

**PROCÈS-VERBAL
DU COMITÉ TECHNIQUE MINISTÉRIEL
DU 10 NOVEMBRE 2015**

Sont présents au titre de l'administration :

- M. François ROMANEIX
- M. Christopher MILES
- Mme Claire CHERIE
- M. Kevin RIFFAULT
- M. Antoine AUSTRUIT
- Mme Juliette METZNER
- M. Antoine-Laurent FIGUIERE
- Mme Véronique ASTIEN
- Mme Isabelle COLOMBANI
- M. Fabrice BENKIMOUN
- M. Didier TOUZELIN
- Mme Isabelle GADREY
- M. Sébastien CLAUSENER
- Mme Anne-Claire RICHARD
- Mme Mélanie PILON

Sont présents au titre des représentants du personnel :

Au titre de la CGT-Culture :

- Mme Valérie RENAULT
- Mme Sophie MEREAU
- M. Vincent KRIER
- M. Thomas PUCCI
- Mme Virginie SOYER
- M. Christophe UNGER (suppléant)
- M. Nicolas MONQUAUT (suppléant)
- Mme Dominique FOURNIER (suppléante)
- M. Frédéric JOSEPH (suppléant)

Au titre de la CFDT-Culture :

- Michèle DUCRET
- Mme Anne-Claire ROCTON (suppléante)
- M. Emmanuel PIERREZ (suppléant)

Au titre de SUD-Culture solidaires :

- M. Tahar BEN REDJEB
- M. Thomas BOUQUIN (suppléant)
- M. Cédric ROMS (suppléant)

Au titre du FSU :

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

Au titre de la liste commune UNSA/CFTC :

Aucun élu présent.

Experts au titre des organisations syndicales :

Au titre de SUD-Culture solidaires :

- M. Boris MELLOW (point 6)
- M. Patrick BOTTIER (point 6)

Au titre de FSU :

- Mme Patricia FLEURY (points 4 à 6)

Au titre de la CFDT-Culture :

- M. Arnaud GIBON (points 2, 5 et 8)

- Mme Marielle DORIDAT-MOREL (points 3, 4, 5 et 7)

Ordre du jour

1. Approbation PV du Comité technique ministériel du 10 juillet 2015 (première convocation)
2. Arrêté d'application du décret n°2014-513 du 20 mai 2014 portant création d'un régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise, et de l'engagement professionnel dans la fonction publique de l'Etat pour les corps suivants :
 - Inspecteurs généraux des affaires culturelles (pour avis)
 - Adjoints administratifs (pour avis)
 - Secrétaires administratifs (pour avis)
3. Projet de décret portant diverses mesures d'organisation de l'administration territoriale de l'Etat dans les régions (pour avis)
4. Réforme de l'administration territoriale de l'Etat (pour information)
5. Présentation du bilan formation professionnelle 2014 (pour information)
6. Observatoire de l'emploi contractuel (pour information)
7. Point d'information sur le Projet de loi liberté de création, architecture et patrimoine (pour information)
8. Tableau de suivi dont emplois d'avenir et apprentissage (pour information)
9. Questions diverses

La séance est ouverte à 10 heures, sous la présidence de M. Christopher MILES.

M. Christopher MILES rappelle que cette séance constitue la reprise des travaux de la séance du 3 novembre dernier. Cette dernière avait en effet dû être interrompue à 14 heures, afin de permettre aux membres du comité qui le souhaitent de participer à la cérémonie d'hommage à Pedro CARRASQUEDO, décédé le 27 octobre dernier. Bien qu'elle fasse suite à une suspension de séance, la présente réunion est considérée comme un CTM *ad hoc*. Le quorum doit ainsi être à nouveau vérifié.

Mme Claire CHERIE confirme que le quorum est atteint.

Mme Sophie MEREAU (CGT-Culture) indique que la délégation CGT comptera davantage de représentants après l'arrivée de Nicolas MONQUAUT et Vincent KRIER.

Mme Valérie RENAULT (CGT-Culture) évoque les faits extrêmement graves qui se sont produits le week-end précédent à la CNHI. Elle souhaite ainsi donner lecture en séance du message adressé à l'ensemble de la communauté de travail de la Porte Dorée par la Directrice générale de la CNHI le 9 novembre 2015 à 9 heures 54 :

« Bonjour à tous,

Durant le week-end, à deux reprises, le Palais de la Porte Dorée a été la cible d'actes de malveillance revendiqués par l'Action Française. Samedi, à 17 heures, une vingtaine d'individus masqués a voulu pénétrer dans le Palais pour manifester contre « l'invasion migrante ». Grâce au sang-froid de l'agent posté à l'entrée, la grille a pu être fermée immédiatement. Maintenu à l'extérieur, le groupe a déployé une banderole et allumé quelques fumigènes. Après quelques minutes, les individus se sont dispersés, non sans avoir lancé des tracts sur le parvis, en direction des visiteurs attendant pour quitter le Palais.

Le Musée National de l'Histoire de l'Immigration y est accusé d'encourager la vague migrante par sa « propagande ». L'Action Française en réclame la fermeture. Quelques heures plus tard, durant la nuit, les mêmes individus sont revenus apposer des chaînes sur la grille et accrocher une nouvelle banderole. Chaînes, banderole et cadenas ont été retirés dimanche matin, avant l'ouverture au public.

Deux plaintes ont été déposées suite à ces incidents. Afin de ne pas perturber le vernissage de l'exposition « Frontières », aucun communiqué de presse ne sera publié avant l'ouverture mardi 10 novembre. D'ores et déjà, des consignes de vigilance ont été transmises aux agents du PC Sécurité. Je souhaite vous rappeler que les badges doivent être portés de manière visible au sein de l'établissement. Par ailleurs, je vous encourage à ne pas laisser pénétrer des personnes extérieures à l'établissement qui ne se seraient pas signalées auprès du PC Sécurité.

Dans les jours qui viennent, un audit de nos procédures sécurité et de nos équipements de surveillance sera réalisé par les officiers de liaison de l'équipe de sécurité des musées placée auprès du Directeur général des patrimoines du Ministère de la Culture et de la communication. Nous vous tiendrons au courant de cet audit et des recommandations qui seront élaborées à cette occasion.

La crise européenne des migrants et les craintes qu'elle soulève sont largement à l'origine de ces incidents. Les mouvements d'extrême droite l'utilisent pour diffuser leur message de haine et de rejet du Musée National de l'Histoire de l'Immigration, dont la visibilité se renforce. Il devient une de leurs cibles. Ces incidents intolérables ne doivent nullement détourner les équipes du Musée National de l'Histoire de l'Immigration et de ses missions fondamentales. C'est par la connaissance de l'Histoire, la claire conscience de ce que la France doit à l'immigration, que pourront être jugulées les peurs et l'idéologie d'extrême droite. Avec calme et détermination, je prendrai toutes les mesures de sécurité nécessaires à l'accueil du public, à la protection des agents, et à l'accomplissement de nos missions.

Bonne journée,

Hélène ORAIN. »

La CGT condamne sévèrement les faits perpétrés par ce groupuscule d'extrême droite. Le syndicat suggère également que la Ministre adresse un message de solidarité, auquel il s'associerait évidemment, aux équipes de la CNHI, et plus largement à l'ensemble du Ministère.

M. Christopher MILES estime qu'il revient au Cabinet de la Ministre de répondre à cette demande. Il a été informé ce week-end des faits perpétrés à la CNHI. Il salue le sang-froid et la détermination du personnel présent, qui a su éviter tout dérapage. L'inauguration officielle récente de la CNHI par le Président de la République a encore renforcé son rôle de musée et de lieu de confrontation et d'échange pacifique d'opinions sur l'apport de l'immigration à l'Histoire de France. Une exposition permanente remarquable ainsi que différentes manifestations sont organisées à cet effet, notamment des conférences et des débats. L'appui de la Ministre à la CNHI est indéniable, comme en témoigne l'attribution de près de 1 million de mesures nouvelles en 2016 dans le projet de loi de finances initial. Un audit de sécurité sera conduit avec l'appui de la Direction des Musées de France. Le Premier Ministre pourrait en outre inaugurer l'exposition qui ouvrira ce jour, dont la presse s'est fait l'écho dès ce matin.

M. François ROMANEIX assure que les plus hautes autorités de l'État ont manifesté leur soutien à la CNHI, notamment la Ministre. L'année précédente, des contacts s'étaient déjà avérés nécessaires avec le haut fonctionnaire de sécurité et de défense placé auprès du Secrétaire général. La Ministre a adressé son soutien à Hélène ORAIN. Elle pourra aisément l'étendre au reste du personnel, par exemple à l'occasion de l'inauguration prévue ce jour.

Mme Valérie RENAULT (CGT-Culture) sollicite une mesure sans précédent : qu'un message soit adressé à l'ensemble des agents du Ministère de la Culture.

M. Christopher MILES demande aux organisations syndicales de procéder à la désignation d'un secrétaire adjoint de séance. Il rappelle que théoriquement, ce rôle devrait revenir à un représentant de la liste commune UNSA-CFTC. Aucun d'entre eux n'étant toutefois présent, un représentant de la FSU devra être désigné.

Frédéric MAGUET (FSU) est désigné secrétaire de séance.

M. Christopher MILES souligne que l'ordre du jour avait été détaillé le 3 novembre. Le décret sur les techniciens de recherche a déjà été traité. Son cheminement dans le circuit

administratif pourra cependant faire l'objet de précisions. De plus, l'administration avait proposé d'ajouter un point relatif au projet de décret portant diverses mesures d'organisation de l'administration territoriale de l'État, dans les régions. Sa mise en œuvre étant prévue au 1^{er} janvier 2016, le Premier Ministre et la DGAFP souhaitent que ce décret balai soit présenté aussi rapidement que possible en Comité technique, d'autant qu'il sera examiné le 8 décembre en Conseil d'État. Les représentants du personnel ont néanmoins déploré cette modification de l'ordre du jour, et sollicité le retrait de ce point. Il accède donc à cette demande intersyndicale. Il suggère toutefois de réaliser une première information ce jour. Elle pourra être complétée lors du CT du 19 novembre, qui sera l'occasion de débattre du sujet avec les représentants des DRAC. Le CTM sera ensuite consulté avant la fin du mois de novembre. Une séance sera d'ailleurs proposée pour le 25. Enfin, les représentants du personnel souhaitent inverser l'ordre d'examen des points 6 et 7, ce qui ne présente aucune difficulté.

M. Tahar BEN REDJEB (SUD-Culture Solidaires) s'étonne des demandes intersyndicales évoquées, certains des représentants présents n'en ayant pas été informés.

M. Thomas PUCCI (CGT-Culture) précise qu'il ne s'est pas exprimé au nom de l'intersyndicale. Il avait simplement mis les autres organisations en copie de son message.

M. Christopher MILES précise toutefois que pour des raisons réglementaires, cette remarque ne pouvait être ignorée.

Mme Michèle DUCRET (CFDT-Culture) partage l'étonnement de son collègue de SUD Culture solidaires, d'autant qu'elle n'a pas eu connaissance du message mentionné. N'ayant pas été consultée en amont, la CFDT-Culture ne s'associe pas à la demande de la CGT-Culture.

La position de **M. Frédéric MAGUET (FSU)** est similaire, d'autant que l'inversion des points 6 et 7 de l'ordre du jour s'avérera très problématique pour l'experte invitée par son syndicat.

M. Christopher MILES s'engage à interrompre les débats au plus tard à 18 heures 30. Certains échanges devront donc être resserrés. Quant aux points 6 et 7, leur examen pourra être avancé.

M. Tahar BEN REDJEB (SUD-Culture Solidaires) préférerait également éviter toute inversion, afin de faciliter la présence des experts.

M. Christopher MILES propose de travailler de 15 à 17 heures sur l'emploi contractuel, avant d'aborder le projet de loi LCAP.

Mme Michèle DUCRET (CFDT-Culture) fait remarquer que la CFDT-Culture avait invité un expert concernant la réforme territoriale.

M. Christopher MILES n'y voit aucun inconvénient. Simplement, aucun vote ne sera demandé à ce stade. Une nouvelle séance intermédiaire sera organisée à cet effet, ce qui permettra de décharger l'ordre du jour de la réunion programmée le 15 décembre.

Point 1 : Approbation PV du Comité technique ministériel du 10 juillet 2015 (première convocation)

M. Christopher MILES rappelle que M. SARROLA était le secrétaire adjoint de la séance du 10 juillet 2015. Le procès-verbal a été renvoyé aux membres du CTM le 6 novembre dernier, comme l'administration s'y était engagée lors du CTM du 3 novembre dernier. SUD-Culture Solidaires a formulé une contre-proposition, qui a été soumise à l'avis du CTM.

M. Thomas PUCCI (CGT-Culture) indique que cette contre-proposition ne satisfait pas la CGT-Culture, qui propose de réécouter l'enregistrement, de manière à établir un compte rendu objectif des échanges.

Mme Michèle DUCRET (CFDT-Culture) considère que les modifications apportées par SUD reflètent la réalité.

M. Christopher MILES suggère que l'administration propose une formulation neutre, satisfaisant toutes les parties.

M. Thomas PUCCI (CGT-Culture) estime que réécouter les enregistrements garantirait l'exactitude du procès-verbal. Il ne souhaite pas perdre davantage de temps en tergiversations sur le sujet.

M. Christopher MILES fait observer que les suspensions de séance ne sont pas enregistrées.

Mme Anne-Claire ROCTON (CFDT-Culture) rappelle que le débat non enregistré à la demande des membres concernait la posture du Cabinet, et s'est tenu en l'absence de ce dernier. Sur le principe, il lui paraîtrait normal de tenir compte de la position de tous les syndicats sur le sujet. Il convient ainsi selon elle d'acter la situation.

M. Thomas PUCCI (CGT-Culture) signale que l'affirmation selon laquelle la CGT-Culture est intervenue sur un point ne figurant pas à l'ordre du jour est fautive. Ce passage ayant été enregistré, vérifier les bandes lui semble constituer la meilleure solution.

Mme Claire CHERIE indique que les enregistrements pourront être vérifiés afin de mettre un terme à la polémique. Néanmoins, il ne sera pas possible de retranscrire les blancs. Une rédaction aussi objective que possible de l'interruption de séance devra ensuite être élaborée, en accord avec l'ensemble des organisations syndicales.

M. Tahar BEN REDJEB (SUD-Culture Solidaires) désire uniquement que le procès-verbal reflète la réalité des échanges, même de manière allégée, une partie de la réunion s'étant déroulée hors micro. La proposition de son syndicat ne concerne pas le départ de la séance de la CGT-Culture, mais l'attitude de l'autorité politique par rapport aux organisations syndicales. Enfin, il ne s'oppose évidemment pas à une nouvelle écoute des bandes.

M. Christopher MILES souligne que la CGT-Culture a effectivement demandé à aborder un point non inscrit à l'ordre du jour.

M. Thomas PUCCI (CGT-Culture) considère que tel n'est pas le cas.

M. Christopher MILES propose la reformulation neutre suivante : « Les représentants de la CGT-Culture quittent la salle. M. ROMANEIX ayant également quitté la salle pour s'entretenir avec la CGT-Culture ... » Les enregistrements pourront cependant être réécoutés, et l'approbation du procès-verbal reportée.

L'approbation du procès-verbal du Comité technique ministériel du 10 juillet 2015 est ajournée.

Point 2 : Arrêté d'application du décret n°2014-513 du 20 mai 2014 portant création d'un régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise, et de l'engagement professionnel dans la fonction publique de l'État pour les corps suivants :

- **Inspecteurs généraux des affaires culturelles (pour avis)**
- **Adjointes administratifs (pour avis)**
- **Secrétaires administratifs (pour avis)**

M. Christopher MILES indique que le second point de l'ordre du jour concerne le régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise, et de l'engagement professionnel dans la fonction publique de l'État pour trois corps du Ministère de la Culture : les inspecteurs généraux des affaires culturelles, les adjointes administratifs, ainsi que les secrétaires administratifs. Il sera présenté par M. Antoine AUSTRUIT. M. GIBON interviendra en tant qu'expert au titre de la CFDT-Culture. Les trois projets d'arrêtés et deux documents d'accompagnement ont été adressés aux membres du CTM. Le guichet unique, qui examine actuellement les arrêtés, a accepté qu'ils soient présentés en l'état à l'Instance, afin que ces corps puissent intégrer le RIFSEEP au 1^{er} janvier 2016.

Conformément aux engagements pris lors du dernier Comité technique, une réunion préparatoire complémentaire s'est tenue sur le sujet le 4 novembre dernier. N'ayant pu y prendre part, SUD-Culture Solidaires a transmis une liste de questions, qui obtiendront des réponses ce jour.

M. Antoine AUSTRUIT rappelle que les éléments de langage présentés en groupe de travail ont été repris dans le document d'accompagnement, à la demande de ce dernier. Au 1^{er} janvier 2016, l'ensemble des corps administratifs de l'État basculera au RIFSEEP, soit plus de 300 000 agents pour l'ensemble des Ministères. Au MCC, les IGAC, les secrétaires administratifs, les adjointes administratifs et les attachés d'administration seront impactés. Le corps des attachés d'administration constituant un corps interministériel, l'arrêté les concernant n'est pas présenté en CTM. Les éléments relatifs aux groupes, plafonds et médianes indemnitaires ont toutefois été portés à la connaissance de l'instance.

M. Antoine AUSTRUIT précise à la demande de SUD que le RIFSEEP vise à radicalement simplifier les volumes de primes et d'indemnités des fonctionnaires.

M. Tahar BEN REDJEB (SUD Culture solidaires) indique que les membres de l'instance n'ont pas eu connaissance des questions posées par son organisation syndicale et que, par ailleurs, certaines réponses ayant été apportées. Il propose de ne pas intégrer ces éléments à la présentation générale, mais de plutôt les aborder par la suite.

M. Antoine AUSTRUIT y consent. Le RIFSEEP se compose tout d'abord de l'IFSE (indemnité de fonction, de sujétion et d'expertise), l'indemnité principale versée mensuellement afin de valoriser l'exercice des fonctions de l'agent. Celle-ci regroupe

l'ensemble des primes existant à l'heure actuelle, excepté celles qui demeurent cumulables en vertu de l'arrêté du 27 août 2015. Pour les populations étudiées ce jour, restent cumulables la NBI et l'indemnité de sujétion aux personnels exerçant en Cabinet. Peu d'agents sont néanmoins concernés par ces cas. Dans le cadre de l'IFSE, chaque collaborateur se voit garantir le versement d'un montant strictement identique à ce qu'il perçoit actuellement.

En sus de l'IFSE, le complément indemnitaire annuel (CIA) constitue le second volet du RIFSEEP. Il est facultatif. Versé une à deux fois par an, il se base sur l'appréciation du professionnalisme, de l'investissement personnel, du sens du service public, de la capacité à travailler en équipe et de la contribution au travail collectif de l'agent par sa hiérarchie. Par nature exceptionnel, le CIA correspond aux actuels bonus, reliquats de fin de gestion, ou versements exceptionnels PFR. Ce complément n'est donc pas automatique.

Un troisième code indemnitaire s'applique, mais n'affecte aucun personnel du Ministère de la Culture. La garantie indemnitaire assure en effet aux agents au-dessus du plafond le maintien de leur rémunération préalable.

Le RIFSEEP applique une logique fonctionnelle : les fonctions exercées – et non le grade – déterminent la classification de l'agent. Dans ce cadre, le Ministère de la Culture propose que l'ensemble des adjoints de première et seconde classe adhère au groupe 2, tandis que les adjoints principaux de première et seconde classe rejoindraient le groupe 1. Cette répartition tenant compte du grade sera proposée au guichet unique.

S'agissant des attachés, des secrétaires administratifs et dans une moindre mesure des IGAC, la répartition des fonctions répond aux critères objectifs définis par le décret : l'encadrement, la coordination, la conception, la technicité, l'expertise, l'expérience, ou la qualification nécessaire à l'exercice des fonctions, les sujétions particulières, ainsi que le degré d'exposition du poste. La combinaison de ces critères non hiérarchisés a abouti à la classification des populations.

Les effectifs par grade au sein des groupes, ainsi que la médiane perçue par les agents, figurent dans les documents préparatoires adressés au CTM. Les médianes sont parfois très proches d'un groupe à un autre pour un même corps. De plus, un agent du groupe 3 peut percevoir une indemnité plus élevée que celles de certains personnels relevant de groupes supérieurs, le RIFSEEP tenant compte de l'expérience. Le groupe ne détermine donc pas l'attribution de l'agent, d'autant que le salaire médian des populations du MCC équivaut à un tiers des plafonds fixés. Cette marge importante présente un double avantage. D'une part, dès le 1^{er} janvier 2016, une cinquantaine d'agents auparavant au plafond de leur niveau de prime retrouveront des perspectives de progression indemnitaire. D'autre part, ce dispositif indemnitaire commun à tous les ministères permettra d'objectiver les écarts défavorables au MCC, ce qui favorisera les négociations triennales avec Bercy concernant les crédits catégoriels, qui atteignent 3,1 millions d'euros pour 2016.

Le déploiement du RIFSEEP simplifiera par ailleurs le bulletin de paye de l'agent, qui conservera le même salaire. En cas de passage à un groupe supérieur, une revalorisation indemnitaire sera possible. En revanche, en cas de passage à un groupe inférieur, l'indemnité sera garantie. Une mobilité au sein d'un même groupe constituera une opportunité de revalorisation. En l'absence de changement de fonction, l'attribution de l'agent doit être réexaminée au moins tous les quatre ans. Le Ministère de la Culture propose cependant une réévaluation tous les deux ans. En cas de changement de grade, une revalorisation forfaitaire

sera en outre offerte. Il existe ainsi quatre possibilités d'accroissement salarial. Les clauses de revalorisation possibles seront désormais automatisées et augmentées. Une circulaire de gestion formalisera ces règles et garantira l'équilibre du dispositif pour les corps basculant au 1^{er} janvier. Elle sera ensuite adaptée pour ceux qui suivront ultérieurement.

