

PROCÈS-VERBAL
DU COMITÉ TECHNIQUE PARITAIRE MINISTÉRIEL
DU 11 FÉVRIER 2011

Ordre du jour :

1. Approbation du PV du CTPM du 1^{er} octobre 2010 (pour avis)
2. Présentation de la démarche GPÉEC (pour information)
3. Présentation du bilan social 2009 (pour information)
4. Plan de formation 2011 et point d'étape 2010 (pour avis)
5. Questions diverses

Sont présents au titre de l'Administration (représentants ayant voix délibérative) :

- M. Guillaume BOUDY
- Mme Valérie VESQUE-JEANCARD
- M. Philippe BÉLAVAL
- M. Georges-François HIRSCH
- Mme Laurence FRANCESCHINI
- Mme Marie-Christine LABOURDETTE
- M. Jean-Pierre SIMON
- M. Jean-Philippe MOCHON
- M. Alain TRIOLLE
- M. Pierre HANOTAUX
- Mme Elodie ZIEGLER-PERTHUISOT
- Mme Claire LAMBOLEY
- M. Hervé LEMOINE
- M. Jean-François BALDI
- M. Lê NHAT BINH

Sont présents au titre de l'Administration (suppléants) :

- Mme Isabelle MARÉCHAL
- M. Christopher MILES
- Mme Emmanuelle BENSIMON-WEILER
- M. Hugues GHENASSIA DE FERRAN
- M. Christian NÈGRE
- M. Marc OBERLIS
- Mme Patricia LANDOUR

Sont présents au titre des représentants du personnel :

Au titre de la CFDT-Culture :

- Mme Michèle DUCRET
- Mme Isabelle VIERGET-RIAS
- M. Kamal HESNI
- Mme Laurence PICOULEAU (suppléante)

Au titre du SNAC-FSU :

- M. Frédéric MAGUET
- Mme Bailla AISSOU (suppléante)

Au titre de SUD/Culture :

- M. Dominique NOËL
- M. Jean-François HERSENT

Au titre de la CGT-Culture :

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

- Mme Yolande LAMARAIN (suppléante)
- Mme Isabelle PASTOR (suppléante)

Experts au titre de l'administration :

- M. Stéphane MARTINET (points 2, 3)
- Mme Sophie LEVAN (points 2, 3)
- Mme Danielle FOURNIER (point 3)
- Mme Anne GUIHEUX (points 2, 3, 4)
- M. Jean-Michel JARDONNET (point 4)
- Mme Sabrina SAHNOUN (point 4)
- M. Jean-Pierre DEFRANCE (point 4)
- Mme Mélanie ABEL (points 2, 3, 4)
- Mme Véronique ROBLIN (points 2, 3, 4)
- M. Joseph-Antoine D'ORNANO (points 2, 3, 4)
- M. Kevin THIERY (points 2, 3, 4)

Experts au titre des organisations syndicales :

Au titre de SUD-Culture :

- M. Fabrice PORCELL (points 2, 3)
- M. Patrick BOTTIER (points 2, 3)

Au titre de la FSU :

- Mme Laurence HAMELIN (points 2, 3)
- M. Idriss KHEROUA (points 2 et 3)

Au titre de la CFT/Culture :

- Mme Chantal THOMAS (points 2, 3, 4)

M. Pierre HANOTAUX indique que ce CTPM devait initialement avoir lieu le 28 janvier 2011. Il a cependant dû être reporté, le quorum n'ayant pas été atteint. En application de l'article 28 du décret n° 82-452 du 28 mai 1982 relatif aux CTP, une nouvelle convocation a alors été adressée aux membres de l'instance dans un délai de 8 jours.

M. Alain TRIOLLE procède à l'appel des membres et annonce que l'instance peut valablement siéger.

Avant de laisser la parole aux membres, il explique l'absence de certains représentants du personnel, en insistant sur le fait que ces derniers ne boycottent pas l'instance : le SNAC-FO devait, en effet, se rendre à son congrès et la représentante de l'UNSA ne pouvait assister à ce CTPM pour des raisons personnelles.

