. Didier DURIEUX (SNAC-FO) revient sur l'encadrement et le mentorat. Il a reçu un projet de note destiné à la formation de l'encadrement au CNC. Il y avait des défaillances étant donné que le recrutement de l'encadrement au CNC se fait par cooptation.

Les organisations syndicales ont obtenu gain de cause par le biais de la mise en place d'une formation de l'encadrement. Or, le document de deux pages est truffé de termes comme « *management* », « *managérial* » ou encore « *coaching* ». Il écrira un courrier pour protester contre cet abus, car il faut appliquer la loi Toubon au ministère de la Culture et de la Communication et ne pas utiliser des coquilles vides au niveau sémantique.

Par ailleurs, il souhaite que le ministère assure un suivi de tous les plans de formation dans les établissements publics. Le CNC n'a pas à faire ce qu'il veut en la matière.

M. Christian NÈGRE répond à Mme Valérie RENAULT qu'une commission de formation devra avoir lieu au mois de septembre 2013 pour une présentation en CT ministériel avant la fin de l'année 2013.

Mme Alix RIMAUD-GUFFLET attire l'attention sur le fait que le poste de la personne chargée de ce bilan est resté vacant durant six mois. La nouvelle personne travaille très efficacement, mais le bilan n'est pas encore tout à fait achevé.

Suspension de séance

Mme Laurence ENGEL met aux voix le plan de formation 2013.

Résultat du vote :

Abstention : Unanimité

L'avis sur le plan de formation 2013 est réputé avoir été rendu.

Point 7 : Présentation du bilan formation 2011 (pour information)
--

Mme Alix RIMAUD-GUFFLET rapporte.

Le bilan du plan de formation 2011 a été présenté à la commission formation du 20 juillet 2012.

L'activité de formation est en légère baisse sur l'année 2011 par rapport à l'année 2010. Les dépenses directes de formation ont ainsi diminué de 2 %. Le nombre de jours de formation a diminué sur la même période de 7 %. Les autres indicateurs témoignent plutôt d'une stabilité. Le nombre de stagiaires et le nombre d'agents formés restent ainsi globalement stables. Cela signifie que les formations ont été un peu moins longues en 2011 qu'elles ne l'ont été en 2010.

La variation d'activité n'est pas tout à fait comparable selon les différents périmètres du ministère. Elle est plus importante au sein des DRAC. Elle semble assez largement compensée par l'augmentation de l'activité au sein du Secrétariat général. Cela s'explique par la première année d'application de la prise en charge par le Secrétariat général de l'ensemble des formations de préparation aux concours et aux examens professionnels qui étaient antérieurement pris en charge en partie par les DRAC et qui relèvent d'un marché national depuis 2011, lequel est intégralement financé au sein du Secrétariat général avec des formations qui peuvent être délocalisées.

Cette légère diminution du côté des DRAC peut également être expliquée par la montée en puissance de l'offre au sein des plateformes régionales des ressources humaines. Dans le bilan de formation 2011, cette offre a sans doute été imparfaitement renseignée par les différentes DRAC. L'administration travaille sur ce point afin d'avoir des remontées plus complètes avec un questionnaire un peu plus précis et une attention demandée aux DRAC.

Par ailleurs, au cours de l'année 2012, le ministère de la Culture et de la Communication a été extrêmement présent aux côtés de la DGAFP pour la conception d'un nouvel outil de gestion de l'offre de formation qui est désormais déployé au niveau de l'ensemble des plateformes RH. L'intérêt principal est de pouvoir être sûr que serait mis en place un système de rapatriement de données et d'échanges d'informations entre les PFRH et les différents ministères afin que l'activité croissante des PFRH ne soit pas hors de la portée et du champ d'observation du ministère.

Ce sont les établissements publics qui génèrent le plus de dépenses de formation : 56 %. Apparaissent ensuite le Secrétariat général avec 20 %, les Directions générales avec 15 % et les Directions régionales avec 8 %.

La part des dépenses pédagogiques a progressé, ce qui est une bonne nouvelle. Cela signifie que les dépenses de fond progressent en proportion par rapport aux dépenses inhérentes aux frais de mission.

La répartition de dépenses de formation selon les domaines reste classique par rapport aux années antérieures. Les métiers de la Culture représentent 19 % des dépenses de formation. Viennent ensuite la bureautique et l'informatique, l'hygiène et la sécurité (12 %), les formations linguistiques (9 %) et la préparation au concours (9 %).

La part des indemnités des formateurs internes représente 4 % des dépenses pédagogiques. Il s'agit de privilégier le recrutement de formateurs internes sur un certain nombre de domaines afin d'avoir une réponse en termes de formation qui corresponde parfaitement aux besoins des services et à la façon dont les outils sont utilisés.

En 2011, 12 agents ont bénéficié d'une validation des acquis de l'expérience, contre 20 en 2010. La VAE est souvent mal interprétée par les agents déposant une demande. Dans le système Fonction publique donnant accès aux différents niveaux de concours en fonction du diplôme détenu, les agents pensent que, nouvellement détenteurs d'un diplôme obtenu par VAE, une promotion interne va nécessairement suivre. Le fait d'être détenteur d'un diplôme est sans incidence sur la possibilité de s'inscrire à une procédure de recrutement. Il y a donc des désillusions individuelles lorsque la promotion qui était imaginée comme automatique n'est pas obtenue à la suite d'une VAE.