M. Christopher MILES admet que la logique du nouveau système peut sembler obscure. Pour autant, il lui reconnaît plusieurs vertus. Le RIFSEEP concentre des dispositifs de prime hétéroclites qui occasionnaient parfois des pertes de revenus lors de changements d'emploi. De plus, il n'entraînera aucune diminution indemnitaire pour les personnels. Quant à la part variable, il s'agira d'un dispositif supplémentaire. Par ailleurs, les modalités de mise en œuvre au sein du MCC feront l'objet d'un débat, la Ministre comme le Secrétaire général souhaitant connaître les préoccupations des populations. Néanmoins, l'objectivation de l'écart de rémunération par rapport aux autres ministères permettra à celui de la Culture d'obtenir de nouvelles améliorations de ses dispositifs catégoriels. Tout au long de l'année 2016, l'ensemble des agents rejoindra ce nouveau système. Afin de l'appliquer de manière juste et homogène, une notice d'interprétation sera adressée à toutes les autorités d'emplois. La mobilité des agents s'en trouvera améliorée, tandis que les difficultés – géographiques ou d'encadrement – associées à certains postes seront mieux prises en considération. Le Ministère de la Culture est contraint de rejoindre ce nouveau dispositif de l'État, dont il cherchera à tirer le meilleur parti, au profit de ses personnels.

Mme Claire CHERIE ajoute que l'usage d'un régime indemnitaire unique facilitera les mobilités interministérielles.

M. Tahar BEN REDJEB (SUD-Culture Solidaires) maintient la position d'opposition exprimée par son syndicat concernant le RIFSEEP le 10 juillet précédent. Il considère que le basculement des attachés dans ce nouveau dispositif n'est pas à l'ordre du jour. Par ailleurs, il rappelle que les tableaux fournis ne concernent que les agents non logés. L'administration devait ainsi vérifier que les personnels logés ne subiront pas de dégradation salariale dans le cadre du déploiement du RIFSEEP, d'autant que leur loyer est appelé à augmenter.

Le système paraît très complexe, comme l'administration en convient. Il est donc nécessaire de présenter les différents groupes de fonctions au CTM, celui-ci devant être en mesure de juger du bien-fondé des arrêtés de versement dans le RIFSEEP. Pour les catégories C, les grades et les échelons ont été pris en compte. Les arrêtés proposent également des critères, dont la manipulation n'a pas dû être aisée. Il se demande toutefois pourquoi certaines DRAC n'ont pas été consultées sur le positionnement de tous leurs agents. De plus, une liste nominative des agents concernés devrait être présentée au CTM ainsi qu'aux CT locaux.

Il souhaite également savoir comment les agents seront informés de leur classification, et quelles possibilités de recours seront éventuellement proposées. Il regrette d'ailleurs que cette réforme ne soit pas l'occasion de revaloriser la rémunération d'agents de catégorie C ou B exerçant des fonctions correspondant à une catégorie supérieure à la leur. En outre, il s'enquiert de la nature de la médiane présentée : s'agit-il d'un socle en deçà duquel le MCC ne pourra pas descendre ? Enfin, les agents ont été classés sur la base de leurs fiches de poste actuelles. Or certains seront rapidement appelés à changer de mission dans les années à venir. Il demande donc si leur reclassement à cette occasion sera immédiat.

M. Antoine AUSTRUIT précise que les plafonds des personnels logés seront moindres. Ils ont d'ailleurs été communiqués aux CTM. En revanche, compte tenu du très faible nombre

d'intéressés au MCC (deux par corps), fournir des médianes aurait consisté à afficher leur rémunération. Quoi qu'il en soit, leur niveau indemnitaire moyen sera garanti de la même manière.

Par ailleurs, les médianes ne constituent évidemment pas des socles garantis à chaque agent. Concernant les reclassements, la cartographie des postes de SA et d'attachés d'administration évoluera en fonction des restructurations liées à la réforme territoriale. Les agents progresseront tous les deux ans, lorsqu'ils approfondiront leurs connaissances au sein de leur poste. Enfin, les autorités d'emplois ont appliqué les critères en fonction des structures afin de classer les postes existants. Au sein des DRAC, le DAT a réalisé cette opération.

M. Christopher MILES précise que le DAT a plutôt été consulté lors de ce processus.

M. Arnaud GIBON (expert CFDT-Culture) reconnaît les efforts fournis par le Ministère, qui a lié le classement au grade en catégorie C. De plus, il rappelle que Mme CHERIE s'était engagée à n'utiliser le CIA que comme un véhicule de prime de fin d'année. Cependant, ce système individualisera les relations entre les agents, en personnalisant leurs rémunérations. Des écarts de prime entre collègues seront ainsi inévitables. Quant à la revalorisation, elle sera désormais abordée lors de l'entretien annuel, ce que la CFDT déplore. Cet échange devrait en effet plutôt concerner exclusivement le fonctionnement du service. Par ailleurs, la CFDT doute que le nouveau système favorise la mobilité. Enfin, cette réforme aurait été l'occasion de combler les écarts existant entre statut et fonction.

La CFDT réclame au niveau national l'intégration des primes au traitement, afin qu'elles soient comptabilisées dans le cadre de la retraite. Aussi, dans sa logique de refus de la PFR, le syndicat se prononcera de manière défavorable sur le RIFSEEP. Il est toutefois conscient que ce système sera appliqué de toute manière. Il conviendrait donc selon lui de reconstituer l'observatoire des primes, de manière à pouvoir suivre l'application de ce dispositif.

M. Christopher MILES souligne que cet observatoire existe.

M. Arnaud GIBON (expert CFDT-Culture) juge qu'il sera alors nécessaire de le réunir davantage.

Mme Anne-Claire ROCTON (CFDT-Culture) craint que le RIFSEEP n'homogénéise pas le traitement des agents. Nul ne perdra sa rémunération. En revanche, les fourchettes au sein des groupes demeurent très larges, d'autant que l'appréciation des directeurs des EP, des DRAC ou des directions centrales ne sera pas codifiée. En outre, elle découvre que certains corps sont « communs », d'autres « interministériels ». Quant aux ICCEAC, ils demeurent bloqués au guichet unique. Enfin selon la grille, les conseillers sectoriels en DRAC relèvent du corps des attachés.

M. Christopher MILES s'en étonne.

Mme Anne-Claire ROCTON (CFDT-Culture) fait remarquer que les ICCEAC sont parfois qualifiés de conseillers sectoriels aussi. Il conviendrait donc de lever toute ambiguïté.

M. Christopher MILES juge indispensable de ne pas confondre la fonction de conseiller sectoriel avec le corps des ICCEAC, qui peut occuper cette fonction, mais n'en possède pas le monopole.

Mme Anne-Claire ROCTON (CFDT-Culture) indique que les membres du corps des ICCEAC sont peu nombreux. De plus, l'arrêté est en suspens au guichet unique. Par ailleurs, certains attachés occupent ces fonctions dans les DRAC. La situation est donc très ambiguë. Depuis 1993, les ICCEAC appartiennent à l'administration au même titre que les attachés, alors qu'ils auraient dû relever de l'expertise scientifique selon elle. Cette situation génère des ambiguïtés entre les statuts d'ICCEAC et d'attachés, car ces derniers possèdent un rôle différent mais occupent parfois les mêmes postes. Par conséquent, elle sollicite des précisions concernant les attachés conseillers sectoriels, les ICCEAC, ainsi que la politique qui s'appliquera aux corps communs, interministériels, et ministériels ne relevant pas des « communs ».

M. Christopher MILES rappelle que l'administration a rempli ses engagements de revalorisation indemnitaire des ICCEAC dans le cadre de la PFR. Ce corps devrait en outre basculer – avec l'accord du guichet unique – dans le RIFSEEP d'ici la fin de l'année, dans les conditions souhaitées par le MCC. S'agissant des fonctions occupées, il rappelle que le basculement des attachés ne figure pas à l'ordre du jour. Cependant, il précise que le dispositif vise d'abord à tenir compte des structures existantes. Certains attachés occupent des fonctions de conseiller sectoriel, généralement à la grande satisfaction des DRAC qui les emploient. Ce corps possède une vocation généraliste, mais certains de ses membres se spécialisent parfois dans les domaines juridiques, d'analyse, ou encore dans les différents profils techniques propres au Ministère de la Culture tels la musique, la danse, le théâtre ou les arts plastiques.

M. Antoine AUSTRUIT explique que le RIFSEEP identifie trois types de corps. Certains sont interministériels, comme les attachés. Ils seront donc examinés par le Comité supérieur de la fonction publique. En effet, un attaché changeant de Ministère n'est pas détaché. Il dépend du CIGEM. Les corps « communs » possèdent un statut intermédiaire. Leurs plafonds, leurs planchers, les familles à classer, et le nombre de groupes sont déterminés par le guichet unique pour l'ensemble des ministères. Les trois cas présentés ce jour relèvent de cette catégorie. Enfin, il existe des corps ministériels, comme les ICCEAC, dont les références sont définies par les ministères concernés. Les premiers basculements concerneront généralement des corps très encadrés, tandis que les corps ministériels faisant l'objet d'une plus grande marge de manœuvre seront traités l'année prochaine.

M. Christophe UNGER (CGT-Culture) considère que la réunion préparatoire s'est avérée bénéfique. Elle a éclairci de nombreuses questions. De plus, la note étant rédigée de manière satisfaisante, elle devrait servir de base à la circulaire de gestion. Plus généralement, les différences de régime de rémunération entre les ministères existent de longue date, celui de la Culture étant parmi les moins favorables. Les objectiver serait donc intéressant. Néanmoins, les représentants du personnel s'inquiètent davantage des différences de régime indemnitaire entre les agents. Les cinquante collaborateurs ayant atteint leur plafond d'indemnité ne sont pas la priorité de la CGT, contrairement à tous les autres qui doivent retrouver une rémunération conforme à la moyenne. Un tel mouvement favoriserait d'ailleurs la mobilité au sein du MCC. S'agissant de la note proposée, le chapitre relatif au complément indemnitaire annuel ne correspond pas à ce qui avait été précédemment expliqué. La CGT souhaite que le CIA ne soit pas associé à l'entretien individuel, même si cet outil véhiculera la prime de fin d'année. Cette organisation risque selon elle de nuire à l'homogénéité des collectifs de travail.

Par ailleurs, **M. Christophe UNGER (CGT-Culture)** s'interroge sur le passage de l'IAT à l'IFST concernant les catégories B, ainsi que sur les primes liées à la progression salariale, qui

ne sont pas exclues du dispositif RIFSEEP. Enfin, la politique indemnitaire relevant des prérogatives des CT, les représentants du personnel se montrent très soucieux de l'égalité dans ce domaine.

M. Christopher MILES souligne que le RIFSEEP se veut inclusif. Il permet une forme « d'individualisation collective ». Le précédent gouvernement avait souhaité déployer la PFR en priorité pour les catégories A, avant de l'étendre au reste des populations, tout opérateur devant pouvoir se voir assigner des objectifs dont la réalisation serait évaluée lors de l'entretien annuel. La part variable représentait alors jusqu'à 20 % pour les personnels d'encadrement supérieur, et décroissait jusqu'à 7 % pour les agents d'exécution. Le système actuel maintient une individualisation certaine pour les encadrants. En revanche, une appréciation plus collective sera possible. Le Ministère de la Culture s'engage à maintenir la situation actuelle des agents, et espère des améliorations ponctuelles pour certains corps à court terme.

Mme Claire CHERIE juge impossible de gommer la notion d'entretien individuel. Toutefois en vertu de la réglementation, le CIA est versé en fonction de l'engagement professionnel des agents, qui est apprécié lors de l'entretien annuel, excepté en cas d'action exceptionnelle qui serait valorisée à un autre moment. L'entretien est l'occasion d'évaluer les performances de l'agent. Les primes de fin d'années auront cependant été fixées en amont si l'entretien se déroule en début d'année. Les deux aspects ne sont donc pas directement liés. Concernant les primes indexées ou non, une clause prévoit leur révision tous les deux ans.

M. Antoine AUSTRUIT ajoute que les agents en plafond cités plus tôt se trouvent au plafond actuel de l'IAT. Leur régime indemnitaire n'est généralement pas très conséquent. Ils retrouveront ainsi une capacité de progression indemnitaire au 1^{er} janvier, grâce à la fusion qui élèvera le plafond unique.

M. Frédéric MAGUET (FSU) s'interroge au sujet de la NBI, qui est une mesure indiciaire attachée à une fonction exercée. Elle ne devrait donc pas être considérée comme une prime. En effet, la FSU est plutôt favorable à cette allocation, alors qu'elle s'oppose au salaire trinôme (PFR et CIA). Par ailleurs, il s'enquiert de la GIPA. S'agit-il d'une prime cumulable ?

M. Antoine AUSTRUIT explique qu'elle se réduira. Elle sera néanmoins cumulable pour les agents qui seraient bloqués.

M. Frédéric MAGUET (FSU) partage en outre la position de la CGT concernant les comparaisons des rémunérations. Une équité interne lui semble effectivement prioritaire, même si un rattrapage par rapport à l'externe est également nécessaire. Dans ce contexte, l'observatoire des primes a toute sa place. De plus, les conseillers sectoriels ne sont pas tous des ICCEAC, ceux des musées étant des conservateurs du patrimoine. Cette fonction ne saurait donc correspondre à un corps déterminé. Toutefois, la FSU considère que les corps chargés de cette activité devraient relever de la filière scientifique. Sur le fond, les mesures relatives à l'IFSE semblent intéressantes à l'organisation syndicale. Pour autant, le RIFSEEP inclut le CIA qui lui paraît inacceptable, en particulier si cette indemnité est liée à l'entretien professionnel. Par conséquent, la FSU ne saurait se prononcer en faveur de ce texte.

M. Thomas PUCCI (CGT-Culture) rappelle que dans les instances de la fonction publique, l'ensemble des organisations syndicales – à l'exception de l'une d'entre elles qui s'est abstenue – s'est opposé au nouveau régime indemnitaire. La CGT est défavorable au système

de prime. Cependant, ces éléments représentent aujourd'hui 20 à 30 % de la rémunération des personnels. En outre, le texte doit désormais s'appliquer. Il convient donc de s'assurer qu'il désavantage le moins possible les agents du Ministère de la Culture. Le syndicat réclame ainsi des garanties fortes. Tout d'abord, tous les corps rejoignant ce système, il faudra éviter que certains procédés ne « fassent jurisprudence ». De plus, des outils de suivi sont nécessaires. L'observatoire des rémunérations devra donc être réactivé. Une comparaison avec les données de 2014 sera dans ce cadre indispensable. Par ailleurs, il conviendrait que la circulaire de gestion soit très rapidement inscrite à l'agenda social. Enfin, des réunions par catégorie plutôt que par filière permettraient de recenser les éventuelles inégalités de régime indemnitaire entre agents. Ces trois éléments encadreraient au mieux le nouveau dispositif.

S'agissant du « soclage » des primes, la CGT considère qu'il en figera les montants. En dépit des avancées consenties, des questions demeurent, en particulier concernant la mobilité au sein d'un même groupe. En effet, celle-ci « ouvre droit » à une revalorisation. Ce procédé ne sera donc pas automatique. De même, le réexamen de la situation tous les deux ans – et non pas tous les ans, contrairement à ce qu'il avait initialement compris – n'engage en rien le Ministère à accroître les rémunérations. La clause de revalorisation sera automatisée, mais pas la revalorisation elle-même. Or nombre de primes incluses dans l'IFSE étaient auparavant automatiquement revalorisées, car elles étaient indexées au traitement brut. Cette évolution semble ainsi problématique au syndicat.

En matière d'inégalités, **M. Thomas PUCCI (CGT-Culture)** reconnaît que certains agents aujourd'hui au plafond retrouveront des perspectives d'évolution. Toutefois, nombre de leurs collègues sont plus proches du plancher, et sont donc prioritaires. Même si le Ministère de la Culture possède les plafonds indemnitaires les plus réduits de la fonction publique, il conviendrait d'abord de traiter tous les personnels situés en deçà de la médiane. De plus, il existe des inégalités entre services déconcentrés et centraux. Le Ministère devra ainsi aligner le régime le moins favorable sur le plus avantageux. Il lui semble d'ailleurs que l'application des plafonds d'administration centrale aux services déconcentrés d'Ile-de-France avait déjà été actée.

M. Christopher MILES indique que Claire CHERIE traitera les questions relatives aux outils de suivi du dispositif réclamés par les représentants du personnel, qui permettront des comparaisons au sein de catégories homogènes. L'observatoire des rémunérations et des indemnités qui existe pourra évidemment être utilisé à cet effet. Par ailleurs, l'élaboration de la circulaire de gestion a déjà été évoquée. Quant aux autres éléments de suivi, ils ne devront pas encombrer l'activité des services. Concernant la revalorisation, elle n'aura lieu que tous les deux ans. En outre, sa pérennité ne saurait être assurée pour toujours. Le travail de déconstruction des initiatives du précédent gouvernement dépendra des possibilités indemnitaires disponibles à l'avenir.

Cependant, le Ministère s'engage sur deux aspects afin de compléter le nouveau dispositif indemnitaire. Tout d'abord, les planchers seront alignés pour les catégories B et C dans l'administration centrale et dans les services déconcentrés d'Ile-de-France. Cette mesure profitera à 316 collaborateurs, de 680 euros en moyenne par an. Il est en effet absurde qu'un agent travaillant à quelques pas de la rue Saint-Honoré soit moins valorisé, d'autant que cette situation complique les recrutements de la DRAC Ile-de-France. Celle-ci ne recevant aucune candidature pour certains postes, elle rencontre de véritables difficultés de fonctionnement dans les services concernés, notamment financiers. De plus, les régimes indemnitaires des agents situés en deçà de 20 % de la médiane de leur corps ou de leur grade seront revalorisés.

460 collaborateurs en seraient bénéficiaires, pour 424 euros en moyenne par an. Ces mesures représenteront un coût non négligeable pour le Ministère, ce qui témoigne d'un indéniable souci d'équité et de justice. Quant aux primes dont la revalorisation était liée à celle du point fonction publique – qui n'a pas évolué depuis de nombreuses années –, Mme CHERIE entend apporter des précisions.

Mme Claire CHERIE s'étonne que la CGT estime que « socler » les primes revienne à les figer. En effet, les agents retrouveront en douzième l'année suivante le versement de l'année précédente. Ce « soclage » permettra donc d'accroître la rémunération des collaborateurs. En outre, la Ministre s'était engagée à revaloriser la rémunération des personnels située en deçà des 20 % de la médiane. Ils obtiendront ainsi un niveau indemnitaire supérieur. Les bénéficiaires ont été identifiés grâce à l'observatoire des rémunérations, qui sera réactivé. La réactualisation des données demandera un lourd travail, mais favorisera la transparence indemnitaire. Les corps pourront alors se comparer entre eux, de même que les catégories et les filières.

Par ailleurs, il sera nécessaire d'observer les méthodes des autres ministères, afin d'identifier les solutions les plus favorables aux personnels. Les DRH cherchent à obtenir la majoration qui était prévue lors de l'indexation des primes sur les indices. En effet, un changement de grade était supposé faire évoluer les indemnités sur la base des points d'indice supplémentaires. La révision indemnitaire prévue tous les deux ans sera l'occasion de déployer ces mesures. De manière générale, un relèvement est recherché pour l'ensemble des régimes indemnitaires, en revalorisant autant que possible les primes des agents qui n'étaient pas indexées. De plus, il conviendra de « cranter » l'ensemble des éléments constitutifs de l'IFSE. Quant au CIA, il véhiculera le bonus de fin d'année lorsque le budget le permettra. Dans le cadre du RIFSEEP, ce dispositif permettra également de récompenser à titre exceptionnel des efforts collectifs ou individuels.

M. Tahar BEN REDJEB (SUD-Culture Solidaires) déplore l'organisation du CIA. Quoique facultatif et non sans avantage, ce dispositif devrait être complètement séparé de l'entretien annuel, d'autant que certains agents n'en bénéficient pas. En outre, il semble injuste de reconnaître les efforts individuels sans tenir compte des éléments collectifs. Ce procédé ouvre également la voie à davantage d'iniquité, la prime étant octroyée à la discrétion des chefs de service. Enfin, l'attribution du CIA dépendra des reliquats budgétaires, dont la répartition était auparavant égalitaire. Tel ne sera plus le cas à l'avenir, si l'engagement de service de l'agent, pourtant difficile à évaluer, est pris en considération.

Mme Claire CHERIE explique que la circulaire du RIFSEEP doit être respectée. Le CIA facilitera le versement d'une prime de fin d'année exceptionnelle, lorsque ce sera possible. Le règlement précise toutefois que cet outil vise à valoriser certains collaborateurs ou équipes. Le CIA ne sera donc pas systématiquement versé de manière égalitaire à tous les personnels.

Mme Dominique FOURNIER (CGT-Culture) demande qui détermine les primes versées aux agents, notamment en service déconcentré. Ces derniers gèrent-ils eux-mêmes une enveloppe, ou la décision est-elle prise au niveau central ?

Mme Claire CHERIE précise que les IFTS qui seront intégrées à l'IFSE demeureront identiques en 2016. De plus, chaque direction régionale répartit son enveloppe, que l'administration centrale met ensuite en paiement.

Mme Dominique FOURNIER (CGT-Culture) s'étonne alors qu'en CT, l'administration affirme ne pas disposer des données, car le Ministère décide des sommes attribuées à chaque agent.

Mme Claire CHERIE indique que le DRAC définit les montants indemnitaires répartis collaborateur par collaborateur. Néanmoins, l'administration centrale n'informe pas les DRAC de la mise en paiement effectuée. Ces retours sont adressés aux autorités d'emploi, par souci de transparence indemnitaire. Il semblerait cependant qu'en 2014, cet exercice n'ait pas été réalisé. Il ne sera en revanche pas oublié en 2015. Les DRAC seront ainsi en mesure de communiquer les données sollicitées en CT.