Enfin, il nomme un secrétaire adjoint parmi les représentants de SUD Culture Solidaires ; Monsieur Dominique NOËL est désigné.

M. Jean-François HERSENT (SUD/Culture) ne comprend pas pourquoi ce CTPM a été convoqué si tard (10h30 au lieu de 9h30) et réaffirme souhaiter que les ordres du jour des CTPM soient plus courts, même si cela implique un plus grand nombre de réunions.

M. Pierre HANOTAUX répond que l'administration n'a pas pu déplacer toutes les réunions prévues ce jour. C'est pour cette raison que le CTPM a été convoqué une heure plus tard que prévu. En outre, il ne pense pas que l'ordre du jour du CTPM soit si lourd que tous les sujets ne puissent être abordés dans la journée malgré ce léger décalage.

Mme Claire LAMBOLEY rappelle les thèmes que la CGT souhaite voir abordés au titre des questions diverses :

- Le cabinet est-il disposé à enclencher une enquête administrative sur les risques psychosociaux et la souffrance au travail au ministère ? ;
- Quelle est l'ambition du ministre pour son enseignement supérieur, quelles orientations et perspectives ? ;
- Le déménagement du "STAP 17" ;
- Quelles garanties appliquées dans le cadre du plan social lié à la délocalisation du Mucem ?

M. Jean-François HERSENT (SUD/Culture) ne comprend pas pourquoi le CTPM n'a jamais été saisi de la question de « la Culture pour chacun ». Il demande que ce point soit étudié lors du prochain CTPM.

M. Pierre HANOTAUX répond que l'administration travaille actuellement sur les conclusions du forum national du 4 février 2011 et des différentes tables rondes. Il indique par ailleurs qu'il n'est pas opposé à ce que ce point soit inscrit à l'ordre du jour d'un prochain CTPM.

M. Frédéric MAGUET (SNAC/FSU) souhaite que le reclassement des agents du SNT soit abordé au titre des questions diverses. Il aimerait également qu'un point soit fait sur la situation de certains agents au domaine national de Saint-Cloud.

M. Dominique NOËL (SUD/Culture) demande l'ajout d'une question diverse concernant le harcèlement moral.

M. Pierre HANOTAUX prend note des différentes questions diverses.

M. Frédéric MAGUET (SNAC/FSU) souhaite évoquer la thématique du dialogue social au sein du ministère de la culture et de la communication. De nombreux établissements publics semblent, en effet, négliger le dialogue social et ont tendance à interpréter librement les textes réglementaires en la matière.

Le fonctionnement du CHS de la BnF illustre parfaitement ces dérives : les délais réglementaires de communication des documents ne sont pas respectés ; les représentants du personnel ne sont pas correctement informés, ce qui pose des problèmes au moment des échanges, et les questions de santé et de sécurité sont systématiquement subordonnées à des objectifs politiques, ainsi qu'à l'ouverture systématique de la bibliothèque Richelieu.

En outre, le 17 décembre 2010, un incident extrêmement regrettable est intervenu au cours du CHS : un représentant du SNAC-FSU a été pris à partie par sa responsable hiérarchique directe sur sa manière de servir. Cet incident questionne ainsi le respect de la séparation existant entre l'activité professionnelle et l'activité syndicale.

Les représentants du CHS de la BnF se sont alors rapprochés de Monsieur Xavier ROY, afin de lui exposer les difficultés rencontrées au cours de cette séance et de le sensibiliser aux suites à accorder à cette affaire. La FSU demande à l'administration de réagir fermement : elle doit rappeler aux membres représentant l'administration qu'ils doivent faire la part des choses entre l'activité syndicale d'un agent au sein d'un CHS ou d'un CTP (mandat syndical) et ses activités professionnelles.

Il souligne, par ailleurs, que la direction de la BnF a couvert ce dérapage et a refusé que les propos exacts soient portés au procès-verbal.

M. Pierre HANOTAUX indique qu'il demandera un compte-rendu précis au président de la BnF et à ses collaborateurs. Il propose également que Madame LAMBOLEY reçoive les représentants du CHS de la BnF en présence de la direction de l'établissement, afin de faire toute la lumière sur cette affaire.