En 2011, 29 demandes de congé de formation professionnelle ont été déposées contre 44 en 2010. 41 agents étaient en congé de formation contre 51 en 2010. Les congés de formation ne sont pas équivalents à l'année civile, c'est pour cette raison que les chiffres ne sont pas exactement les mêmes. Les agents de catégorie C et les femmes sont majoritairement représentés.

L'année 2010 a été l'année de la grande réorganisation du ministère et l'année où le SNT a été fermé. Des mutations ont engendré un accompagnement individuel assez important. Étant donné qu'il s'agit de petits effectifs, le fait qu'une opération de restructuration puisse être

achevée à aussi des incidences directes assez importantes sur le nombre de bénéficiaires de ce type d'accompagnement.

Quant au nombre d'agents ayant eu recours au bilan de compétences en 2011, il est également en baisse. 58 agents y ont eu recours contre 76 en 2010.

Mme Valérie RENAULT (CGT-Culture) constate que le bilan est d'excellente facture. Elle aimerait savoir si les EPIC pourraient y être intégrés.

Elle demande de quels outils l'administration bénéficie avec les établissements publics et les services déconcentrés pour faire ce bilan, car il est assez exemplaire.

Concernant les catégories C et les catégories B, il n'est pas certain que les agents en relevant bénéficient d'un égal accès à la formation par rapport aux autres catégories.

Elle remarque qu'en 2009 les dépenses totales de formation étaient de 4,8 %. En 2011, elles étaient de 4,3 %.

S'agissant des dispositifs particuliers, et notamment de l'évolution des mois de congé de formation avec ou sans indemnités effectués dans l'année, l'ensemble représentait 247,63 en 2007 et 165 en 2011.

En ce qui concerne la mise en œuvre du droit individuel à la formation, elle revient sur l'article 15 du décret de 2007 relatif aux périodes de professionnalisation. Elle demande dans quelles circonstances cela a été utilisé et si cela l'est toujours dans le cadre du DIF. Elle souhaite également savoir quels publics et quels services ont été concernés.

Quant aux ENSA, elle note que le bilan fait part des personnes chargées de l'ingénierie de formation en ETP. Le bilan fait apparaître qu'il y avait 152 emplois sur l'ensemble du périmètre en 2009, 145 en 2010 et 142 en 2011. Il s'agit d'une baisse considérable.

En outre, il y a 7 ETP dans les ENSA, 2,5 ETP dans les écoles d'art, 2,3 ETP dans les conservatoires nationaux et 12,1 ETP dans les établissements publics d'enseignement. Sur l'ensemble des établissements publics et du Mobilier national, il y avait 80 ETP, 23 dans les DRAC, 17 en administration centrale, 22,2 en Directions générales. Il y a fort peu de personnels. Ces chiffres sont alarmants.

M. Patrick BOTTIER (SUD-Culture) évoque les établissements publics d'enseignement et les DRAC pour lesquels la situation est catastrophique (4,5 % de formations). Si certaines formations ne sont pas remplies, c'est qu'elles ne correspondent pas aux besoins réels de nombreux établissements publics.

Mme Alix RIMAUD-GUFFLET revient sur les EPIC et explique que les obligations en matière de droit privé concernant la formation ne se mesurent pas de la même façon que les obligations des organismes de droit public. Elle ne sait pas comment il serait possible de les intégrer avec la base qui est utilisée.

M. Franck GUILLAUMET (CGT-Culture) suggère que cela fasse l'objet d'une annexe.

Mme Alix RIMAUD-GUFFLET ajoute que l'outil servant à réaliser la synthèse a été élaboré en interne. Il fonctionne à partir d'une base Access diffusée à l'ensemble des services du ministère.

Concernant la période de professionnalisation, elle n'est pas en capacité de répondre. Elle transmettra l'information ultérieurement.

Quant à la remarque de M. Frédéric SORBIER sur les convocations arrivant trop tard, elle ne connaît pas la proportion et la réalité de l'explication. L'administration a l'obligation contractuelle de notifier au plus tard une semaine avant la tenue de la formation si celle-ci se tiendra ou pas. Il s'agit donc du délai minimal de convocation des stagiaires.

Mme Valérie RENAULT (CGT-Culture) présente un vœu : *« L'évolution des missions et des métiers d'une part et l'ampleur des besoins constatés d'autre part nécessitent de faire de la formation professionnelle tout au long de la vie une priorité. Cette priorité justifie un effort budgétaire conséquent. C'est à ce prix que le ministère préparera ses équipes à porter des politiques culturelles innovantes et à construire collectivement une dynamique de développement et de renforcement du ministère de la Culture ».*

Mme Laurence ENGEL met aux voix le vœu proposé par la CGT.

Résultat du vote :

Pour : Unanimité

Le vœu présenté par la CGT est adopté à l'unanimité.

Elle remercie les participants et clôt la séance.

M. Christian NEGRE	Mme Laurence ENGEL	M. Jean-Luc SARROLA au titre de l'UNSA
Secrétaire de la séance	Présidente de la séance	Secrétaire adjoint de la séance