M. Christopher MILES ajoute cependant que les DRAC ne sont capables de se situer par rapport aux autres administrations ou entre elles, si elles ne disposent pas de toutes les données. Or, la responsabilité des calculs et des paiements dépend désormais de l'administration centrale. Dans ce contexte, il convient de communiquer les informations relatives à la rémunération de leurs personnels aux différentes autorités d'emplois. De la même manière, dans le cadre du rattrapage, les services d'Ile-de-France concernés seront informés des procédures qu'ils expliqueront aux agents.

Mme Virginie SOYER (CGT-Culture) rappelle qu'à la demande des organisations syndicales, l'administration a simplifié les groupes proposés, en s'appuyant sur les grades, du moins pour les adjoints administratifs. Cette démarche n'a malheureusement pas été appliquée aux secrétaires administratifs. Or cette population n'est pas familiarisée avec la nouvelle terminologie employée. Elle a le sentiment d'être classée arbitrairement, selon des fonctions de fiches de poste, mais sans consultation aucune. Cette situation pourrait occasionner le mécontentement des agents, d'autant que la filière administrative est généralement peu valorisée. Les agents exerçant des fonctions de catégorie A ne comprendront par exemple pas leur classement s'ils échouent dans le groupe 3 des secrétaires administratifs. Par ailleurs, plus de 42 % des agents de services déconcentrés appartiennent à ce groupe 3, ce qui témoigne d'un problème de classement.

Peu de concours de SA ont été passés ces dernières années. Les carrières sont aujourd'hui bloquées, et les perspectives d'évolutions demeurent réduites. Le régime indemnitaire n'a pas vocation à corriger des problèmes de corps. Néanmoins, les agents vivront ce classement par catégorie dans des systèmes comme étant injuste. Ils devraient donc pouvoir faire appel en Commission administrative paritaire, en cas de désaccord sur le sujet. Elle s'enquiert ainsi des voies de recours prévues. Pour les attachés, le RIFSEEP entérinera les catégories créées à l'occasion de la PFR. Cependant, certains collaborateurs n'approuvent peut-être pas le groupe auquel ils ont été rattachés à cette occasion. Ils devraient donc pouvoir, fiche de poste à l'appui, solliciter un changement.

Par ailleurs, le CIA a été annoncé à plusieurs reprises comme ne devant être utilisé qu'à la marge. Le guichet unique rappelle toutefois qu'il s'agit d'un élément essentiel du RIFSEEP, qui entend adapter la rémunération à la manière de servir, selon les fonctions des agents. Le CIA, qu'il s'applique à petite ou grande échelle, devra donc faire l'objet d'un mécanisme de transparence permettant aux agents de savoir comment cette prime s'obtient. Enfin, l'administration peinant à créer un deuxième entretien, il serait préférable – par défaut – de rattacher ce mécanisme à l'entretien annuel – qui ne se tient déjà pas systématiquement –, de manière à discuter en toute transparence d'une éventuelle revalorisation de la rémunération du personnel. Deux formulaires distincts seraient envisageables. La traduction du

professionnalisme en indemnité devra néanmoins être claire et transparente. Les collaborateurs sauront ainsi s'ils obtiennent ou non le CIA, et si oui sur quels critères. Les objectifs pouvant donner lieu à cette prime devront en outre être identifiés. Il conviendra également de présenter ces éléments aux représentants du personnel.

S'agissant de l'évolution de la rémunération, les différentes mobilités offrent autant de possibilités. Cependant, il s'agit d'un nouveau système. Jusqu'à présent, l'attribution d'un SA changeant de poste n'était en effet pas modifiée. Aussi, il convient de déterminer comment, suite à une décision de CAP, la mobilité d'un agent affectera son appartenance à un groupe, et éventuellement son régime indemnitaire. Des procédures seront nécessaires, notamment en termes d'information du salarié. De même, pour une mobilité au sein d'un groupe de fonctions, il serait souhaitable de définir un dispositif permettant d'identifier les besoins de revalorisation indemnitaire et forfaitaire. Cette dernière sera toutefois calculée par rapport au montant actuel. Enfin, en l'absence de changement, une réévaluation est prévue tous les deux ans. L'agent devra être informé de cette échéance, qui reste à définir.

Nombre d'éléments méritent encore d'être précisés, tant au niveau technique que politique. La circulaire de gestion est ainsi indispensable. L'information des personnels sera de plus essentielle. Par conséquent, la CGT réitère ses demandes dans ce domaine, ce nouveau système affectant fortement les populations. Elles auront besoin de savoir ce qui change pour elles, et à quelle date, d'autant que la majeure partie du travail relatif à cette réforme sera effectuée courant 2016, avec les corps ministériels. L'administration tient à la manière de servir, tandis que les représentants CGT estiment que le régime indemnitaire ne devrait pas dépendre de tels critères.

M. Christopher MILES laisse la responsabilité de ce dernier propos à Mme SOYER. Mme CHERIE répondra plus précisément aux questions évoquées. Une circulaire de gestion a déjà été promise par l'administration. Le sujet de la transparence est par ailleurs essentiel. Quant à aux dispositifs de recours, le système interministériel existant sera utilisé.

Mme Claire CHERIE explique que les changements d'affectation donnent lieu à un arrêté. RenoiRH opère en outre une affectation par poste, actualisée à chaque mobilité. Le parcours professionnel peut donc être aisément tracé dans cet outil. Les requêtes sur la base permettront ainsi de lister les collaborateurs devant faire l'objet d'une revalorisation. Des processus rigoureux devront être mis en place entre les autorités d'emploi et le SRH, de manière à ce que tous les mouvements de personnel soient bien pris en compte.

S'agissant de la communication, il est essentiel de soigneusement informer les agents. Une foire aux questions a été mise en place par la DGAFP. Elle sera adaptée au Ministère de la Culture, puis largement communiquée aux personnels. Il est difficile de se montrer pédagogique, le système étant très complexe. Chaque terme sera donc pesé, et les messages seront relus en interne afin de s'assurer de leur clarté. La mise en place d'outils de communication rigoureux demande un peu de temps.

M. Antoine AUSTRUIT précise que l'accord du guichet unique concernant les modalités sera un préalable indispensable à toute communication, de même que la rédaction de la circulaire de gestion. Il sera alors possible de détailler les différents cas de figure aux agents. Les fiches de poste afficheront leur groupe de rattachement. Des règles d'évolution devront en outre être définies dans les quatre cadres de revalorisation précédemment cités pour l'IFSE. Enfin, il conviendra de détailler les principes d'attribution de la CIA, qui est moins encadrée

par le dispositif, cette prime étant facultative et soumise à des disponibilités budgétaires, sur le modèle du reliquat existant.

M. Tahar BEN REDJEB (SUD-Culture Solidaires) constate que chaque agent a été placé dans un groupe. Le montant de la rémunération et de l'éventuel CIA de chaque collaborateur est détaillé dans des états liquidatifs. Il demande toutefois si ces documents sont obligatoirement renseignés. Il souhaite également savoir quand les agents seront informés du groupe qui leur est attribué. Un nombre d'ETP étant associé à chacun, une répartition assez précise doit déjà avoir été réalisée. De plus, les possibilités de recours devront être explicitées auprès des personnels : le recours gracieux auprès du responsable RH, et celui auprès du tribunal administratif compétent. Enfin, les politiques indemnitaires relevant des prérogatives des CT, les montants attribués aux différents effectifs devront être présentés à ces instances, à défaut d'informations nominatives. Les représentants du personnel seront sinon contraints de collecter ces données auprès des collaborateurs. La circulaire de gestion devra d'ailleurs préciser que la politique indemnitaire doit faire l'objet d'un débat au sein des CT locaux.

Mme Claire CHERIE reconnaît que le débat sur la politique indemnitaire est réalisé en CT. Néanmoins, aucune donnée individuelle ne peut être fournie dans ce cadre, une fuite étant toujours possible. Les intéressés seraient sinon en droit de reprocher à l'administration un viol du principe de la confidentialité des échanges. La présentation de l'observatoire des rémunérations actualisé sera toutefois l'occasion de débattre de la politique indemnitaire, des écarts entre catégories, corps, grades, et filières.

M. Thomas PUCCI (CGT-Culture) regrette que certaines questions demeurent sans réponse claire. Tout d'abord, il souhaite savoir quel dispositif interministériel de recours sera à la disposition des agents en cas de désaccord avec le groupe leur étant affecté, et s'il existe déjà. Ces éléments devront d'ailleurs être précisés dans la circulaire de gestion.

M. Christopher MILES souligne que les dispositifs existants sont des recours gracieux et contentieux. La situation n'est pas comparable à celle qui avait résulté de la circulaire Albanel, qui titularisait des contractuels dans les fonctions occupées. En effet, les fonctions et prérogatives des agents demeureront exactement identiques à celles de leurs postes actuels. Les situations injustes seront en outre corrigées grâce à la poursuite du repyramidage, voire dans certains cas par des rattrapages administratifs. Aucune enveloppe ne permet cependant de remédier aux situations évoquées par les représentants du personnel. Dans des cas extrêmes, les dispositifs de recours existants, notamment contentieux, pourront être mis en œuvre. Ces situations demeurent toutefois extrêmement rares au sein du Ministère de la Culture.

M. Antoine AUSTRUIT ajoute que l'affectation dans un groupe sera neutre d'un point de vue indemnitaire pour l'agent, et pas seulement la première année. L'affectation dans un groupe élevé n'est pas forcément plus avantageuse au départ, les perspectives d'évolution y étant plus limitées. En cas de mobilité au sein d'un groupe, de changement de grade, et après deux ans, des revalorisations seront envisagées. Or les seuls éléments liés aux groupes sont les plafonds indemnitaires. Ceux-ci sont néanmoins très largement supérieurs aux médianes. Ainsi, l'affectation à un groupe ne déterminera en aucun cas l'évolution indemnitaire des agents pour les années à venir.

M. Thomas PUCCI (CGT-Culture) rappelle que certains collaborateurs se trouvent au même grade depuis 30 ans. Suggérer que débiter au bas de l'échelle offre davantage

d'opportunités de progression constitue donc un argument extrêmement fallacieux, et inacceptable. Le repyramidage et la mobilité au sein du MCC sont très limités. Une telle attitude suscite ainsi sa colère.

De plus, le dispositif sera appliqué au 1^{er} janvier 2016. Cependant, **M. Thomas PUCCI (CGT-Culture)** souhaite savoir à quelle date les premiers versements interviendront. Ce point est en effet essentiel pour les agents.

M. Christopher MILES fait remarquer que l'affectation à un groupe consistant à reprendre les rémunérations existantes, les paies des agents ne devraient pas évoluer. Les éventuels changements seront présentés en amont au CTM, en particulier lorsque des compléments seront mis en œuvre, et les collaborateurs en seront évidemment informés. Ceux évoqués ce jour au bénéfice des agents d'Ile-de-France et des personnels en deçà de 20 % par rapport à la médiane seront effectifs dès la paie du mois de décembre. Leur RIFSEEP intégrera ainsi ces éléments dès le mois de janvier.

M. Thomas PUCCI (CGT-Culture) demande si l'annonce relative aux deux catégories citées engage l'administration.

M. Christopher MILES le confirme. Il s'agit plus précisément d'un engagement de la Ministre elle-même.

M. Thomas PUCCI (CGT-Culture) souhaite également qu'une date soit fixée à l'agenda social concernant l'examen de la situation des catégories B. En effet, le processus est supposé fonctionner par filière. Néanmoins, les représentants du personnel dénoncent depuis des années les disparités entre corps au sein de mêmes catégories au Ministère. Des réunions par catégorie sont donc nécessaires. Il rappelle que la médiane des techniciens de recherche en service déconcentré s'élève à deux SMIC de moins que celle des secrétaires administratifs en administration centrale. Or l'administration ne semble pas dévouée à corriger cet écart important. Elle s'était pourtant engagée à tenir rapidement des réunions par catégorie, afin d'examiner les différents planchers et médianes des corps, en commençant par la catégorie B. Les corps interministériels sont plus attractifs que les corps ministériels, les régimes indemnitaires y étant généralement plus élevés. Une réunion devait donc se tenir. Elle est toujours attendue. Il est important d'accorder une certaine visibilité aux personnels. La réforme des régimes indemnitaires commence avec les corps interministériels, qui sont plus intéressants. Il conviendra toutefois que les corps ministériels fassent l'objet de corrections.

M. Christopher MILES répète qu'une réunion permettra d'établir une comparabilité entre les corps des différentes catégories, en commençant par les B, dans le cadre du déploiement du RIFSEEP, dans le but de corriger les disparités des régimes indemnitaires. Cette démarche n'exclura cependant pas pour autant un travail sur les filières, compte tenu de la spécificité des corps, y compris de recherche, au sein du Ministère de la Culture. Ces deux engagements sont réitérés au procès-verbal de ce jour.

M. Thomas PUCCI (CGT-Culture) s'interroge sur le sort des nouveaux agents, qui rejoindront le Ministère après la mise en place du RIFSEEP. Il demande comment leur IFSE sera calculée.

Mme Claire CHERIE rappelle que jusqu'à présent, le Ministère de la Culture attribuait un niveau de prime très bas à l'entrée. Néanmoins, dans le cadre de l'IFSE, les nouveaux entrants

bénéficieront du « socle », qui est situé au-dessus du plancher. De la même manière, l'évolution de la catégorie B vers la catégorie A n'occasionnera aucune perte de prime. Une promotion au choix, ou l'obtention du concours interne ou externe n'affectera ainsi pas le niveau de vie global acquis au sein du MCC par son bénéficiaire. Cet élément est tout à fait nouveau.

M. Antoine AUSTRUIT précise que le socle garanti dans le nouveau dispositif un minimum à l'agent. Le plancher, très bas, est réglementairement défini. Le socle représente toutefois le niveau garanti, par exemple en sortie d'IRA sur un premier poste. Cet élément fera vivre le dispositif RIFSEEP, de même que les plafonds.

M. Thomas PUCCI (CGT-Culture) s'enquiert de la définition du socle.

M. Antoine AUSTRUIT explique que la DGAFP, la DB et le guichet unique interviennent dans ce processus. Le socle sera construit sur une moyenne basse de l'existant, rehaussée au maximum dans le cadre des arbitrages qui seront obtenus de Bercy. Il s'agit du minimum garanti à l'agent, toujours au-dessus du premier décile, en tenant compte de l'engagement de rattrapage au bénéfice des personnels dont les indemnités sont inférieures à 20 % de la médiane.

Mme Valérie RENAULT (CGT-Culture) constate que ce niveau sera donc plus haut que le plancher du tunnel, et correspondra davantage à la médiane.

M. Antoine AUSTRUIT estime qu'il s'agira plutôt du plancher du tunnel.

M. Tahar BEN REDJEB (SUD-Culture Solidaires) signale que les agents mutés auprès du Ministère de la Culture espèrent conserver leur salaire précédent. Le seul moyen de le leur garantir consiste à accroître leurs primes. Ces collaborateurs possèdent donc des niveaux considérablement plus élevés que ceux qui effectuent les mêmes missions au sein du MCC depuis vingt ans ou plus. Il se demande ainsi si leur affectation à un groupe dépendra de leur fonction, ou de leur salaire dans leur administration d'origine.

Mme Claire CHERIE répète que les groupes dépendent des fonctions, et non pas des niveaux de rémunération. Par conséquent, un agent du groupe 3 peut bénéficier d'une prime supérieure à celle d'un agent du groupe 2 voire 1, car il occupe par exemple les mêmes fonctions depuis longtemps. Si un collaborateur arrive de l'extérieur avec des primes supérieures à la moyenne du Ministère de la Culture, il n'en sera pas moins classé dans le groupe correspondant aux missions qu'il assurera, qui aura d'ailleurs été précisé sur l'avis de vacance.

Mme Valérie RENAULT (CGT-Culture) fait observer que lors de la titularisation des Sauvadet, comme en cas de restructuration, les baisses de rémunération globales sont évitées. Le changement de système indemnitaire ne devra donc pas occasionner d'effet salarial défavorable pour les contractuels titularisés à l'avenir, l'administration disposant des outils adéquats.

M. Christopher MILES suppose que si le RIFSEEP offre de telles possibilités à l'administration, Mme RENAULT y sera favorable.

Mme Valérie RENAULT (CGT-Culture) souligne que tel n'est pas le cas.

M. Christopher MILES s'en doutait. Il propose au CTM de procéder à un vote par corps, en commençant par les IGAC.

M. Antoine AUSTRUIT indique que seuls 26 agents sont concernés au sein du Ministère, dont 24 inspecteurs qui seront rattachés au groupe 2, ainsi qu'un chef de service, et un secrétaire général qui constitueront le groupe 1.

M. Christopher MILES précise que les plafonds ne seront pas rehaussés. Ces éléments figurent cependant dans le dossier fourni en amont.

M. Antoine AUSTRUIT fait remarquer que tel n'est pas le cas.

M. Christopher MILES s'en étonne.

M. Antoine AUSTRUIT précise que le plafond IFSE des IGAC s'élève à 57 120 euros pour le groupe 1, et à 46 920 euros pour le groupe 2.

Les représentants du personnel sollicitent une suspension de séance, que le Président du Comité technique ministériel leur accorde. Il propose de poursuivre la réunion après 12 heures 30.

M. Christophe MILES précise que M. François ROMANEIX doit s'absenter momentanément. Il rejoindra la réunion dans l'après-midi. M. Christophe MILES invite les représentants du personnel à procéder au vote.

Mme Valérie RENAULT (CGT-Culture) rappelle que les représentants du personnel CGT étaient demandeurs en matière de politique indemnitaire de transparence, et ce point sera suivi dans le cadre de l'observatoire, et d'un alignement des planchers des régimes indemnitaires des services déconcentrés sur ceux du niveau central. Ce second point est réalisé par étapes, via une hausse des planchers des agents C et B des services déconcentrés d'Ile-de-France. C'est une évolution positive, mais qui doit être étendue à tous les corps des services déconcentrés.

L'union générale des fédérations de fonctionnaires s'est exprimée contre le dispositif RIFSEEP lui-même, dans la mesure où il créera de la confusion sans efficacité dans les collectifs de travail.

Enfin, les représentants du personnel avaient demandé il y a plus d'un an que les personnels soient informés de leur classement dans les groupes de leur nouvelle attribution indemnitaire.

Par conséquent, les représentants du personnel CGT voteront contre l'ensemble des trois dispositifs.

M. Tahar BEN REDJEB (SUD-Culture solidaires) rejoint ces positions. Les organisations syndicales de la fonction publique se sont toutes exprimées contre ce système. Pour les catégories B et C, ce système représente un risque de dérive. Le dispositif de revalorisation indemnitaire est indépendant du RIFSEEP, puisque cette politique a été mise en œuvre avant ce dernier. Le dispositif proposé ce jour ne bénéficiera à court terme qu'à une cinquantaine d'agents.

Les représentants du personnel SUD-Culture rendront un avis négatif.

M. Arnaud GIBON (CFDT-Culture) signale que les représentants du personnel CFDT voteront également contre ce projet. Ils avaient approuvé les ICCEAC dans la mesure où ce dispositif représentait une avancée pour le corps et était souhaité par les personnels concernés. Cependant ce texte est aujourd'hui bloqué, sans raison connue.

M. Christophe MILES précise que la situation est en cours de déblocage. Il fait tout son possible pour que le système soit mis en paie dès décembre.

Le secrétaire général soumet au vote l'arrêté relatif aux inspecteurs généraux des affaires culturelles :

VOTE SUR LE PROJET D'ARRETE :

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

Vote pour : /

Abstention : /

Absents : UNSA-CFTC (1 voix) ;

Le secrétaire général soumet au vote l'arrêté relatif aux adjoints administratifs :

VOTE SUR LE PROJET D'ARRETE :

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

Vote pour : /

Abstention : /

Absents : UNSA-CFTC (1 voix) ;

Le secrétaire général soumet au vote l'arrêté relatif aux secrétaires administratifs :

VOTE SUR LE PROJET D'ARRETE :

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

Vote pour : /

Abstention : /

Absents : UNSA-CFTC (1 voix) ;

M. Christophe MILES convoquera par conséquent à nouveau les représentants du personnel pour les consulter sur ce point et leur présenter le dispositif de décret-balai le 25 novembre.

La séance est suspendue.

Point 3 : Projet de décret portant diverses mesures d'organisation de l'administration territoriale de l'Etat dans les régions (pour avis)

M. Christophe MILES précise que l'objet de ce décret est d'installer la nouvelle organisation de l'Etat au 1^{er} janvier 2016. Il sera soumis à consultation lors d'une prochaine réunion.

M. Antoine-Laurent FIGUIERE ajoute que l'objectif est de définir un cadre juridique pour assurer à titre transitoire la continuité de l'action publique à compter du 1^{er} janvier. Les nouveaux préfets ne seront nommés qu'en janvier, suivis par les directeurs régionaux des services déconcentrés, les directeurs adjoints, et les chefs de pôle. Il est donc nécessaire d'assurer juridiquement la continuité de l'action de l'Etat.

Le décret couvre tous les ministères. Il ne modifie aucune mission, ni aucun élément de pilotage ou d'organisation des DRAC. Il sera soumis au Conseil d'Etat le 8 décembre et au Conseil des ministres le 16 décembre.

M. Christophe MILES signale que le décret introduit un changement de dénomination au sein des Directions Régionales ou des ARS pour les unités ou délégations dont l'action est principalement départementale. Les unités territoriales des DRAC deviennent ainsi des unités départementales. Ces nouvelles UDAP (anciennes STAP) resteront cependant du seul ressort de la DRAC et seront considérées comme des sites départementaux de cette dernière.

M. Tahar BEN REDJEB (SUD-Culture solidaires) rappelle que les représentants du personnel étaient demandeurs d'un retour à la départementalisation. Il ne sera désormais plus possible de regrouper deux SDAP en un.

Mme Valérie RENAULT (CGT-Culture) remarque que le nombre de DRAC est ramené de 26 à 13. Par ailleurs, leur organisation peut être modifiée par le préfet de région, ce qui soulève des questions.

L'article 3 du décret précise que les fonctionnaires affectés ou en fonction au 31 décembre 2015 dans une des directions devant fusionner seront affectés ou en fonction dans la nouvelle direction au 1^{er} janvier 2016. Or l'affectation dépend en principe de la résidence administrative. Cette formulation laisse entendre que des mobilités pourraient découler de ces affectations. Tous les agents d'une région fusionnée pourraient ainsi être réaffectés, soit environ 1 500 mutations d'office d'un jour à l'autre.

En outre, passer de 26 à 13 DRAC implique un examen en CHSCT ministériel, puisque l'impact sur la santé et les conditions de travail sera sans doute considérable. Ce point devrait donc être inscrit l'ordre du jour de cette instance. Par ailleurs, des études d'impact devraient également être réalisées pour les usagers, qui ne sont pas informés de ces évolutions.

M. Christophe MILES explique que ces dernières remarques relèvent plutôt du point suivant de l'ordre du jour.

Le décret ne pose pas que le préfet peut modifier l'organisation des DRAC.

L'article 3 indique que les fonctionnaires affectés ou en fonction au 31 décembre 2015 le seront au même endroit le 1^{er} janvier 2016. Il n'y aura pas de mouvement d'un siège à l'autre du jour au lendemain.

En ce qui concerne les unités territoriales départementales, leur positionnement n'empêche pas un rayonnement inter-départemental. Le dispositif n'empêche donc pas les rapprochements de STAP qui seraient pertinents.

M. Tahar BEN REDJEB (SUD-Culture solidaires) demande si ce décret est transitoire dans l'attente des arrêtés d'organisation de chaque DRAC. Des projets d'arrêtés ont déjà été transmis et seront prochainement soumis aux CT locaux.

Par ailleurs, l'article 10 mentionne la responsabilité pour l'exécution des différents actes du préfet ou du directeur régional. M. Tahar BEN REDJEB (SUD-Culture solidaires) souhaite des précisions sur cette responsabilité. La question de la responsabilité juridique ou en matière de sécurité se pose en effet pour les DRAC qui disposeront d'un siège et d'unités régionales.

M. Christophe MILES répond que l'article 10 pose que les CRPS seront présidés de droit par le préfet de région. Par ailleurs, il n'y a pas de responsabilité hiérarchique entre préfet de département et préfet de région. Le préfet de département conserve notamment ses attributions actuelles en matière d'organisation des forces de l'ordre.

Pour ce qui est des arrêtés, la charte de déconcentration prévoit que les préfets prennent les arrêtés portant organisation des directions régionales incluses dans le périmètre REAT. Ils seront donc pris une fois les préfets nommés, soit au plus tôt le 3 janvier. La seule nouveauté dans cet article consiste à préciser que l'arrêté préfectoral fixera le siège de la direction régionale, ce qui pourra conduire à ce que ce dernier diffère du siège de la préfecture de région, ce qui concernera notamment pour le Ministère de la Culture les régions Normandie et Languedoc-Roussillon-Midi-Pyrénées.

M. Antoine-Laurent FIGUIERE ajoute que le décret et les arrêtés sont complémentaires. Les arrêtés ne prendront effet qu'une fois les préfets nommés, ce qui provoquerait un vide juridique. Les premiers arrêtés seront pris début janvier, pour préciser le siège de la DRAC et son organisation afin de permettre le bon fonctionnement des services dans l'attente de l'organisation-cible au 31 décembre 2018.

Mme Dominique FOURNIER (CGT-Culture) demande qui déterminera les lieux d'implantation des unités territoriales.

M. Christophe MILES répond que le préfet de région, en tant qu'autorité hiérarchique des DRAC, détermine le schéma immobilier d'évolution des services territoriaux d'architecture et du patrimoine.

Mme Dominique FOURNIER (CGT-Culture) signale que le STAP de la Loire est contraint par le préfet de département de s'installer dans un immeuble insalubre et qui ne correspond pas du tout aux besoins du service.

M. Christophe MILES confirme que c'est le préfet de région qui a autorité sur ce service et sur le schéma régional immobilier. Le préfet départemental ne peut procéder à un déménagement sans l'accord explicite du ministère et du préfet de région. M. Christophe MILES se penchera sur cette situation.

Mme Valérie RENAULT (CGT-Culture) maintient que les articles 1 et 3 du décret permettent au préfet de région de modifier l'organisation. Il faudra donc confirmer que cela ne porte que sur le siège et la direction régionale.

En outre, les affectations sont réalisées sur la base des résidences administratives et non des unités de travail. Ce décret entraînera donc 1 500 mutations d'office. Ce point doit être éclairci.

M. Antoine-Laurent FIGUIERE précise que l'objet de ce décret était de consolider la résidence administrative des agents actuellement en place, plutôt que de passer par 1 500 arrêtés individuels d'affectation en résidence administrative.

Mme Valérie RENAULT (CGT-Culture) suggère de compléter le projet de décret afin de préciser que les agents ne changeront pas de résidence administrative. La formulation actuelle n'est pas claire.

M. Christophe MILES souligne que la rédaction du décret a été minutieusement élaborée par les services du Premier ministre. Il n'est donc pas envisageable de la modifier. Il s'agit d'une question d'interprétation, et les services concernés seront sollicités afin de fournir tous les éléments utiles pour confirmer qu'il n'y aura pas de mutation du jour au lendemain.

Mme Valérie RENAULT (CGT-Culture) signale que les CRPS ne sont pas les seules commissions régionales. Elle demande ce qui est prévu pour les autres, qui ne font l'objet d'aucun décret.

M. Christophe MILES prend note de cette demande et se rapprochera du DAT à ce sujet.

Les licences d'entrepreneur de spectacle sont attribuées par les préfets de département, au nom du préfet de région. Ce dispositif sera pris en compte dans le projet, du point de vue de la situation actuelle comme de la situation envisagée.

M. Tahar BEN REDJEB (SUD-Culture solidaires) retient que l'arrêté préfectoral portera sur le siège de la DRAC, et non son organisation générale.

Le décret précise que plusieurs de ses articles pourront être modifiés par décret en Conseil d'Etat. Il demande de quelle nature seraient ces modifications.

M. Christophe MILES explique qu'il ne s'agit là que de définir dans quelles conditions les dispositions du décret pourraient être modifiées.

Mme Dominique FOURNIER (CGT-Culture) souhaite savoir si les moyens mis en œuvre pour l'accompagnement des agents sont imposables.

M. Christophe MILES indique que ce sujet sera étudié dans la suite de l'ordre du jour.

Mme Marielle DORIDAT-MOREL (CFDT-Culture) attire l'attention de l'instance sur les CIRA et les délais de prescription des SRA, soit trois semaines. C'est un délai particulièrement court, et des entrepreneurs ont déposé des dossiers d'aménagement importants pour profiter de la période de vide juridique. Il existe un risque de ne pas pouvoir procéder aux prescriptions requises sur des opérations importantes.

M. Christophe MILES indique qu'une réunion est prévue ce jour pour examiner ces questions.

Ces échanges permettent de mieux préparer la réunion du CT spécial DRAC prévue le 19 novembre. La présentation de ce décret sera enrichie d'une note et de compléments sur l'articulation entre l'arrêté préfectoral d'organisation, le siège et les divers sites distincts, les services des anciennes capitales régionales, et les SDAP et UDAP.

Point 4 : Réforme de l'administration territoriale de l'Etat (pour information)

Mme Claire CHERIE confirme qu'il n'y aura pas de mobilité forcée. L'accompagnement se fera au plus près des contraintes familiales des agents et des contingences matérielles des services. Toutes les propositions de mutations d'ores et déjà émises par les agents sont prises en compte, et un travail est en cours sur la date de mise en œuvre de la PARRE. L'objectif est de ne pas pénaliser les agents qui se mettent en condition d'aller occuper un poste vacant avec une mise en œuvre qui n'interviendrait qu'après nomination des préfets. La réforme ne doit pénaliser aucun agent.

L'accompagnement est réalisé par le DAT, le SRH, et le niveau local. Une attention particulière est portée au fait que des agents qui souhaiteraient dès maintenant réaliser des mobilités ne soient pas pénalisés par la mise en œuvre de l'accompagnement financier.

Mme Dominique FOURNIER (CGT-Culture) demande si les sommes versées seront imposables.

M. Christophe MILES le confirme. A ce jour, ces sommes seront imposables.

Mme Marielle DORIDAT-MOREL (CFDT-Culture) signale qu'il est cependant possible de demander un étalement.

M. Christophe MILES remarque que la question se pose pour les agents qui changeraient de tranche ou de statut d'imposition avec ces sommes. Il conviendra d'être vigilant à ce sujet. La question sera transmise au Ministère des Finances.

Mme Dominique FOURNIER (CGT-Culture) demande qui délivrera le certificat qui permettra de bénéficier de cet étalement. A ce jour ce point n'est pas clair.

M. Christophe MILES explique qu'il a été convenu en réunion interministérielle que le dispositif de PARRE serait géré par chaque ministère.

Mme Marielle DORIDAT-MOREL (CFDT-Culture) rappelle que les fonctionnaires seront en principe affectés sur leur résidence administrative actuelle. L'article 3 précise que les personnels contractuels disposent des mêmes droits, mais la question de leur avenir à terme

reste posée. Ils s'en inquiètent. Certains postes sont appelés à disparaître, comme par exemple les contrôleurs de gestion dont beaucoup sont des contractuels.

M. Christophe MILES n'est pas en mesure de répondre dans la globalité. Les personnels contractuels du ministère bénéficieront de l'ensemble des dispositifs afférents à la mobilité ou au reclassement, ainsi que de ceux de la loi Sauvadet et du retour à la règle ministérielle. Ils pourront ainsi bénéficier d'un CDI s'ils sont en place depuis plus de 24 mois au sein du ministère. A ce jour, M. Christophe MILES ne dispose pas du tableau des contractuels susceptibles d'être concernés par le dispositif de fusion. Ils devraient être peu nombreux, et chacun devrait pouvoir retrouver une affectation. Pour autant M. Christophe MILES n'est pas en mesure de se prononcer pour l'ensemble des contractuels d'ici trois ans.

Mme Valérie RENAULT (CGT-Culture) rappelle que la ministre s'est engagée à ce qu'il n'y ait pas de licenciement. Les DRAC regroupent entre 180 et 190 contractuels. L'administration est donc en mesure de savoir combien sont concernés par les fusions. En outre, le traitement est en principe identique entre agents titulaires et contractuels, y compris dans l'hypothèse d'une suppression de leur poste. Il a toujours été indiqué qu'il n'y aurait pas de licenciement, quelle que soit l'ancienneté des personnes.

M. Christophe MILES remarque que certains CDD sont par définition embauchés pour des missions ponctuelles et n'ont donc pas vocation à être prolongés indéfiniment.

Mme Valérie RENAULT (CGT-Culture) rappelle que les représentants du personnel ont déjà demandé que les 180 contractuels en question soient identifiés, afin notamment de connaître leur type de contrat.

Par ailleurs, depuis le précédent CTM, la ministre a adressé des courriers aux DRAC pour leur demander de proposer des projets d'organisation. Or rien ne figure à ce sujet dans la documentation remise. C'est un point essentiel, qui doit être présenté aux représentants du personnel.

M. Christophe MILES précise qu'il a bien prévu de procéder à une présentation générale sur l'état de la réforme, mais qu'il souhaitait dans un premier temps répondre aux questions déjà posées par les représentants du personnel au sujet du décret balai.

M. Tahar BEN REDJEB (SUD-Culture solidaires) rappelle qu'une réunion de CT consacrée aux DRAC est prévue prochainement.

M. Christophe MILES explique qu'il est important de fournir aux personnels des informations sur le rythme de la réforme en cours, raison pour laquelle il a accepté d'inscrire ce point à l'ordre du jour du CT.

M. Tahar BEN REDJEB (SUD-Culture solidaires) souhaite que la réunion de ce jour serve de préparation à celle du CT qui sera spécialement consacrée aux DRAC, et plus précisément que l'administration indique si elle a reçu tous les micro-organigrammes et quelles sont les pièces qui seront présentées lors de cette réunion. Les représentants du personnel souhaitent disposer de ces éléments au préalable.

Mme Dominique FOURNIER (CGT-Culture) demande si un représentant du cabinet assistera à la réunion du CT consacrée aux DRAC.

M. Christophe MILES répond que cela dépendra pour partie des conditions d'accueil qui lui seront réservées.

Le décret balai passera par la suite en CTM le 25 novembre.

Mme Dominique FOURNIER (CGT-Culture) souhaite qu'un membre du cabinet participe à la réunion du CTM qui traitera cette question.

M. ROMANEIX s'organisera en conséquence.

Mme Marielle DORIDAT-MOREL (CFDT-Culture) suggère de procéder à cette occasion à une revue complète des retours de la MICOR suite aux examens des micro-organigrammes et études d'impact ressources humaines. Il serait utile de disposer d'une vue d'ensemble du secrétariat général sur cette question.

M. Christophe MILES confirme que c'est bien ce que le secrétariat général souhaite présenter à l'occasion de la réunion du CT spécial DRAC du 19 novembre. Des organigrammes détaillés, jusqu'au niveau de l'unité de travail, ont été élaborés de façon relativement rapide. Ils doivent être accompagnés, conformément aux demandes des services du Premier ministre, d'un dispositif d'étude d'impact sommaire afin d'identifier les agents éventuellement concernés par des mobilités fonctionnelles ainsi que l'évolution des conditions de travail de l'ensemble des effectifs des directions régionales, désormais constituées d'un siège régional et de sites distants. Ces documents comprennent par ailleurs un projet d'arrêté d'organisation qui reflète ces éléments.

Les DRAC préfigurateurs ont reçu des lettres de mission, dérivées de celles adressées par le Premier ministre aux préfets préfigurateurs. Pour le Ministère de la Culture, elles rappellent les délais d'élaboration des micro-organigrammes, les documents à joindre, les départements dans lesquels des conseillers en charge de l'éducation artistique et du développement culturel seront déployés, et les départements dans lesquels il est envisageable de procéder au rapprochement géographique des STAP et DDT. Ces lettres ont été communiquées aux représentants du personnel.

Une réunion inter-service s'est tenue le 6 novembre avec la MICOR, qui a examiné l'ensemble des micro-organigrammes.

Désormais, tous ces documents (micro-organigrammes, études d'impact, projets d'arrêtés) peuvent être diffusés aux organisations syndicales afin d'être étudiés dans le cadre des CT conjoints des DRAC qui fusionnent. Ces CT se réuniront d'ici la fin du mois de novembre afin de valider les dispositifs d'organisation proposés et de réunir un CT ministériel qui confirmera l'ensemble de l'architecture et de l'organisation territoriale de l'Etat pour les services déconcentrés du Ministère de la Culture, le 15 décembre.

Le nouveau statut des DRAC eux-mêmes entraînera une amélioration de leur positionnement statutaire dans la grille des directeurs d'administration territoriale de l'Etat. 6 d'entre eux passeront ainsi en catégorie 1. Le nombre de postes a été négocié selon deux principes :

- le DRAC disposera d'un adjoint généraliste dans chaque siège régional ;

- un responsable ayant rang de directeur d'administration territoriale de l'Etat sera positionné dans chaque site distant, et prendra en charge le pôle spécialisé présent sur ce site.

A titre d'exemple, le directeur régional de la région Aquitaine disposera d'un adjoint à Bordeaux. Il y aura également un pôle patrimoine à Bordeaux, dirigé par un directeur d'administration territoriale de l'Etat, un pôle création à Poitiers, dirigé par un directeur d'administration territoriale de l'Etat, un pôle Education artistique et culturelle/Développement culturel à Limoges, dirigé par un directeur d'administration territoriale de l'Etat.

Ce dispositif est assez homogène, à l'exception de la région Normandie qui ne comptera à terme que deux postes de directeur d'administration territoriale de l'Etat. Par ailleurs, en Franche-Comté/Bourgogne, il est question de trois postes de directeurs d'administration territoriale de l'Etat qui pourraient à terme être ramenés à deux. En tout état de cause ces dispositions seront soumises à l'avis des représentants du personnel.

Les documents ont été présentés aux personnels selon des modalités variables, mais toutes ces initiatives sont positives. Il convient maintenant de procéder aux consultations formelles. Les représentants du personnel dans les comités techniques seront saisis de l'ensemble des questions d'organisation portant sur les micro-organigrammes, en vue d'une organisation définitive au 1^{er} janvier.

Tous les éléments utiles seront communiqués aux représentants du personnel dans les prochains jours.

Mme Dominique FOURNIER (CGT-Culture) signale qu'il n'y a pas d'étude d'impact pour la région Aquitaine/Poitou-Charentes/Limousin. Le DRAC préfigurateur a indiqué qu'il n'avait pas le temps de la réaliser. En outre les votes dans les CT devront répondre aux formalités réglementaires, or à ce jour il n'y a pas d'information à ce sujet. Ils réuniront des délégués du personnel représentants du personnel et d'autres désignés. L'administration doit s'assurer que toutes les dispositions réglementaires seront bien prises pour assurer le caractère formel de ces futures réunions. A défaut elles resteront informelles. Cela vaut également pour les CHSCT de DRAC fusionnées qui doivent se réunir par la suite.

M. Christophe MILES précise qu'en ce qui concerne les CT et les CHSCT, il partage le souci des représentants du personnel. Il demandera aux services des ressources humaines de vérifier que tous les textes pertinents ont été adoptés.

S'il n'y a pas d'étude d'impact pour une région, elle devra être produite.

M. Tahar BEN REDJEB (SUD-Culture solidaires) souligne que les CT réunis pour l'instant l'ont été dans une grande confusion, faute de connaissance des DRAC actuels et des préfets de région dans ce domaine.

Les lettres de mission ont été expédiées le 14 octobre, pour un rendu des micro-organigrammes et des études d'impact sous quinze jours. De tels délais ne sont pas sérieux.

M. Tahar BEN REDJEB (SUD-Culture solidaires) souhaite savoir combien de micro-organigrammes ont été examinés par la MICOR, et quels ont été ses retours.

M. Christophe MILES répond que deux micro-organigrammes doivent être ajustés, sur des points non rédhibitoires : une modification marginale pour l'organisation de Languedoc/Roussillon/Midi-Pyrénées, et une plus importante pour Rhône-Alpes/Auvergne, qui porte sur la nécessité d'y mettre en place un pôle patrimoine avec un responsable hiérarchique ayant autorité sur l'ensemble des services patrimoniaux.

Mme Marielle DORIDAT-MOREL (CFDT-Culture) demande si des études d'impact carbone ont été élaborées. Certaines régions sont très vastes, et les déplacements représentent des distances très importantes. Il convient de tenir compte de ce point, ainsi que des risques psycho-sociaux induits par cette situation.

Mme Valérie RENAULT (CGT-Culture) signale que la CGT rejette tous les micro-organigrammes qui ont été présentés. La spécialisation par métier de chaque site des DRAC, y compris pour les fonctions support, constitue une nouveauté. Le secrétariat général doit fournir des précisions sur les lignes hiérarchiques. Il semble qu'il n'y ait pas de responsables de site. Le ministère doit également préciser quelles sont les mesures prévues en matière de risque professionnel pour les agents sur les sites distants. Ce système a déjà été mis en place dans d'autres administrations, avec des effets très négatifs.

L'organisation proposée prévoit la spécialisation des métiers par site, avec maintien des équipes généralistes sur les sites, et un responsable qui pourra être à distance, sur un autre site. Les lignes hiérarchiques doivent donc être précisées, dans la mesure où certains agents sont susceptibles de ne pas avoir leur responsable sur leur site. Les agents souhaitent savoir avec qui ils travailleront, et par qui ils seront évalués.

En outre, des responsables hygiène et sécurité de site doivent être mis en place, ainsi que des CHSCT sur les sites de plus de 50 agents.

Par ailleurs, les conseillers dans les STAP travaillent de façon collective. Ils doivent travailler dans un environnement qui correspond à leur spécialité. Les représentants du personnel souhaitent savoir quel est l'état de la réflexion à ce sujet.

En Pays de la Loire, les représentants du personnel ont eu connaissance d'un projet de fusion entre les STAP et DDTM. Ils ont remonté ces informations, jusqu'au niveau de la ministre. Les représentants du personnel CGT soulignent depuis longtemps que l'existence de petites équipes, en particulier dans les STAP constitue un facteur de risques professionnels. Cependant ce point n'a jamais pu être discuté. Les STAP sont des services protecteurs en matière patrimoniale, alors que les DDTM sont des services aménageurs. Ils mènent donc par définition des politiques conflictuelles, et les fusionner ne profiterait pas au ministère ni à la protection patrimoniale. Les représentants du personnel souhaitent donc à nouveau attirer l'attention de la ministre sur ce point. Il existe d'autres possibilités dans ce domaine. Les représentants du personnel ont proposé depuis plusieurs années que les agents des STAP puissent travailler dans un environnement professionnel plus culturel et ont suggéré la réalisation d'une étude site par site pour déterminer où ils pourraient être accueillis.

Pour ce qui est des études d'impact, il n'y a pas lieu de les qualifier de sommaires. Les représentants du personnel demandent, dans le cadre de celles menées sur les ressources humaines dans l'optique de la GPEEC, la sanctuarisation des emplois, qui implique celle des missions et permet de garantir l'exercice du service public. Il conviendrait également de réaliser des études d'impact sur les services afin de déterminer comment ils fonctionneront. A

ce jour, certains pôles peuvent être répartis entre plusieurs sites, avec des spécialités croisées dont il n'est pas possible de savoir précisément comment elles seront inscrites dans les fiches de poste des agents. Les représentants du personnel seront particulièrement vigilants à toute dérive qui conduirait à disposer de tellement de spécialités qu'il n'y aurait plus de postes ouverts au concours mais uniquement des contrats.

Des études d'impact sur les usagers sont également nécessaires. A ce jour ils n'ont reçu aucune information. Des aménageurs qui déposeront des dossiers à partir de janvier 2016 risquent de découvrir sur place qu'ils doivent le faire ailleurs, alors même que les délais d'instruction sont particulièrement courts.

La réalisation de bilans carbone est effectivement une demande particulièrement pertinente.

Les sites distants doivent être abordés, et le secrétariat général doit préciser sa position dans ce domaine. Les personnels soulignent que même s'ils se rendent sur un site distant pour maintenir leur situation, ils n'ont aucune visibilité au-delà de trois ans. Il convient également d'expliquer comment est envisagée la période transitoire 2016-2018, sachant que les personnels n'ont aucune information sur le fonctionnement futur. Ils sont consultés sur leurs souhaits, mais ils ont besoin au préalable de savoir quel sera le cadre. Ils n'ont pas de visibilité, alors qu'ils sont censés basculer vers un nouveau système à compter du 1^{er} janvier prochain. En outre, beaucoup d'entre eux ne se sont pas encore rencontrés. Les représentants du personnel avaient demandé qu'ils puissent bénéficier d'une autorisation d'absence pour rencontrer leurs collègues dans les régions amenées à fusionner. M. François ROMANEIX a indiqué que cela ne posait pas de difficulté, cependant à ce jour cette mesure n'est pas portée à la connaissance des agents ni mise en œuvre.

Les représentants du personnel demandent un moratoire sur la mise en place de la spécialisation par métier des sites des anciennes DRAC, qui soulève des difficultés majeures. Ils souhaitent que la dimension généraliste des anciennes DRAC soit préservée, ce qui permettrait de maintenir pendant plusieurs années un fonctionnement optimal, au plus près des usagers et professionnels, avant de déterminer dans quelques années où des ajustements seraient nécessaires à la suite de la fusion des régions. A ce jour, le schéma qui est proposé, sans que des réponses soient données aux personnels, représente une difficulté majeure. Il est acquis que le système ne fonctionnera pas au 1^{er} janvier 2016, et sans doute pour toute la durée de l'année.

Les représentants du personnel demanderont lors de chaque CTM un suivi de la consommation des crédits dans l'ensemble des DRAC afin de suivre le fonctionnement de l'ensemble.

M. Christophe MILES rappelle qu'il s'agit aujourd'hui d'un point d'information des personnels. Il ne souhaite donc apporter que des réponses brèves. Tous ces points pourront être abordés plus en détail lors de la réunion du CT spécial DRAC.

Les micro-organigrammes doivent effectivement préciser les lignes hiérarchiques et l'organisation des services afin que les personnels disposent de tous les points de repère nécessaires et sachent dès ce mois, dans le cadre des questions qu'ils adresseront aux CT conjoints qui se réuniront, où ils seront positionnés le 1^{er} janvier 2016. C'est essentiel, et cela permettra d'éviter tout stress ou souffrance au travail.

Par ailleurs, si des expérimentations en site distant sont décidées, elles doivent être portées à la connaissance des CHSCT concernés. A ce jour, une seule initiative de ce type est envisagée, en région Franche-Comté/Bourgogne.

Les questions relatives aux conseillers dans les STAP sont pertinentes, et soulèvent des interrogations au sujet de la collégialité dans le travail des conseillers et de la proximité qui peut être nécessaire pour le développement départemental des conseillers. M. Christophe MILES recevra prochainement l'association des conseillers d'éducation artistique et culturelle. Un groupe de travail s'est penché sur ce sujet, et recommande la collégialité, cependant dans certaines situations une résidence administrative en proximité des services peut être envisagée, si une collégialité suffisante est organisée pour éviter que les conseillers soient isolés et sans possibilité d'échanger avec leurs collègues.

En ce qui concerne les éventuels rapprochements entre STAP et DDT, l'administration dispose d'un tableau très précis des localisations actuelles, et des STAP relocalisés dans les DRAC ou les sites distants ne seront pas sortis de ces services. L'administration s'efforcera de faire en sorte que ces rapprochements aient toujours du sens. Pour autant le dialogue entre services instructeurs et protecteurs ne sera pas nécessairement dégradé par un rapprochement entre eux.

Enfin les études d'impact demandées dans le cadre de la fusion actuelle sont sommaires pour ce qui est des ressources humaines, cependant M. Christophe MILES souhaite qu'un marché soit passé à partir du 1^{er} janvier en vue de la réalisation d'une étude d'impact plus développée dans chaque DRAC, afin d'évaluer les risques psycho-sociaux et l'impact sur les conditions de travail de chaque agent. Les représentants du personnel seront associés à l'élaboration du cahier des charges de ce marché. Pour ce qui est des autres études d'impact suggérées par les représentants du personnel, une partie de ces aspects sera prise en compte dans les études ressources humaines et dans les objectifs de cette réforme tels que définis par le gouvernement, dans la mesure où elle doit notamment viser à simplifier la vie des usagers. Plusieurs saisines de services sont en phase de basculement sous voie électronique, et le dispositif dit « silence vaut acceptation » constituera également un facteur de simplification.

M. Emmanuel PIERREZ (CFDT-Culture) demande des précisions sur l'étude d'impact concernant les systèmes d'information.

M. Christophe MILES rappelle que ses résultats ont été présentés lors d'un précédent CHSCT. Ces éléments pourront être nouveaux fournis dans le cadre de la prochaine réunion consacrée aux DRAC. L'étude a été réalisée, et s'intègre dans le dispositif d'approbation du schéma directeur des systèmes d'information, qui comprendra pour la première fois des dispositions spécifiques aux DRAC.

Mme Valérie RENAULT (CGT-Culture) souligne que la question des outils informatiques est soulevée depuis longtemps. Il est donc positif que les SD aient finalement mené une étude d'impact à ce sujet. Ce document devra être remis en vue du CHSCT ministériel du 24 novembre.

En outre, si aucune étude d'impact n'est réalisée sur le fonctionnement des services ou par mission, c'est un point qui posera des difficultés. Les questions hiérarchiques ou qui renvoient aux responsables de site doivent être évoquées dans cette instance. Ces sujets seront soulevés en CHSCT ministériel. Il faut envisager la mise en place de CHSCT de site.

Mme Valérie RENAULT (CGT-Culture) regrette que le secrétaire général ne réponde pas aux questions posées. Des explications devront être fournies aux personnels.

M. Christophe MILES confirme que les lignes hiérarchiques devront être précisées. Les DRAC préfigurateurs devront répondre à ces questions, notamment dans le cadre des comités techniques en région, et un tableau sera mis à disposition afin de présenter ces lignes.

Mme Valérie RENAULT (CGT-Culture) demande ce qu'il en est du personnel scientifique positionné sur un site sans responsable hiérarchique proche. Cela soulève des questions en matière d'évaluation, mais également de travail quotidien. Tous les échanges ne peuvent pas passer par le téléphone. Aujourd'hui il est prévu que les responsables de site ne soient pas nécessairement positionnés à côté des équipes. C'est un problème majeur.

Par ailleurs, le fonctionnement entre 2016 et 2018 doit être précisé. Les crédits ne seront pas tous consommés à la fin 2016, mais les personnels risquent de souffrir pendant un an.

M. Christophe MILES ne partage pas ce point de vue. Il y aura des responsables de site sur chaque site au 1^{er} janvier, avec des responsabilités en matière d'hygiène et sécurité afin de permettre que le travail soit réalisé dans de bonnes conditions.

Pour ce qui est des crédits, M. Christophe MILES conteste qu'ils ne seront pas consommés au 31 décembre 2016. Un travail est déjà en cours sur des conférences de gestion conjointes avec les DRAC fusionnées et la mise en commun des compétences des secrétariats généraux, qui correspond à une profonde réorganisation des DRAC. Elle se traduira par des possibilités d'action régionale plus importantes, et sans doute une simplification des consommations budgétaires.

Mme Valérie RENAULT (CGT-Culture) répète que les usagers ne sont pas informés.

M. Christophe MILES confirme que les dispositifs nécessaires seront mis en place.

Mme Valérie RENAULT (CGT-Culture) demande où les dossiers d'aménagement devront être déposés et où ils seront traités en région limousine.

M. Christophe MILES répond que les dossiers seront toujours traités en proximité et en priorité par la DRAC Limousin. Une information sera diffusée sur ce point après validation des organigrammes et discussion en CT. Les usagers seront bien avertis.

Mme Corinne CHARAMOND (FSU) signale que les usagers s'inquiètent quant à la mise en place du principe « silence vaut acceptation », dans la mesure où il peut induire un stress.

M. Christophe MILES remarque que ce point n'est pas inscrit à l'ordre du jour. Des textes réglementaires sont en cours d'élaboration pour préciser notamment quels sont les dispositifs patrimoniaux concernés par ce dispositif. Ils sont peu nombreux, et il s'agit pour la plupart de dispositifs d'administration centrale. Le principe n'est pas de mettre une pression supplémentaire sur les agents en leur imposant des délais d'instruction réduits par rapport à la pratique actuelle.

En ce qui concerne les personnels, ce principe ne s'applique pas. Le silence consécutif à une demande d'augmentation ne vaudra pas acceptation.

Mme Dominique FOURNIER (CGT-Culture) remarque que les envois de dossiers par voie électronique supposent de disposer de débits de connexion suffisants, ce qui n'est pas possible partout sur le territoire.

M. Christophe MILES rappelle que la saisie par voie électronique sera une faculté supplémentaire offerte aux usagers. Ils pourront toujours par ailleurs procéder par voie papier. L'idée est de permettre à ceux qui le souhaitent une saisie électronique. Elle sera déployée progressivement.

Mme Valérie RENAULT (CGT-Culture) demande à quoi correspond aujourd'hui un DRAC adjoint.

M. Christophe MILES répond qu'il n'y a pas de changement sur ce point.

Point 5 : Présentation du bilan formation professionnelle 2014 (pour information)
--

Mme Véronique ASTIEN indique que ce bilan a été présenté à la Commission formation le 18 septembre 2015.

Le DRMF a sollicité 88 structures (administrations centrales, DRAC, établissements publics, mobilier national) afin de réaliser ce bilan, avec un taux de réponse de 94 %. L'activité de formation du ministère est en progression par rapport en 2013, avec une hausse de plus de 4 % du nombre total de stagiaires, alors que 2013 avait enregistré un recul, une progression comparable des dépenses directes de formation, et une augmentation du nombre d'agents formés (+2 %). Le volume total de jours de formation recule, lui, de 2 %.

La hausse du nombre de stagiaires est surtout portée par le secrétariat général, qui a formé plus de 1 000 personnes supplémentaires en 2014 par rapport à 2013 (+22 %), grâce à un renouvellement conséquent de l'offre et à une ouverture importante aux agents des DRAC, via notamment une délocalisation des formations en DRAC et la prise en charge de certains stages individuels. Une ouverture a également été proposée aux établissements publics, ainsi qu'une activité de préparation aux concours significative.

L'activité formation des établissements publics est également en progression, même si les établissements d'enseignement enregistrent un léger retrait. L'offre de formation des DG se contracte légèrement, de même que l'activité de formation directe des DRAC. Cependant ce dernier phénomène est compensé par la hausse de 9 % des stagiaires et agents des DRAC formés de façon délocalisée.

Les agents formés représentent 54 % de l'effectif ministériel total, un chiffre en légère hausse sur quatre ans. Les agents de catégorie A+ sont globalement moins formés que ceux des catégories A, B, et C. Ils sont en effet 21 % à avoir suivi une formation en 2014, contre 51 % pour les agents de catégorie A, 64 % pour ceux de catégorie B, et 63 % pour ceux de catégorie C. Le nombre de stagiaires croît de 4 %, après un recul de 7 % en 2013. Cette hausse est particulièrement marquée pour le secrétariat général, soit +22 %.

La majorité des stagiaires est concentrée dans les domaines de formation suivants :

- les métiers de la culture : 25 % de l'ensemble des stagiaires ;

- l'hygiène et la sécurité : 20 % ;
- la bureautique et l'informatique : 16 % ;
- la préparation aux concours : 11 %, en progression de 49 % en raison de l'augmentation du nombre de procédures ouvertes, en lien notamment avec la loi Sauvadet.

Le nombre de jours de formation recule de 2 % en 2014, après une hausse de 5 % en 2013. C'est particulièrement vrai pour les DG. Les stagiaires sont plus nombreux, mais sur des stages moins longs.

Les dépenses de formation ont progressé de 4 %, soit 9,8 millions d'euros. Le budget du secrétariat général a augmenté de 17 %, et celui des établissements publics de 2 %. La baisse du budget de formation des DRAC en 2013, soit -10 %, a été ramenée à -3 % en 2014.

Les dépenses pédagogiques représentent en moyenne 85 % des dépenses directes de formation, contre 15 % pour les frais de mission. Ces derniers concernent particulièrement les dépenses de formation des DRAC, pour lesquelles ils représentent plus de la moitié des dépenses. Ce poids des frais de mission sera cependant amené à diminuer dans la mesure où le secrétariat général prendra désormais en charge les frais de mission de tous les agents des DRAC formés dans le cadre de stages organisés par le secrétariat général.

Le coût complet de la formation est de l'ordre de 36 millions d'euros, soit 4,5 % de la masse salariale globale au titre de l'effectif décompté par la DGAFP. Ce taux est similaire à celui de 2013, et correspond à la moyenne interministérielle. Il est supérieur à ceux des ministères de l'Agriculture ou de la Défense, mais inférieur à ceux des ministères de l'Intérieur, de la Justice, ou de l'Economie (entre 7 et 8 %). Cela s'explique par l'importance des formations obligatoires de ces derniers.

En 2014, 26 agents ont bénéficié de VAE, contre 23 en 2013. 54 ont été placés en congé de formation professionnelle, pour une durée cumulée de 4 491 jours, contre 49 seulement en 2013. Enfin 59 bilans de compétences ont été réalisés, contre 60 en 2013. 720 agents ont fait valoir leur droit individuel à la formation, pour une durée globale de 2 582 jours, contre 533 agents en 2013, mais pour une durée plus importante. Ces DIF ont essentiellement porté sur la préparation aux concours, les métiers de la culture, et les formations linguistiques, qui représentent 70 % des stagiaires et la majorité de la durée cumulée des formations.

Globalement, le niveau de dépenses directes est donc en hausse pour l'année 2014, de même que le nombre de stagiaires formés, tandis que la durée moyenne des formations diminue. L'augmentation de l'effectif formé est essentiellement portée par le secrétariat général et s'explique largement par la croissance du nombre de préparations aux concours. En ce qui concerne les DRAC, la baisse relative du budget de formation est compensée par l'offre de formation mise à disposition de leurs agents et, à partir de 2016, la prise en charge des frais de mission.

M. Christophe MILES précise qu'il reste encore des progrès à réaliser dans deux domaines. Le premier est l'évolution de l'administration territoriale et le dispositif de formation à prévoir en 2016 pour les agents concernés par des changements d'organisation de leurs services, qu'ils restent dans leurs postes ou évoluent dans leurs compétences, ce qui implique un accompagnement qui peut être national ou délégué aux DRAC. L'enveloppe de formation

pourra être abondée afin que les sommes dédiées à la formation des agents ne soient pas impactées par l'évolution de l'organisation territoriale de l'Etat. Cette dernière doit constituer une opportunité pour les agents qui souhaitent évoluer dans leurs compétences.

Par ailleurs, il convient de développer une meilleure articulation entre l'esquisse de GPEEC et le dispositif de formation, initiale et continue. Ce dispositif doit permettre aussi bien le développement des compétences sur un poste en lien avec des adaptations technologiques que l'acquisition de compétences nouvelles en lien avec des souhaits d'évolution de carrière, la transmission de compétences rares, ou l'accompagnement des agents tout au long de la vie pour garantir leur employabilité.

Un travail important a été réalisé sur le sujet de l'encadrement, qui se traduira par un document qui sera prochainement présenté sur le parcours de management proposé aux encadrants, avec un référentiel de compétences. Ces compétences pourront être acquises via un stage initial, qui sera par la suite enrichi de dispositifs modulaires. Ce dispositif sera renforcé pour l'encadrement supérieur du ministère. Cette démarche sera poursuivie et développée à destination de tous les corps techniques du ministère.

Mme Sophie MEREAU (CGT-Culture) remercie les équipes qui ont recueilli et compilé ces données. Le compte-rendu de la commission formation du 18 septembre 2015 ne reprend malheureusement pas l'ensemble des remarques des représentants du personnel de la CGT-Culture. Par conséquent, elle souhaite reprendre ce jour l'intégralité de leur déclaration effectuée à cette occasion :

Les agents attendent des réponses en matière d'amélioration de leurs conditions de vie et de travail des agents, qui donnent du sens à l'action quotidienne du Ministère de la Culture.

Le caractère essentiel et stratégique de la formation a été rappelé les 30 janvier et 1^{er} juillet 2014, ce sur quoi nous ne pouvons qu'être d'accord. Le programme de formation 2014 bénéficie d'une dotation significative pour les services de l'administration centrale, non soumis au gel, en hausse de près de 5 %. Tout ceci a permis l'élaboration d'un plan ambitieux. Nous serions intéressés de savoir comment cela s'est traduit pour les personnels dans leur travail, leur carrière, leur salaire, leur développement personnel, sinon leur épanouissement, quand nous savons les temps difficiles que traversent les agents au sein du ministère. Au regard des informations fournies, il est cependant difficile de savoir quel est le caractère essentiel et stratégique de la formation. Serait-il uniquement quantitatif ? Quel est l'aspect qualitatif ? A moins qu'il ne soit seulement question que de suivre les directives interministérielles et pluriannuelles. La formation professionnelle serait alors cantonnée à l'adaptabilité des agents, immédiate et à moyen terme. Le bilan annuel de formation professionnelle doit-il uniquement se traduire par une accumulation de tableaux chiffrés, et nous ne sous-estimons ni l'importance de ces données ni le travail que nécessite leur production, sans y donner une analyse et voir les difficultés qui pourraient empêcher l'analyse de ces données.

La formation professionnelle doit être réalisée en lien avec la GPEEC. Le secrétaire général en a fait une priorité ministérielle à plusieurs occasions. Qu'en est-il aujourd'hui ? Nous le disions lors du CTM du 4 juin 2015, il y a des travailleurs pauvres au sein de ce ministère. Pauvres parce que les salaires sont indigents (grille indiciaire, gel du point), pauvres parce qu'il n'y a pas de déroulement de carrière, parfois même après plusieurs décennies de travail. Pour autant, qu'il y ait eu ou non mobilités géographique ou fonctionnelle, les agents ont vu

leur travail évoluer. Cette capacité de changement et à l'adaptabilité se vit au quotidien dans le travail. La formation en est souvent un outil. Pour autant, une politique en matière de carrière et salaire des agents n'accompagne pas les évolutions professionnelles.

Nous pouvons lire dans les documents fournis pour cette réunion l'aspect quantitatif, à savoir le nombre de bilans de compétences acceptés et réalisés, les VAE, les reconnaissances de l'expérience professionnelles, les sessions de formation pour s'adapter, se professionnaliser, se spécialiser. Pour autant nous aimerions tout autant savoir combien de projets professionnels se sont réalisés à travers ces outils : combien de postes ouverts aux concours, d'inscrits aux formations de préparation, de reçus, de bilans de compétences ayant abouti à des reconversions professionnelles, à un congé de formation, combien de réussites et d'échec à la VAE, et la raison des échecs identifiés.

Quelle est l'ambition affichée des ressources humaines pour l'évolution des personnels en termes de politique sociale ? Existe-t-il des formations en lien avec le reclassement d'agents qui ne seraient plus en capacité d'exercer leur métier tout en étant aptes au travail ? Est-ce que les formations de sensibilisation aux risques psycho-sociaux ont apporté des améliorations dans la qualité de vie au travail ? Qu'il soit question de politique sociale en matière de salaire, de carrière, de reconversion professionnelle, de santé au travail, de développement personnel, c'est cela que nous définissons comme un caractère essentiel et stratégique de la formation, et que nous espérons que les bilans annuels de la formation tendront à restituer à l'avenir.

Nous avons tout à fait conscience que d'une année sur l'autre, cela n'est pas forcément faisable. Réfléchissons donc pour l'avenir aux outils à créer pour cela.

En ce qui concerne les documents fournis, il y a lieu de se réjouir de la progression de certains indicateurs, comme le nombre de stagiaires en hausse de 4 %, même si après la forte baisse de 2013 il s'agit plutôt d'un retour à la normale. Un geste a été réalisé auprès des DRAC avec la délocalisation des formations et la prise en charge des stages individuels. Les préparations aux concours et formations professionnelles correspondent par ailleurs à une forte attente des agents, et les représentants du personnel espèrent que cette dynamique sera maintenue. Le nombre d'agents formés est en hausse. Les agents A+ se forment moins, ce qui n'est pas nouveau. Les crédits consacrés à la formation sont également en progression. En revanche le volume de jours de formation diminue. Certains agents éprouvent des difficultés pour se libérer afin d'assister aux stages, en raison notamment des situations de sous-effectif dans les services. Ces sous-effectifs impactent significativement le droit des agents à la formation.

88 structures ont répondu à l'enquête, avec un taux de réponse très honorable. Cependant certaines ne répondent toujours pas. Il n'est pas possible de savoir lesquelles, pourquoi, et si cette absence de réponse est récurrente ou ponctuelle.

Les représentants du personnel CGT souhaitent toujours que l'effort de formation représente 10 % de la masse salariale. Cet objectif est encore loin d'être atteint.

Des améliorations sont souhaitables en matière d'accompagnement à la mobilité, de congés de formation, VAE, et bilans de compétences, qui ne sont pas suffisamment utilisés, de même que le DIF. Les prérequis pour bénéficier de ce dernier sont trop complexes. Le ministère ne le

propose que comme accompagnement sur un poste, alors qu'il peut être utilisé en T3, ou dans le cadre d'une reconversion ou d'un reclassement.

L'accessibilité à l'offre de formation n'est pas satisfaisante pour tous les agents. Tous n'ont pas accès à Formaction ou à un poste informatique. Les entretiens de formation doivent être réalisés en même temps que les entretiens individuels, or ce n'est pas systématique. Il serait en outre souhaitable que les fiches de formation soient uniformisées, quels que soient les secteurs et services des agents. Les annales des concours devraient systématiquement être mises à la disposition des candidats, et la préparation des concours devrait être uniformisée afin de permettre l'équité.

Les refus d'absence pour raison de service sont trop nombreux, et l'offre de formation aux médias doit être étoffée dans la mesure où il s'agit d'un secteur stratégique.

Plusieurs points constituent des motifs d'inquiétude, comme les effectifs de la Direction du personnel scientifique et technique de la DGP, ou les locaux du département de la Formation. Il convient de maintenir des services de la formation dans les directions métier. Les sous-effectifs dans ces services sont fréquents, ce qui est contradictoire avec la volonté de faire de la formation un enjeu majeur et stratégique.

Dans 17 établissements publics, les budgets de formation sont en diminution. En raison de la fusion des administrations, il n'y a pas de réponse en matière d'accompagnement des personnels des DRAC. Ce sera encore un enjeu important en 2016.

Il est nécessaire de mettre en place des formations post-recrutement pour les enseignants et de renforcer les équipes de gestionnaires de formation des écoles d'architecture. Aujourd'hui l'effectif est de 8 ETP pour 20 écoles.

Enfin des questions demeurent sur :

- *la mise en œuvre de la GPEEC ;*
- *l'élaboration d'un guide pour l'entretien annuel d'évaluation et de formation ;*
- *la réalisation d'un bilan pour identifier les structures qui répondent ou non à l'enquête formation et les établissements dans lesquels les entretiens annuels de formation ne sont pas organisés ;*
- *la satisfaction des stagiaires sur les formations suivies ;*
- *le niveau de consommation des budgets formation ;*
- *les refus de formation et leur motivation.*

M. Arnaud GIBON (CFDT Culture) indique que la Commission Formation a permis de noter que seuls 94 % des établissements avaient participé à l'enquête. Il souhaite savoir quel a été le retour des présidents des établissements défailants qu'il était prévu de contacter. Par ailleurs, les agents évoquent des difficultés pour s'inscrire aux formations aux langues étrangères, principalement en raison d'un nombre de places insuffisant. Enfin, la CFDT-Culture a demandé depuis un certain temps l'organisation de formations devant permettre aux

nouveaux entrants de mieux connaître le statut de la Fonction publique, alors que le Ministère de la Culture compte un nombre important d'agents contractuels.

Mme Véronique ASTIEN précise qu'un grand nombre de sujets évoqués par Mme Sophie MEREAU et M. Arnaud GIBON ont induit des engagements lors de la dernière Commission Formation. Ainsi, les présidents d'établissement n'ayant pas transmis les statistiques attendues seront bien contactés personnellement très en amont de la prochaine campagne de remontée de statistiques. En revanche, elle découvre en séance les problèmes d'inscription aux formations aux langues étrangères. Une réponse sera transmise ultérieurement.

Par ailleurs, la formation relative aux statuts de la Fonction publique est délivrée dans le cadre des sessions d'accueil des nouveaux arrivants. Cependant, il a été demandé au prestataire d'étoffer le contenu de cette formation, tout en évitant de dispenser un trop grand nombre d'informations et en conservant un équilibre entre les informations relatives au Ministère et au statut.

Concernant les questions soulevées par Mme Sophie MEREAU, Mme Véronique ASTIEN confirme son engagement relatif à la rédaction d'une fiche explicative aussi simple que possible destinée aux agents, plus précisément aux encadrants et aux utilisateurs. Par ailleurs, il est exact que certains agents ne peuvent pas accéder à l'outil d'inscription en ligne Formation. L'outil RenoIRH, qui regroupera l'ensemble de l'offre de formation à compter de 2017, devrait permettre d'améliorer l'accès à l'offre de formation, dans la mesure où il sera accessible *via* les DRAC et les SCN et, éventuellement, les outils informatiques des établissements publics.

La mise en ligne des annales des concours est désormais systématique, excepté lorsque les documents relatifs à certains concours ont été perdus. D'éventuels problèmes doivent être mentionnés à Mme Véronique ASTIEN.

Par ailleurs, un engagement a été pris afin de tenter de mentionner dans les bilans les absences aux formations pour cause de raison de service, en prenant exemple sur l'Etablissement public du Château de Versailles. La DGMIC a pour sa part indiqué en Commission Formation qu'un effort particulier serait également mené concernant les formations relatives aux médias.

Mme Véronique ASTIEN invite ensuite les représentants du personnel à lui transmettre leurs questions relatives à la prise en compte d'un volet qualitatif dans le bilan de formation, aux causes des échecs de VAE, ou encore aux dispositifs de formation permettant des reclassements, afin d'établir une stratégie de long terme en matière de formation. Enfin, les statistiques relatives au nombre d'agents formés ayant réussi les concours existent et seront transmises à l'issue de cette réunion.

Mme Claire CHERIE précise que les établissements n'ayant pas participé à l'enquête se sont engagés à corriger cette erreur ou à ne pas la reproduire en 2016. Ils ont pris conscience que leur nombre sans cesse moins important rendait d'autant plus visible leur négligence. Par ailleurs, pour répondre à l'intervention de Mme Sophie MEREAU, Mme Claire CHERIE souligne que le volet stratégique figure plus dans le plan que dans le bilan de la formation, même s'il manque effectivement sans doute à ce bilan une note relative à l'efficacité des éléments figurant dans le bilan. Effectivement, les représentants du personnel ont raison de s'interroger concernant les moyens permettant de vérifier que les formations dispensées ont atteint les objectifs énoncés. Or il est très complexe de construire un indicateur pertinent à ce

sujet. En revanche, les questionnaires renseignés par les stagiaires au terme de chaque formation sont systématiquement analysés par le Bureau de la Formation. Les réponses sont prises en compte afin de reconduire ou améliorer les formations d'une année sur l'autre.

Mme Sophie MEREAU (CGT-Culture) suggère de constituer des groupes de travail afin de tenter d'imaginer les exercices, dès lors que les annales sont incomplètes. Elle note par ailleurs qu'aucune réponse n'a été apportée concernant la rédaction d'un guide de préparation à l'entretien annuel d'évaluation et de formation. Enfin, tout en précisant qu'elle doit quitter la séance, elle souhaite évoquer le sujet de la GPEEC.

Mme Véronique ASTIEN prend note de la demande de mise à disposition d'éléments innovants destinés aux candidats aux concours, dès lors que les annales sont absentes. Le prestataire de formation sera sollicité à cet effet.

Mme Claire CHERIE précise ensuite qu'il est déjà prévu de rédiger un guide de préparation à l'entretien annuel d'évaluation et de formation.

M. Patrick BOTTIER (SUD Culture Solidaires) regrette une insuffisante communication concernant la VAE et le DIF, ainsi que l'absence d'explication délivrée aux agents en cas de refus opposés à leurs demandes de formation à réaliser dans un tel cadre. Par ailleurs, de nombreux agents n'ont pas accès à un poste informatique et ne peuvent se connecter à Formation. Cet outil semble par ailleurs inadapté aux publics peu habitués à travailler sur ordinateur. Il apparaît ensuite qu'un concours destiné aux agents de catégorie C va être organisé dans le cadre du dispositif Sauvadet 2. M. Patrick BOTTIER espère que les erreurs ayant caractérisé le dispositif Sauvadet 1 ne vont pas se reproduire, alors que de nombreux agents inscrits ne se sont pas présentés au concours, en raison des lacunes du programme de formation.

M. Patrick BOTTIER regrette ensuite la disparition des catalogues de formation en version papier, ainsi que l'absence de formations destinées aux 3 000 enseignants des écoles d'architecture, écoles d'art et des autres catégories d'écoles, ainsi qu'à leurs agents administratifs. Enfin, M. Patrick BOTTIER se félicite de la qualité du rapport relatif au bilan de formation, qui permet de diffuser des chiffres utiles pour analyser d'autres dossiers.

Mme Véronique ASTIEN assure que l'ensemble de l'offre de formation est communiqué au réseau des responsables de formation. De nouvelles modalités de communication, par exemple l'envoi systématique aux agents des fiches de publicité, qui détaillent la formation en question, devront peut-être être imaginées. Par ailleurs, les raisons des refus seront analysées. En troisième lieu, le déploiement du nouveau dispositif de communication auprès des responsables de formation devrait permettre de répondre aux difficultés d'accès aux ordinateurs rencontrées par certains agents. Cette démarche permettra également de répondre à la demande de diffusion d'un catalogue papier recensant les formations.

Mme Véronique ASTIEN confirme ensuite que tous les agents, y compris les agents de catégorie C éligibles à un dispositif Sauvadet 2, seront concernés par le programme de formation. Concernant l'accès à la formation des enseignants des écoles d'architecture et des écoles d'art, il a été indiqué en Commission Formation qu'un groupe de réflexion allait être constitué en lien avec la DGP et la DGCA afin d'imaginer le type d'offres à proposer et la manière d'attirer un public très spécifique, qui très souvent estime ne pas avoir à se former.

M. Christopher MILES souligne qu'il est possible de mutualiser certaines formations métiers, mais uniquement lorsque ces dernières recouvrent un besoin réel et sont susceptibles d'attirer un nombre suffisant de stagiaires.

Mme Michèle DUCRET (CFDT-Culture) veut souligner les progrès enregistrés en matière de formation depuis une dizaine d'années au sein du Ministère. Cependant, Mme Michèle DUCRET pointe les lacunes de GPEEC, car les dirigeants et les chefs de service semblent ignorer la réalité de ce dispositif. Une formation permettant de présenter ce dispositif et son intérêt pour l'Administration pourrait donc être envisagée. Par ailleurs, les difficultés rencontrées en matière de formation aux langues étrangères semblent trouver leur origine dans des difficultés rencontrées pour évaluer les stagiaires et établir des groupes de niveau. Ces retards donnent aux agents le sentiment que la formation ne répond pas à leur demande.

M. Christopher MILES confirme que les agents de l'encadrement intermédiaire et supérieur doivent bénéficier de formations relatives à la GPEEC. Ces modules devront s'intégrer dans le cadre du parcours de formation destiné à l'encadrement, mais pourront également s'inscrire dans un cadre interministériel. En effet, la DGAFP a récemment publié une brochure sur le sujet. La principale difficulté consiste à identifier des formateurs ayant déjà mis en œuvre une démarche de GPEEC dans leur administration, alors que la seule entité ayant initié cette action est le Ministère de la Défense. C'est pourquoi il est envisagé de se rapprocher de Monsieur BODIN, Secrétaire Général pour l'Administration de ce ministère, afin d'étudier avec son département formation les dispositifs de formation susceptibles d'être développés.

Mme Véronique ASTIEN vérifiera la manière dont se déroulent les tests permettant de répartir les stagiaires aux formations aux langues étrangères par groupe de niveau. Le prestataire en charge de cette action vient juste d'être désigné, ce qui explique sans doute le retard ressenti par les agents.

Mme Corinne CHARAMOND (FSU) veut savoir si l'ensemble des VAE initiées ont été menées à terme avec succès.

Mme Véronique ASTIEN confirme que toutes les VAE comptabilisées par le Ministère ont été sanctionnées par l'obtention d'un diplôme.

Mme Corinne CHARAMOND (FSU) trouve ensuite anormal que des agents doivent mobiliser des heures de DIF pour accéder à une formation destinée à préparer un concours. Elle rappelle en effet que ces formations sont nécessaires pour connaître une évolution de carrière dans la Fonction publique.

Mme Véronique ASTIEN rappelle que l'accès aux formations à concours ne nécessite pas obligatoirement la mobilisation des heures de DIF. En effet, les agents disposent déjà de droit de cinq jours de formation pour suivre des formations. Par ailleurs, un rappel des dispositions légales a été adressé aux quelques établissements qui obligeaient leurs agents à recourir aux heures de DIF pour préparer des concours.

Mme Corinne CHARAMOND (FSU) demande ensuite qu'une analyse soit menée au moins tous les trois ans concernant les « non publics » n'ayant jamais accès à la formation. En réalité, les agents voyant leurs demandes de formation systématiquement refusées finissent par s'autocensurer.

Mme Véronique ASTIEN assure qu'il est difficile d'identifier le public concerné. Par ailleurs, par définition, il est difficile d'identifier les « non publics ».

Mme Corinne CHARAMOND (FSU) rappelle néanmoins que tout agent doit bénéficier d'une évaluation annuelle. L'analyse des dossiers permet donc d'identifier aisément les agents n'ayant pas bénéficié de formations. La difficulté consiste sans doute à lancer la campagne d'identification. En revanche, il est envisageable que le moindre nombre de formations délivrées aux agents de catégorie A+ s'explique par la difficulté de trouver des formations adaptées à des agents disposant d'un haut niveau de technicité. Néanmoins, il convient de vérifier si certains agents n'ont pas abandonné toute idée de progression professionnelle et n'ont pas suivi de formations professionnelles depuis une certaine période. Ce sujet avait été évoqué en Commission Formation en 2012 ou 2013 et l'administration s'était engagée à mener des recherches à ce sujet.

Mme Véronique ASTIEN précise que son propos portait sur la difficulté d'identifier les absences de formations induites par une autocensure des agents en matière de formation. Elle vérifiera la nature de l'engagement pris par l'administration lors d'une précédente Commission Formation et la manière de le tenir, par exemple dans le cadre du prochain plan triennal 2017/2019.

Mme Corinne CHARAMOND (FSU) regrette l'absence de transparence de certains établissements concernant les refus opposés à certaines demandes de formation. Sa demande principale porte sur les « non publics » n'ayant pas accès à des formations.

Afin de traiter le plus grand nombre de points à l'ordre du jour lors de cette séance **M. Christopher MILES** suggère d'examiner le point 7 de l'ordre du jour (projet de loi liberté de création, architecture et patrimoine) entre 16 heures 30 et 17 heures, dans la mesure où Monsieur BERJOT a d'autres obligations après 17 heures. La réunion pourrait se poursuivre avec l'examen des questions financières et indemnitaires entre 17 heures et 17 heures 30, en présence de Monsieur ROMANEIX, avant de poursuivre les débats par l'examen du point 6 de l'ordre du jour (Observatoire de l'emploi contractuel) entre 17 heures 30 et 18 heures. Il propose en revanche de reporter l'examen des points 8 (tableau de suivi) et 9 (questions diverses) au prochain CT, mais précise qu'il sera en mesure de répondre dès cette séance aux questions diverses formulées lors de la précédente réunion de l'Instance.

M. Frédéric MAGUET (FSU) demande que la séance se poursuive par l'examen du point 6 de l'ordre du jour.

M. Christopher MILES rappelle que, dans ce cas de figure, le point LCAP sera présenté en l'absence du Directeur Général du Patrimoine.

M. Frédéric MAGUET (FSU) maintient sa demande.

M. Christopher MILES constate qu'il ne peut s'opposer à cette demande et invite Monsieur CLAUSENER à réaliser une présentation rapide du point 6.

Point 6 : Observatoire de l'emploi contractuel

M. Sébastien CLAUSENER rappelle que l'Observatoire de l'emploi contractuel a pour mission de dresser une cartographie de l'emploi contractuel au sein des services du Ministère

de la Culture et de ses établissements publics. Cette seconde version de l'exercice proposé depuis la mise en œuvre du dispositif Sauvadet en 2012 a été présentée aux organisations syndicales à l'occasion de deux groupes de travail organisés le 26 juin et le 7 septembre 2015 et ayant permis d'enrichir le document.

Depuis 2012, la source permettant d'exploiter les données et de consolider ce document a évolué. A l'époque, les données étaient issues d'une enquête dédiée au dispositif Sauvadet, elles sont désormais issues de l'enquête annuelle RH. Ce changement de méthode empêche une comparaison entre les deux versions, mais permet de disposer d'une cartographie plus complète. La version 2014 sera encore enrichie.

8 961 agents sont concernés par l'Observatoire au titre de l'année 2013, un chiffre en progression de 12 % par rapport aux chiffres figurant dans la version 2012 en raison de la régularisation des enseignants des écoles d'architecture, mais aussi de la prise en compte d'environ 800 agents de catégorie C (agents du Musée Picasso et du Musée Rodin, mais aussi articles 6 sexies de la Filière Accueil et surveillance du Domaine de Versailles et du Musée du Quai Branly).

L'Observatoire vise à réaliser une cartographie de l'emploi contractuel sur la base de huit items : les titres d'imputation des dépenses de personnel ; les autorités d'emploi ; la nature des contrats ; le fondement de recrutement ; la catégorie d'emploi ; la famille de métier ; les filières métier, la classe d'âge. Suite aux demandes formulées dans les groupes de travail, de nouveaux items seront pris en compte dans la version 2014. L'exercice permet de réaliser une quinzaine de séquences comparatives permettant de rapprocher plusieurs items, dont sept nouvelles séquences au titre de l'exercice 2013, ainsi que quatre focus consacrés aux emplois dérogatoires, aux recrutements sur la base des articles 4-1 et 4-2, enfin aux recrutements sur la base des articles 6 quater, quinquies et sexies.

Parmi les faits saillants de l'exercice 2013, il apparaît que, sur le panel examiné, près de 86 % des dépenses de personnel sont imputées sur le Titre III. Par ailleurs, 60 % des contractuels sont rattachés à l'Autorité d'emploi relative à l'architecture et au patrimoine, les 40 % restant se partageant entre la Création artistique et l'Autorité d'emploi Média et industrie culturelle. Il s'agit à 60 % de CDD et à 40 % de CDI. Dans le détail, les CDI représentent 55 % des contrats imputés sur le Titre II, mais seulement 35 % des contrats imputés sur le titre III. Autre divergence, les CDD représentent 72 % des contrats relevant de l'autorité d'emploi Architecture et patrimoine - essentiellement des professeurs enseignants et de la filière Accueil et surveillance – mais seulement 40 % des contrats au sein du Secrétariat Général.

Concernant les fondements de recrutement juridiques, 77 % des agents contractuels constituant le panel couvrent un besoin permanent, 23 % un besoin non permanent, et les différences entre le Titre II et le Titre III ne sont pas significatives. Par ailleurs, 36 % des agents contractuels sont recrutés sur la base de l'article 6 et 24 % de l'article 4-2.

L'emploi contractuel concerne à 54 % des emplois de catégorie A, à 32 % des emplois de catégorie C et à 14 % des emplois de catégorie B. Dans le détail, les emplois contractuels de catégorie A correspondent essentiellement à des contrats en CDI imputés sur le Titre II et sont destinés à 95 % à couvrir un besoin permanent. En revanche, les emplois de catégorie C correspondent en majorité à des contrats en CDD imputés sur le Titre III et sont destinés à 55 % à couvrir un besoin non permanent.

Deux familles de métiers rassemblent la moitié des contractuels : l'Enseignement (environ 30 %) et l'Accueil et la surveillance (environ 20 %). L'emploi contractuel au sein de la filière métier de l'Enseignement couvre à 96 % des contrats de catégorie A, alors que l'emploi contractuel au sein de la filière métier de l'Accueil et la surveillance couvre à 90 % des contrats de catégorie C.

Enfin, un tiers des agents contractuels a moins de 30 ans, un tiers a entre 30 et 45 ans et un tiers a plus de 45 ans. La part des moins de 30 ans y est donc bien plus importante que parmi les titulaires (10 %). *A contrario*, les plus de 45 ans représentent 50 % des titulaires, contre 33 % des contractuels. Deux tiers des agents de catégorie C ont moins de 30 ans et sont majoritairement recrutés en CDD, essentiellement au sein de la filière Accueil et surveillance.

Le premier des quatre focus couvre les emplois dérogatoires, qui concernent un peu moins de 5 000 agents au sein des sept établissements relevant de l'article 3-2, de l'INRAP et du CNC, dont 84 % en CDI et 50 % d'agents de catégorie B. Cette dernière donnée s'explique par le fait que l'INRAP regroupe 70 % des B dérogatoires recensés dans les établissements.

Le deuxième focus concerne les emplois permanents à temps incomplets, qui concernent un peu moins de 3 500 agents. Ces emplois sont couverts à 76 % par des CDD et à 66 % par des agents de catégorie A (dont 2 186 enseignants).

Le troisième focus, relatif aux recrutements sur la base des articles 4-1 et 4-2, porte là aussi sur près de 3 500 agents, dont 56 % d'agents en CDI et 70 % d'agents de catégorie A, 21 % d'agents de catégorie B et 9 % d'agents de catégorie C. 40 % de ces emplois correspondent à des fonctions transverses et techniques.

Enfin, le dernier focus, relatif aux articles 6 quater, quinquies et sexies, concerne environ 2 000 agents, dont 80 % environ au titre de l'article 6 sexies. Cet ensemble regroupe 16% d'agents de catégorie A, 11 % d'agents de catégorie B et 73 % d'agents de catégorie C. 60 % relèvent de l'Autorité d'emploi relative à l'architecture et au patrimoine, dont la moitié environ au sein de la filière Accueil et surveillance.

En conclusion, les enrichissements apportés à l'enquête relative à l'année 2014 porteront notamment, à la demande exprimée lors des groupes de travail, sur la part des contractuels dans les effectifs des différents établissements, la répartition par corps, enfin les titulaires détachés sur contrat titre III. La démarche cherchera également à réaliser un bilan du dispositif Sauvadet au titre de l'année 2014, ainsi qu'un focus relatif à différents éléments mentionnés dans l'accord du 8 juillet (typologie des emplois relatifs à l'article 6 sexies et à l'article 4-1). Le bilan relatif à l'année 2015 devrait pour sa part permettre un focus relatif à la filière Surveillance et Jardinier.

M. Vincent KRIER (CGT-Culture) remercie en premier lieu les personnels du Service RH mobilisés pour élaborer le document support, qui diffère fortement du bilan social. Outre le fait que ce document soit uniquement consacré aux agents contractuels, les données concernent des personnes physiques, ce qui permet de révéler la situation réelle et personnelle au sein de chaque établissement. Ces statistiques conduisent en effet à comprendre la précarité et les quotités de travail de ces agents.

La collecte des données a été difficile. En effet, si ces dernières sont accessibles relativement aisément sur le T2, deux ans de travail ont été nécessaires pour les transmettre à la tutelle. La démarche doit permettre de mettre en lumière la réalité du Ministère de la Culture, qui pour

l'essentiel fonctionne en recrutant de manière irrégulière des agents contractuels en lieu et place d'agents titulaires. La loi Sauvadet et le protocole ont permis d'identifier individu par individu les agents contractuels concernés. La dernière circulaire découlant du protocole décrit dans l'Observatoire comme un outil de contrôle, ce qui souligne l'importance du recensement de personnes physiques.

M. Vincent KRIER précise que son intervention, à l'image de la présentation du SRH, n'aura pas pour vocation d'entrer dans l'extrême détail des données. Cette mission est celle de l'Observatoire de l'emploi contractuel. Il tient néanmoins à faire part d'une erreur figurant dans un tableau en page 17 du rapport, découverte à l'occasion d'un comité technique au Conservatoire national supérieur de Musique et de Danse de Paris. En effet, alors que cet établissement comprend trois agents relevant de l'article 6-1, 284 sont recensés dans le document. Le document doit donc être corrigé. Concernant ce même tableau, il se demande pourquoi l'Ecole nationale supérieure des Arts Déco et l'Ecole nationale supérieure des Beaux-Arts figurent parmi les établissements publics et non pas parmi les écoles d'art. Cet élément est de nature à fausser certains calculs.

Le document démontre par ailleurs que le cas du Centre des Monuments nationaux doit être examiné. Ainsi, alors que ce dernier est dérogatoire concernant la totalité des emplois et peut recruter directement sur le T3, il compte 48 agents relevant de l'article 6-1, ce qui est totalement interdit. Ce point avait déjà été soulevé en Comité de Suivi, sans doute par Madame QUIQUERRE. M. Vincent KRIER (CGT-Culture) souligne que le document permet également d'identifier ce type d'erreurs.

M. Vincent KRIER constate ensuite que le travail réalisé permet de décrire un certain nombre de généralités. Tout d'abord, un agent contractuel du Ministère de la Culture répondant à un besoin permanent est un agent de catégorie A. En revanche, si le besoin n'est pas permanent, il s'agit d'un agent de catégorie C. Or le plus souvent ces contrats ne portent pas sur des postes à temps plein. Cette réalité concerne autant la DGPAT que DGCA. Certes, il demeure une différence entre le T2 et le T3, dans la mesure où le recours aux contrats a fortement progressé avec l'éclatement du Ministère en de multiples établissements publics administratifs. Or cette situation a conduit à augmenter considérablement les recrutements irréguliers, contrairement aux règles de recrutement de titulaires par des établissements publics administratifs. Le recrutement d'agents contractuels dans le cadre du T3 semble mieux maîtrisé, puisque les niveaux sont comparables à ce qu'ils étaient au terme des dispositifs Trautmann et Sapin.

La répartition des agents contractuels par métier témoigne d'éléments comparables en T2 et en T3, avec un taux important dans les filières Accueil et surveillance, Affaires générales, Pilotage et contrôle des politiques publiques et Enseignement supérieur. Or ces missions recouvrent le cœur de métier du Ministère de la Culture. Ainsi, concernant l'Enseignement supérieur, le statut de titulaire a quasiment disparu, malgré les critiques des organisations syndicales.

Par ailleurs, le T2 recouvre essentiellement des agents de catégorie A et quelques agents de catégorie C, représentant sans doute un résidu de gestion directe concernant l'Accueil et la surveillance. Le T3 regroupe pour sa part de très nombreux agents relevant de la filière Accueil et surveillance, alors qu'il s'agit d'une mission typique du Ministère. Il s'agit alors d'agents de catégorie C. Cependant, cette rubrique comprend également des agents de catégorie A, témoignant de la dérive observée dans les écoles d'architecture. Or ce recrutement massif d'enseignants contractuels pose un problème de gestion.

Le rapprochement avec les corps de titulaires met en avant la filière AASM, ou encore la filière administrative, ce qui correspond à une irrégularité totale en matière de recrutement, reconnue par une instruction ministérielle. La reconnaissance de ce problème par la Ministre est très positive. Il convient donc de corriger la situation.

Par ailleurs, les données relatives à la géographie démontrent qu'un agent contractuel du Ministère en T2 ou en T3 est souvent une femme dont l'âge est compris entre 20 et 30 ans. La précarisation touche donc tout d'abord les femmes. La situation est identique pour les agents de catégorie B. En revanche, les agents contractuels de catégorie A sont souvent des hommes de 45 ans. De la même manière, les recrutements sur la base de l'article 4 sont souvent des hommes de 45 ans, alors que les recrutements sur la base de l'article 6 sont généralement des femmes. Ces données ne figurent pas dans le bilan social, alors que ce dernier devrait légalement comprendre une comparaison de la situation des hommes et des femmes.

Les emplois dérogatoires représentent 4 996 agents, soit 40 % des agents contractuels du Ministère. Régler cette question est une urgence. Surtout, alors que ces emplois dérogatoires doivent en théorie permettre de recruter des agents contractuels dans le cadre d'un primo-recrutement en CDI, il apparaît en page 98 que deux établissements posent problème. Tout d'abord, le CNAC Pompidou comprend un nombre beaucoup trop important de CDD (65 de catégorie A, 33 de catégorie B), alors que le primo-recrutement CDI est la règle. Le second est l'INRAP, au sein duquel les plans de « cdisation » menés depuis 2013 ont néanmoins dû contribuer à abaisser le nombre de CDD. Par ailleurs, les emplois dérogatoires semblent être caractéristiques de deux filières : la filière administrative, mais aussi la filière scientifique, et ce avec ou sans prendre en compte la situation de l'INRAP.

M. Vincent KRIER constate ensuite que le document évoque 3 416 agents en temps incomplets. Or le cumul des temps incomplets en CDD et en CDI figurant en page 106 correspond au chiffre de 2 783. Quel que soit le bon chiffre, l'essentiel des temps incomplets correspond à des CDD, alors que les temps incomplets doivent permettre de recruter en primo-recrutement en CDI. M. Vincent KRIER se demande quels éléments permettent à l'Administration de recruter prioritairement des agents en CDD concernant des besoins permanents à temps incomplet. Par ailleurs, les données figurant en page 107 ne mentionnent pas la situation dans les « autres musées ». Enfin, les statistiques démontrent que les recrutements d'agents contractuels (catégorie A) enseignant dans les écoles portent sur des temps incomplets. Or les organisations syndicales sont toujours en attente d'une négociation relative à la gestion des enseignants contractuels à temps incomplets.

Concernant le focus relatif aux recrutements sur la base des articles 4-1 et 4-2, M. Vincent KRIER constate la prépondérance des CDI en T2. En revanche, concernant le T3, les recrutements réalisés sur la base de l'article 4-1 sont majoritairement sous CDD, alors que ceux réalisés sur la base de l'article 4-2 sont majoritairement sous CDI. Par ailleurs, des recrutements d'agents de catégorie B interviennent sur la base des articles 4-2.

Par ailleurs, le dernier focus relatif aux articles 6 quater, quinquies et sexies concerne un sujet difficile, dans la mesure où les données portent sur le début de l'exercice 2013 et ne peuvent être comparées aux données relatives à l'article 6-2.

M. Vincent KRIER confirme ensuite que les organisations syndicales ont demandé une répartition des agents non titulaires par corps, au regard des titulaires, dans les établissements publics et les services. En effet, l'Observatoire de l'emploi contractuel vise bien à modifier les pratiques, notamment en matière de recrutement de non-titulaires. Il semble donc

indispensable d'identifier les entités au sein desquelles des dérives sont enregistrées et de vérifier les causes avancées pour expliquer cette situation.

En conclusion, M. Vincent KRIER confirme que l'Observatoire constitue un outil très important, puisqu'il doit permettre de vérifier au fil du temps l'impact de l'instruction ministérielle faisant suite au protocole d'accord en matière de titularisation. A ce sujet, un courrier a été transmis à la Ministre de la Culture relatif au refus du CMN d'appliquer le protocole, notamment dans le cadre des décomptes relatifs aux articles 6-1 et 6-2. Ce courrier porte également une demande de convocation du Comité de suivi et de la Commission paritaire prévus dans l'article 4-4 de l'instruction ministérielle, mais n'a induit aucune réponse de l'Administration ou de la Ministre.

M. Christopher MILES refuse d'ouvrir une discussion relative à la titularisation des agents contractuels des écoles d'architecture à temps incomplet. Faute de moyens, ce sujet n'est pas d'actualité. En revanche, la négociation en cours concernant le statut des enseignants-chercheurs connaîtra une première application en 2016.

M. Nicolas MONQUAUT (CGT Culture) rappelle néanmoins avoir assisté la veille à une réunion consacrée au projet relatif aux enseignants chercheurs comprenant un article consacré à un plan de titularisation des enseignants à temps incomplets sur une durée de quatre ou cinq ans. A ce sujet, une rencontre est programmée le 16 novembre 2015 avec le Directeur adjoint du Cabinet et Conseiller social. Dans ces conditions, il ne comprend pas pourquoi Monsieur MILES indique qu'un plan de titularisation est inenvisageable, faute de moyens.

M. Christopher MILES précise que son propos portait sur le périmètre envisagé par Monsieur KRIER. Il confirme qu'il n'est pas prévu de titulariser les personnels assurant au plus six heures de cours par semaine dans les écoles d'architecture.

M. Christopher MILES confirme ensuite avoir reçu le courrier évoquant la situation du CMN et recevra une réponse. Par ailleurs, un Comité de suivi est en cours d'organisation.

Par ailleurs, le dispositif de retour à la règle et la circulaire de la Ministre n'ont pas pour objectif la titularisation de tous les contractuels, mais simplement de limiter le recours aux agents contractuels aux situations prévues par les règles statutaires et réglementaires. Il souhaite savoir si d'autres membres de l'Instance souhaitent compléter les observations formulées à l'égard du bilan. M. Christopher MILES veut par ailleurs remercier les équipes chargées de sa rédaction, en particulier Mme Isabelle COLOMBANI, même si quelques corrections doivent encore y être apportées afin de disposer d'un document fiable à partir duquel les discussions relatives à l'application de la circulaire pourront intervenir.

M. Frédéric MAGUET (FSU) confirme que l'Observatoire de l'emploi contractuel constitue un document important. Par comparaison au bilan social, la comptabilisation des personnes physiques, plutôt que des ETP, en fait un élément particulièrement intéressant. Cet observatoire doit également être comparé au suivi du protocole ANT du Ministère.

Afin de compléter les remarques formulées par M. Vincent KRIER, M. Frédéric MAGUET constate que le bilan constitue une parfaite photographie de l'histoire de l'administration du Ministère. En effet, la comparaison des pyramides des âges démontre que le Ministère regroupe de vieux titulaires et de jeunes contractuels et connaît une précarisation importante des personnels féminins. Cette situation est clairement le fruit de la politique RH menée depuis une trentaine d'années et doit être intégrée dans le cadre du suivi technique du

protocole d'accord, mais aussi au niveau politique. En effet, à une politique ayant encouragé la précarisation, la Ministre doit opposer un retour à la règle accentué par rapport à d'autres ministères où la situation est moins catastrophique.

Mme Patricia FLEURY (FSU) ouvre son intervention en précisant qu'elle ne dispose pas encore de la version définitive de l'Observatoire. Néanmoins, elle s'interroge concernant la forte progression des actions territoriales relevant du Titre 2 concernant les agents de catégorie B et C entre 2012 et 2013. Elle s'interroge ensuite concernant l'évolution contrastée des effectifs au sein du Secrétariat Général (- 39 agents de catégorie B et C, + 39 agents de catégorie A) mais aussi, en page 36, concernant la disparition de 95 emplois contractuels dédiés à l'emploi permanent.

Mme Isabelle COLOMBANI précise que les données 2012 avaient été arrêtées au mois de mars, alors que les données 2013 correspondent à une photographie des effectifs au 31 décembre. Cet élément explique pour partie les écarts constatés. Par ailleurs, la dernière version du document contient une explication de l'écart enregistré au sein des DRAC, à savoir la reprise de la gestion des agents non permanents sur le T2 en 2013.

M. Christophe UNGER (SUD-Culture Solidaires) indique que le CT de la BNF organisé ce 10 novembre doit permettre de clarifier la situation des 420 agents relevant de l'article 4 dont il était indiqué que le fondement ne pouvait être précisé. Par ailleurs, lors de la première réunion du comité de suivi de l'accord, les débats ont porté sur la commission paritaire. Il convient de préciser l'articulation entre cette démarche et l'Observatoire de l'emploi contractuel.

Mme Isabelle GADREY précise que les dernières questions posées renvoient à des sujets qui seront examinés dans le cadre de la commission de suivi, qui sera prochainement réunie. La date n'est cependant pas encore fixée.

M. Christopher MILES précise que son emploi du temps très chargé d'ici à la fin de l'année 2015 (conseil d'administration, conférence de gestion avec les DRAC, instances sociales...) pourrait conduire à organiser une première réunion présidée par Mmes CHERIE et GADREY avant la fin de l'année, avant une seconde réunion, à laquelle il participerait, afin d'approfondir les points qui le mériteraient.

Mme Valérie RENAULT (CGT-Culture) note qu'un encadré en page 12 de l'Observatoire fait état de 234 contractuels en 2013 et précise que « *Les CDD étaient, jusqu'en 2013, régulièrement conclus et gérés directement par les DRAC. Ils sont désormais gérés par le SRH.* » Dans le cadre des restructurations des services déconcentrés, il sera peut-être nécessaire de reconstituer les carrières des personnels.

M. Christopher MILES assure que les services seront vigilants à ce sujet.

M. Patrick BOTTIER (SUD Culture Solidaires) estime que les données figurant dans l'Observatoire des métiers sont, à quelques exceptions, cohérentes par rapport aux chiffres diffusés en Commission Formation. Il se félicite de la rédaction d'un document permettant de recenser l'ensemble des personnes physiques concernées, y compris ceux travaillant à temps très partiel pour le compte du Ministère. Ce travail démontre que l'emploi contractuel est progressivement remplacé par l'emploi précaire. Le travail réalisé suite au vote de la loi Sauvadet a permis de réaliser un recensement dans tous les établissements et d'alimenter l'Observatoire.

M. Patrick BOTTIER (SUD Culture Solidaires) considère ensuite que, contrairement à ce que certains estiment, aucune école dépendant du Ministère de la Culture ne fait partie de l'enseignement supérieur. Il sera nécessaire d'attendre la reconnaissance de ce statut dans le Code de l'éducation. Certains décrets ne devraient donc pas s'appliquer.

Par ailleurs, il semble qu'une instruction datant de 2013 prévoit que des instructions soient diffusées par les services concernant un réel plan de titularisation à long terme, dans le cadre de la loi Sauvadet. Cette démarche n'a pas pu se concrétiser, malheureusement pour les enseignants des écoles du Ministère de la Culture.

Enfin, alors qu'il avait été indiqué que le protocole ne prenait pas en compte le statut des enseignants contractuels car des négociations avaient lieu par ailleurs. Or les négociations en cours concernent uniquement le statut des établissements et le statut des enseignants chercheurs. La situation n'a donc pas évolué depuis le rapport Frémont rédigé en 1992, y compris concernant la « cdisation » des personnels. Ainsi, des enseignants se sont récemment vu proposer des CDI induisant une diminution de 50 % à 60 % du temps d'enseignement, sans aucune explication. L'Observatoire de l'emploi contractuel permet enfin de disposer de données précises concernant 2 000 personnes physiques exclues des négociations. Or le dernier dispositif signé par les organisations syndicales, excepté par SUD Culture Solidaires, devrait s'appliquer aux contractuels. Par ailleurs, la titularisation, attendue depuis 2013, doit rester l'objectif.

M. Christopher MILES remercie M. Patrick BOTTIER pour son jugement relatif à la qualité du travail réalisé, mais estime que les autres sujets évoqués lors de son intervention ne portent pas sur ce point de l'ordre du jour. Il laisse au Cabinet le soin d'apporter des éléments d'explication à l'issue d'une réunion programmée le 16 novembre.

Mme Michèle DUCRET (CFDT-Culture) regrette l'absence totale d'avancées concernant les enseignants vacataires permanents des écoles d'art.

M. Christopher MILES remercie Mme Michèle DUCRET pour ce rappel. Il estime qu'il ne sera pas possible de répondre positivement à toutes les demandes. Cependant, il invite le représentant du Cabinet à communiquer la teneur des propositions relatives au dispositif indemnitaire.

M. François ROMANEIX rappelle que la Ministre a déjà pris des engagements forts à l'égard des organisations syndicales signataires du protocole d'accord. Le comité de suivi jouera un rôle important face aux difficultés que sa mise en œuvre ne manquera pas de soulever.

Par ailleurs, les discussions relatives aux évolutions de la gouvernance des écoles d'architecture et du statut de leurs enseignants, en particulier des enseignants chercheurs, sont en cours au sein de la DGP. Un rendez-vous a été demandé par une organisation syndicale à ce sujet et la discussion pourra si besoin être étendue à l'ensemble des organisations représentées dans les CT des différentes écoles d'architecture.

Deux mesures importantes ont été rappelées dans la matinée. La première concerne l'alignement des planchers indemnitaires des personnels de catégorie B et C exerçant en administration centrale et dans les services déconcentrés d'Ile-de-France. La seconde correspond au relèvement des régimes indemnitaires des agents se situant en deçà de 20 % de la médiane de leur corps et grade. Ces mesures représentent un montant total de 460 000 euros

et bénéficieront à 660 agents. La revalorisation moyenne par agent concerné sera de 700 euros, dont près de 175 euros dès 2015.

Par ailleurs, dans le cadre des mesures de fin de gestion, il a été prévu de reconduire le bonus de fin de gestion de 165 euros brut pour les catégories C, qui sera porté à 220 euros pour tous les agents de catégorie B. Parallèlement, une mesure forfaitaire de 150 euros sera prévue pour les techniciens de recherche et pourra être cumulée avec les bonus de fin d'année et les primes d'équité évoquées précédemment.

M. Christopher MILES précise que le détail par catégorie sera précisé ultérieurement. L'essentiel des mesures concerne les agents de catégorie B et C. La mesure évoquée par M. François ROMANEIX – le reliquat de fin de gestion, qui pourra devenir une prime intégrée dans le dispositif d'indemnisation annuelle - est estimée à 924 000 euros. Par ailleurs, près de 1,4 million d'euros ont été consacrés aux revalorisations des agents de catégorie C dans le cadre du dispositif Lebranchu, qui prévoit l'attribution de cinq points d'indice. Le dispositif vise à balayer l'ensemble des situations les plus injustes au sein du Ministère.

M. Tahar BEN REDJEB (SUD-Culture Solidaires) veut avoir confirmation qu'une prime sera versée dès le mois de décembre et si son montant sera comparable à celui de la prime versée en décembre 2014.

M. François ROMANEIX précise que le montant de la prime sera identique pour les agents de catégorie C et revalorisé de 50 euros pour les agents de catégorie B.

M. Tahar BEN REDJEB (SUD-Culture Solidaires) rappelle que son organisation syndicale demande une prime destinée aux agents des DRAC confrontés à un surcroît de travail dans le contexte de la fusion.

M. Christopher MILES confirme qu'il n'est pas prévu de verser une prime spécifique aux agents des DRAC. En revanche, un dispositif indemnitaire spécifique est bien prévu pour les agents de catégorie B et C exerçant en Ile-de-France dans la DRAC, les établissements publics et services à compétence nationale se retrouvant sous le plancher.

M. Tahar BEN REDJEB (SUD-Culture Solidaires) rappelle qu'en raison du plafond imposé en 2014, le montant de la prime versée à certains agents a été limité à quelques euros.

M. Christopher MILES précise que le plafond n'a pas évolué en 2015. En revanche, le dispositif RIFSEEP permettra d'augmenter ces plafonds en 2016.

Mme Valérie RENAULT (CGT-Culture) considère que la mesure la plus importante a été annoncée par le Premier Ministre. En effet, le Gouvernement a présenté un amendement prévoyant l'intégration d'un certain nombre de primes dans le traitement.

M. Christopher MILES se félicite d'entendre une représentante de la CGT Cultures rendre hommage au Premier Ministre. Pour le reste, la prime abusivement appelée « de fin d'année », puisqu'elle n'est pas prélevée sur le reliquat de fin de gestion, mais sur le dispositif catégoriel, fera l'objet d'une communication aux agents le 12 novembre 2015. Par ailleurs, les agents de catégorie A (titulaires et contractuels) bénéficieront du dispositif de modulation prévu.

M. Christophe UNGER (CGT-Culture) ne comprend pas pourquoi la prime versée aux agents de catégorie B sera d'un montant plus élevé que celle versée aux agents de catégorie C.

Mme Claire CHERIE rappelle que, contrairement aux agents de catégorie C, les agents de catégorie B n'ont pas bénéficié d'une revalorisation indiciaire. Par ailleurs, à la fin de l'année 2013, seuls les agents de catégorie C avaient bénéficié de cette prime. Le montant de celle versée en 2014 aux agents de catégorie B et C était identique. Il a donc été décidé de leur verser une prime légèrement supérieure aux agents de catégorie B à la fin de l'année 2015.

M. Christophe UNGER (CGT-Culture) pense néanmoins qu'il aurait été préférable de privilégier encore une fois les agents de catégorie C.

M. Nicolas MONQUAUT (CGT-Culture) rappelle que les primes faramineuses créées par Nicolas Sarkozy versées aux directeurs généraux en fonction des résultats existent toujours. Tout en précisant que sa remarque ne vise pas les individus percevant ces primes, il aimerait connaître les sommes versées à ce titre. A l'époque, toute la gauche avait combattu cette mesure de droite. Pour autant, elle perdure. Or demander leur suppression ne remettra pas en cause le pouvoir d'achat de leurs bénéficiaires.

M. Christopher MILES confirme que ce dispositif existe toujours et représente 20 % de la rémunération fixe des directeurs et secrétaires généraux.

M. Nicolas MONQUAUT (CGT-Culture) assure que la CGT ne voit pas d'inconvénient à ce que les personnes concernées continuent de percevoir les montants correspondant à cette prime, mais dans le cadre d'un autre dispositif.

Mme Dominique FOURNIER (CGT Culture) veut rappeler en présence de M. François ROMANEIX les problèmes des agents des services territoriaux de l'architecture et du patrimoine de la Loire. En effet, le Préfet exige que ces derniers soient transférés dans un bâtiment de France Domaine squatté, tagué et insalubre.

Point 7 : Point d'information sur le projet de loi liberté de création, architecture et patrimoine

M. Christopher MILES propose que M. Fabrice BENKIMOUN présente un point général relatif à l'évolution du texte de loi et aux amendements adoptés lors de son examen en première lecture à l'Assemblée nationale, avant de demander à M. Kevin RIFFAULT d'apporter des éclaircissements concernant le volet spécifique du patrimoine. La navette parlementaire va se poursuivre au mois de janvier avec un examen en commission des affaires culturelles du Sénat à la mi-janvier et un examen en séance au Sénat au cours de la première quinzaine de février. Le projet, sans doute fortement remanié, sera alors transmis à l'Assemblée nationale. La procédure prévoit ensuite la constitution d'une commission mixte paritaire, puis le vote final.

M. Fabrice BENKIMOUN indique que le projet de loi a évolué lors de son examen en commission et en séance publique. L'article 1^{er}, relatif à la liberté de création, n'a pas évolué, même si certains proposaient de l'amender et que d'autres demandaient sa suppression, mais le Rapporteur de la Commission et le Gouvernement n'ont pas donné suite à ces demandes. En revanche, les précisions souhaitées au principe de liberté de programmation ont été intégrées dans l'article 2.

L'article 2 - un article de programmation définissant l'ensemble des champs et des objectifs politiques pour l'Etat, ses services déconcentrés, les établissements publics et les collectivités

territoriales – a été complété sans être profondément remanié. Des compléments ont par exemple été apportés concernant les langues régionales.

Les dispositions relatives au droit d'auteur ont pour leur part été complétées. Ainsi, la protection de la rémunération des auteurs dont la musique est diffusée sur internet a été renforcée, par exemple dans le cadre de la radio sur internet. Par ailleurs, suite à un rapport parlementaire, la gouvernance du dispositif relatif à la copie privée a été complétée et renforce la sécurité juridique du dispositif. Par ailleurs, le texte prévoit désormais que 25 % de la copie privée pourra être réutilisé dans le cadre de l'enseignement artistique. Cette modification était attendue, mais n'était évidente à traduire en droit. Une autre disposition très attendue permet désormais d'encadrer les pratiques des amateurs. En revanche, les dispositions relatives au cinéma ont peu évolué lors de l'examen à l'Assemblée nationale.

Par ailleurs, le volet relatif à l'enseignement artistique a fait l'objet de nombreux débats, mais les dispositions du projet de loi n'ont pas été profondément remaniées. Simplement, le rôle des conservatoires a été renforcé.

Le deuxième grand volet de la loi concerne le patrimoine. L'architecture du projet a été confortée. Néanmoins, le projet du Gouvernement a été complété concernant les archives. Il était important que cet ajout intervienne dès la première lecture, afin de faire évoluer le texte au fil des débats.

Le volet relatif à l'architecture, autre élément important de la loi, a également été conforté. Enfin, la grande réforme des cités historiques et des abords a été validée et confortée par les parlementaires. D'une manière générale, les débats en commission et en séance publique ont été mesurés et ont fait l'objet d'un grand intérêt.

M. Kevin RIFFAULT souhaite apporter deux compléments importants concernant l'évolution du texte dans le cadre des débats à l'Assemblée nationale. Tout d'abord, en matière archéologique, suite aux propositions formulées dans le rapport de Martine Faure, des amendements gouvernementaux et parlementaires ont permis de compléter le projet afin de permettre une meilleure régulation du secteur de l'archéologie et des fouilles. Par ailleurs, concernant la notion plus large de bien culturel, les discussions à l'Assemblée ont permis d'introduire un « pack trafic » couvrant la création de refuges permettant de sauvegarder des biens susceptibles d'être dégradés ou pillés lors de conflits internationaux et l'instauration de règles plus strictes en matière d'importation et d'exportation de biens culturels, en lien avec l'Administration des Douanes.

M. Nicolas MONQUAUT (CGT-Culture) indique avoir observé une forte participation des représentants du personnel en commission et des débats passionnés. En effet, tous les sujets n'ont pas fait consensus. Cependant, le monde ne se limite pas au Parlement, même si ce dernier vote la loi. Ainsi, l'évolution du dispositif relatif aux cités historiques suscite un certain nombre d'oppositions dans la presse, les professionnels, ou parmi les gens qui comptent, y compris à gauche, notamment Jack Lang. Ces derniers estiment que la prétendue simplification envisagée conduira à modifier la conception de protection sur le long terme de ce patrimoine. En effet, l'Etat a une vision de la protection à long terme de ces biens que, par définition, des représentants du personnel locaux n'ont pas. Il sera intéressant de vérifier la suite du débat parlementaire au Sénat sur ce sujet. Néanmoins, M. Nicolas MONQUAUT aimerait que soient présentées les évolutions qu'induirait le vote de la loi dans son état actuel sur les prérogatives des Architectes des bâtiments de France et des SDAP. Le transfert de

compétence envisagé vers les représentants du personnel locaux pose en effet de nombreuses questions.

M. Didier TOUZELAIN évoque les pouvoirs propres des Architectes des Bâtiments de France dans les futurs espaces protégés du fait de la loi dans le cadre d'un plan de sauvegarde et de mise en valeur (identique à ceux mis en œuvre dans les secteurs sauvegardés) ou d'un PLU patrimonial se substituant au dispositif décrit dans le cadre des AVAP, et plus généralement la procédure d'autorisation de travaux. Il estime qu'il sera sans doute nécessaire de faire preuve de pédagogie afin d'expliquer que la réforme induit essentiellement une démarche de simplification. Ainsi, alors que plusieurs régimes d'autorisation de travaux - induisant des procédures de recours contre l'ABF devant le préfet de région - coexistaient, la réforme permet de disposer d'un seul régime d'autorisation de travaux calqué sur le régime de droit commun du code de l'urbanisme. Ce régime prendra pour modèle le régime relatif aux AVAP, résultant d'un consensus et permettant de conserver un pouvoir propre d'approbation de l'ABF. Ainsi, un maire souhaitant s'opposer à un avis conforme de l'ABF portant sur un espace protégé ou sur les abords de ce dernier devra exercer un recours.

M. Nicolas MONQUAUT (CGT-Culture) invite à faire preuve de prudence concernant la notion de « simplification », qui permet de justifier bien des évolutions. Il rappelle par ailleurs que 40 000 éléments de patrimoine générant un périmètre impliquent jusqu'à présent un avis conforme au titre de la co-visibilité. Or, sur la base des écrits des journalistes spécialisés, M. Nicolas MONQUAUT constate que ces biens relèveront désormais du régime du PLU, pour lesquels les autorités municipales ont aujourd'hui le dernier mot, mais qui relèveront à l'avenir des intercommunalités, c'est-à-dire des mastodontes qui disposeront d'une masse critique leur permettant d'imposer leurs décisions politiques. Dans ce contexte, il se demande quelles prérogatives seront conservées par l'Etat dans un intérêt patrimonial. Ainsi, Jack Lang, mais aussi de nombreux actuels et anciens parlementaires du réseau des villes et pays d'art et d'histoire.

M. Nicolas MONQUAUT (CGT-Culture) rappelle que ces craintes s'inscrivent dans le cadre d'un débat récurrent concernant le passage d'un traitement au cas par cas de chaque aménagement impactant un élément de patrimoine à une procédure limitant l'intervention de l'ABF à l'élaboration du PLU et à la conformité des opérations à ce document d'urbanisme relevant des autorités locales. Or une telle évolution induirait une perte d'expertise, au détriment de la sauvegarde du patrimoine, et justifierait ensuite la suppression de certains services.

M. Didier TOUZELAIN reconnaît qu'il convient de faire preuve de pédagogie afin de préciser que seuls les règlements de ZPPUP et des AVAP en cours seront intégrés dans les PLU Patrimoniaux des cités historiques. Par ailleurs, la réglementation relative aux abords, notamment les périmètres de protection, sera modifiée et bénéficiera d'une avancée notable. En effet, lorsqu'un périmètre de protection aura été décidé, l'ABF pourra intervenir à l'occasion de tous travaux réalisés sur tous les immeubles figurant dans le périmètre, sans même invoquer la notion de co-visibilité. Par ailleurs, les périmètres concernés pourront voir leur superficie diminuer, mais aussi s'étendre.

En revanche, concernant les cités historiques, M. Didier TOUZELAIN reconnaît que l'intégration des règles d'une AVAP dans un PLU conduira à limiter le pouvoir d'appréciation de l'ABF. En effet, le contrôle relatif à un projet portera simplement sur le respect du règlement. Cependant, l'ABF doit déjà agir de cette manière dans le cadre de l'application

d'un PSMV relatif à un secteur sauvegardé, ou lorsqu'il lui est demandé de vérifier la conformité des travaux programmés dans une ZPPUP ou d'une AVAP.

M. Nicolas MONQUAUT (CGT-Culture) demande une étude d'impact concernant cette évolution très importante du régime de protection patrimoniale, comprenant notamment un volet relatif aux moyens à mobiliser pour répondre aux ambitions de la Ministre. M. MONQUAUT rappelle en effet que les plans de sauvegarde et les plans de mise en valeur comprennent de très longs dossiers relatifs aux études préalables et aux études fouillées, réalisées par des architectes spécialisés formés par les écoles dépendant du Ministère, malgré les faibles moyens alloués à ces dernières. Or ce travail d'étude représente un coût certain et il est peu probable que, dans le contexte budgétaire actuel, les collectivités locales souhaitent dégager les moyens nécessaires à un travail de qualité. L'évolution observée dans le domaine de l'archéologie préventive est à ce titre très explicite. L'Etat semble se défausser du rôle particulier que la République lui avait confié dans le cadre de la loi de 1913. Visiblement, certains parlementaires semblent vouloir s'opposer aux évolutions envisagées dans le projet de loi.

M. Christopher MILES prend note des observations formulées par les représentants du personnel, notamment de la demande d'étude d'impact de la réforme sur le travail des services.

M. Fabrice BENKIMOUN précise que l'étude d'impact figurant sur les sites de l'Assemblée nationale et du Sénat comprend un volet relatif aux effets du projet sur les services administratifs et sur les collectivités, notamment en termes d'emploi.

M. Nicolas MONQUAUT (CGT-Culture) souhaite ensuite obtenir des précisions concernant la manière dont le Parlement envisage de corriger le dispositif prévoyant la suppression des AVAP en juin 2016.

M. Didier TOUZELAIN reconnaît que le calendrier sera serré et ne sait pas encore quelle procédure sera mise en place.

Mme Michèle DUCRET (CGT-Culture) rappelle l'opposition de la CFDT Culture à certaines dispositions du projet de loi liberté de création, architecture et patrimoine, notamment de son article 1. Ses positions seront sans doute communiquées aux sénateurs. Cependant, sa question porte plus particulièrement sur l'articulation entre ce projet et certaines dispositions du projet de loi Lemaire relative à la République numérique, en particulier les dispositions relatives aux archives.

M. Fabrice BENKIMOUN précise que le projet de loi Lemaire a été transmis au Conseil d'Etat le 6 novembre. L'analyse du dispositif demandé pourra intervenir lorsque les corrections suggérées par le Conseil d'Etat seront connues.

Mme Michèle DUCRET (CGT-Culture) demande que des réunions d'information consacrées à ce sujet soient organisées.

M. Christopher MILES ne pense pas que le sujet sera présenté devant les Instances, dans la mesure où ces dispositions n'impactent pas directement l'organisation des services du Ministère. En revanche, le texte définitivement bleu pourra être transmis aux représentants du personnel.

Mme Michèle DUCRET (CFDT Culture) veut avoir la certitude que cette réforme n'aura aucun effet sur l'organisation des Archives.

Mme Valérie RENAULT (CGT-Culture) soutient la demande exprimée par Mme Michèle DUCRET. Elle rappelle que, à tort, l'avant-projet de loi n'avait pas été présenté en CTM au motif qu'il n'aurait pas d'impact sur les services.

M. Fabrice BENKIMOUN rappelle que, sauf cas particulier, un texte législatif impactant les services ne doit pas être soumis pour avis au CTM. Il rappelle par ailleurs que le Conseil d'État rejeterait un texte ne prévoyant pas les consultations obligatoires nécessaires.

M. Christopher MILES précise qu'il n'est pas opposé à l'examen des dispositions spécifiques par le CT Archives.

M. Patrick BOTTIER (SUD Culture Solidaires) constate que le projet semble intégrer certains intermittents du spectacle au régime des agents des collectivités territoriales. Cette disposition semble surprenante, dans la mesure où elle concerne de petits spectacles organisés durant une très courte période.

Par ailleurs, M. Patrick BOTTIER aurait apprécié que le CTM ait la primeur de l'information relative au nouvel article 17bis relatif aux écoles d'architecture.

M. Christopher MILES explique qu'il n'est pas possible de consulter le CTM dès qu'un créneau législatif permet d'améliorer un dispositif.

M. Patrick BOTTIER (SUD Culture Solidaires) précise qu'il demande simplement une information préalable relative à l'article 17bis.

M. Christopher MILES prend note de cette demande.

M. Fabrice BENKIMOUN précise que l'article 17bis résulte d'un amendement parlementaire.

M. Christopher MILES souligne que cet amendement parlementaire n'a pas été suscité par le Ministère. Il reconnaît que cet amendement aurait dû induire un retour devant les personnels des écoles d'architecture.

M. Christopher MILES précise ensuite que l'article 15, relatif aux personnels en régie, a été intégré afin de lever une situation d'insécurité juridique, et non pour modifier la frontière résultant des différentes jurisprudences entre emplois relevant des collectivités territoriales et emplois relevant de l'intermittence. L'amendement n'induirait pas de transferts d'emplois entre différentes catégories d'employeurs.

M. Patrick BOTTIER (SUD Culture Solidaires) veut savoir si ces artistes demeureront intermittents du spectacle, ou s'ils bénéficieront d'un contrat émanant d'une collectivité territoriale.

M. Christopher MILES assure que les intermittents du spectacle conservent leur statut d'intermittents. En revanche, le critère d'emploi permanent permet d'entrer dans le statut de la Fonction Publique territoriale.

M. Thomas PUCCI (CGT Culture) souligne que le projet de loi comprend de nombreuses mesures positives concernant les monuments historiques, en particulier les modalités de gestion des biens classés patrimoine mondial par l'UNESCO, ou encore la notion de domaine nationale inaliénable et imprescriptible. Le problème est que la composition du domaine national est renvoyée à un décret en Conseil d'Etat. M. Thomas PUCCI espère que l'avis de la Ministre de la Culture sera pris en compte concernant cette définition. Pour sa part, la CGT Culture a une idée précise des biens devant composer ce domaine national. Un autre point positif concerne le non-démembrement des collections présentes dans les monuments historiques.

En revanche, M. Thomas PUCCI regrette l'absence de dispositions de la loi relatives au Centre des Monuments nationaux, l'opérateur du Ministère de la Culture, qui pourtant participe à la politique culturelle de l'Etat au sein des territoires. En effet, la loi ne permet pas de renforcer le modèle économique ou d'étendre le périmètre de cet organisme. Le Ministère aurait dû introduire un certain nombre de dispositifs dans le projet de loi initial ou par voie d'amendements. Il pense que la suite du débat parlementaire devrait être l'occasion de compléter le dispositif. Les représentants du personnel CGT Culture sont à la disposition de la Direction pour formuler un certain nombre de propositions.

M. Christopher MILES pense que l'intervention de M. Thomas PUCCI concerne la possibilité d'inscrire ou de faire sortir des monuments de la liste. M. Christopher MILES regrette lui aussi que ce dispositif n'ait pas pu être inscrit dans la loi.

M. Frédéric JOSEPH (CGT Culture) constate que l'une des mesures phares du projet de loi concerne le mobilier archéologique. Ce dispositif pragmatique a un effet au fil du temps. Par ailleurs, toujours en matière d'archéologie, le texte permet de clarifier et de mieux reconnaître le rôle des services des collectivités territoriales, en basculant vers un système d'habilitation. Il restera néanmoins nécessaire de conserver une intervention dans le ressort territorial.

Par ailleurs, une disposition osée concernant les secteurs subaquatiques et sous-marins a été adoptée, malgré les réticences de certains représentants du personnel Républicains. Surtout, la loi n'a pas conduit à remettre en cause l'Archéologie préventive, à l'inverse de ce qui était observé lors des précédents débats. Cet élément s'explique sans doute par le fait que l'ensemble des députés ayant participé au travail en commission a fait évoluer un projet de loi que chacun qualifiait d'indigent. Certains points posent néanmoins toujours problème, par exemple la question de la sous-traitance, ou encore le conventionnement des collectivités. Surtout, le principal point noir est que le projet ne revient pas sur la marchandisation de l'archéologie. En effet, concernant la régulation évoquée par M. Kevin RIFFAULT, le Gouvernement a refusé de mettre en place une autorité indépendante pourtant suggérée dans le rapport de Martine Faure. De ce fait, si la loi attribue à l'Etat un rôle de maîtrise d'ouvrage scientifique, les décisions restent prises en dernier ressort par les aménageurs, ce qui constitue un problème majeur. Il aurait au contraire été nécessaire d'imaginer une maîtrise d'ouvrage partagée entre l'Etat et l'aménageur, afin de concilier les intérêts de chacun. Le travail devrait donc se poursuivre afin d'envisager une réforme plus audacieuse en matière d'archéologie. M. Frédéric JOSEPH assure que son organisation est disponible pour participer à une telle démarche.

M. Christopher MILES constate que M. Frédéric JOSEPH juge favorablement la copie, mais souligne qu'il aurait été possible de faire mieux.

Mme Valérie RENAULT (CGT Culture) précise que ses camarades relevant des Archives avaient également déposé des amendements concernant les délais de communicabilité. Le Président de la République avait pris un certain nombre d'engagements à ce sujet, mais visiblement tous n'ont pas été tenus.

M. Thomas PUCCI (CGT Culture) note qu'une première version de la loi prévoyait un avis de la Commission nationale des Bâtiments historiques en cas de transfert ou d'aliénation d'un bâtiment classé. Or cette disposition – déjà insuffisante - a disparu avant même son dépôt à l'Assemblée nationale. De ce fait, à l'exception des bâtiments entrant dans le domaine national, tous les ensembles classés ou inscrits pourront être aliénés sans aucun contrôle, ce qui est extrêmement grave. M. Thomas PUCCI demande qu'un dispositif de contrôle des ventes de bâtiments classés soit réintroduit par voie d'amendement.

M. Christopher MILES ne préjuge pas des amendements qui pourront être présentés par les sénateurs et susceptibles d'être repris par la Commission mixte paritaire. Pour sa part, le Ministère a fait de son mieux pour conserver un contrôle des ventes de biens appartenant au domaine national, mais n'a pas pu étendre le dispositif aux autres bâtiments historiques.

M. Kevin RIFFAULT précise que les arbitrages interministériels ont été très difficiles. En effet, de nombreux ministères s'opposent à ce type de dispositif de protection. Le Ministère de la Culture a néanmoins réussi à obtenir un certain nombre de succès dans ces arbitrages, notamment dans le domaine de l'archéologie. Bien évidemment, le Ministère sera attentif au sujet de l'aliénation des bâtiments classés dans le cadre de la suite du débat parlementaire.

M. Frédéric JOSEPH (CGT Culture) se félicite du vote d'un article excluant les entreprises privées d'archéologie préventive du crédit impôt recherche, qui induisait une forte distorsion de concurrence entre opérateurs publics et privés, estimée à 15 %. Cet amendement a été adopté contre l'avis du Gouvernement. Malheureusement, il pense que le Gouvernement tentera de revenir sur cette disposition dans la suite des débats. Par ailleurs, la Ministre de la Culture n'a pas tenu l'engagement de présenter des propositions alternatives, pris devant la Commission culture de l'Assemblée nationale, ce qui explique sans doute le vote de cet amendement.

Par ailleurs, le CTM est dans l'attente de travaux concernant une éventuelle levée de dérogation de l'INRAP. Ces sujets devront être réglés dans le cadre de la suite du travail parlementaire, notamment en ce qui concerne la maîtrise d'ouvrage partagée. En effet, concilier les intérêts des aménageurs et de l'État concernant la sauvegarde du patrimoine archéologique est un élément fondamental afin de sortir d'une logique reposant sur le coût des fouilles, au détriment de la qualité scientifique.

M. Christopher MILES prend note de cette intervention. Il propose de lever la séance et de débiter la prochaine réunion du CTM par l'examen du tableau de suivi des emplois, dont les emplois d'avenir et l'apprentissage, qui constituait le point 8 de l'ordre du jour de cette réunion. Il souhaite ensuite vérifier quelles questions diverses devaient être posées ce jour.

M. Thomas PUCCI (CGT Culture) souhaite que le secrétaire Général se penche sur la question de la villa Kerylos.

M. Patrick BOTTIER (SUD Culture Solidaires) rappelle que les questions relatives au rapport IGAC relatif à une école d'architecture posées lors d'un précédent CTM n'ont toujours pas obtenu de réponse.

Madame Dominique FOURNIER (CGT Culture) demande qu'un représentant du Cabinet assiste au CT consacré aux DRAC.

La séance est levée.

Secrétaire de séance	Président	Secrétaire adjoint de séance
Anne-Claire RICHARD	François ROMANEIX	M. Frédéric MAGUET (FSU)