M. Frédéric MAGUET (SNAC/FSU) explique ensuite pourquoi la FSU a boycotté le CTPM prévu le 28 janvier 2011 : les documents envoyés par l'administration ne leur ont pas permis de travailler sur les points inscrits à l'ordre du jour.

- En ce qui concerne le point consacré à la GPEEC, il considère que les données fournies sont trop imprécises. Il y a par exemple très peu d'éléments concernant les agents relevant du titre III. Par ailleurs, lors de la réunion technique du 16 décembre 2010, la FSU avait demandé à ce que les agents non-titulaires (y compris ceux des établissements publics) et les entreprises sous-traitantes soient pris en considération.

- En ce qui concerne le bilan social, les organisations syndicales auraient aimé savoir, pour chaque corps, quels sont les corps d'origine pour les détachements entrants et quels sont les corps d'accueil pour les détachements sortants.

M. Pierre HANOTAUX a bien entendu les raisons du boycott de la FSU et il l'invite à préciser ses demandes au moment de l'étude de ces points.

M. Frédéric MAGUET (SNAC/FSU) en prend acte. Il souligne, par ailleurs, qu'il semble délicat pour l'administration de lister dans un bilan social les agents relevant de l'article 6 qui n'entrent pas dans le cadre légal de la loi n°84-16. A cet égard, il demande à l'administration si elle dispose d'un plan pour résorber concrètement cette dérive ou si elle laissera les établissements publics faire ce qu'ils veulent.

M. Pierre HANOTAUX répond que ces points seront abordés ultérieurement.

M. Jean-François HERSENT (SUD/Culture) indique que lorsque le bilan social sera examiné, SUD fera une déclaration sur la précarité.

M. Didier ALAIME (CGT-Culture) explique que la CGT a boycotté la séance du 28 janvier 2011, dans la mesure où l'administration n'a pas pris le temps nécessaire pour discuter avec les organisations syndicales. De plus, selon elle, si l'administration était tenue d'envoyer une nouvelle convocation dans des délais contraints, elle n'était pas obligée en revanche de tenir la réunion aussi rapidement.

Il indique, par ailleurs, que les emplois du ministère de la culture et de la communication ne sont là que pour porter des politiques culturelles. Or, actuellement, ces politiques ne sont toujours pas connues. Monsieur le Ministre n'a, en effet, jamais fait de discours de politique générale explicitant ce qu'il souhaite pour le ministère et comment il voit la Culture dans les 10, 15 ou 20 ans à venir.

Il a l'impression que le ministère n'a pas défini sa propre politique culturelle ; il se conforme simplement à des réformes imposées de l'extérieur ou se contente de suivre des orientations interministérielles. Il prend pour exemple la mise en place de la RGPP. Monsieur le Ministre avait affirmé être totalement opposé à celle-ci. Or, quelques jours plus tard, le Cabinet de Monsieur le Ministre appliquait docilement la RGPP. Ainsi en est-il de la REATE ou du LMD.

De plus, il signale que suite à la réorganisation du ministère, les directions métiers ont perdu de leur visibilité ; nous ne savons plus très bien aujourd'hui quelles politiques elles portent. Il semble, en effet, que l'action du ministère soit centrée autour du Secrétariat général ; les directions métiers voient ainsi leur périmètre d'action se réduire et se contentent uniquement d'aménager ou d'accompagner des décisions prises à un autre niveau que le leur.

Apparemment, le projet de la Maison d'Histoire de France qui s'implanterait au niveau du quadrilatère des Archives nationales ne serait qu'une opération de sauvetage de l'immobilier face à l'appétit féroce de France Domaines. En dehors de la construction de Pierrefitte-sur-Seine, il demande ce que Monsieur le Ministre a fait pour porter ce projet. En effet, Monsieur le Ministre ne parle pas beaucoup du rôle des Archives nationales dans le grand chantier qu'est la Maison de l'Histoire de France.

Il désire savoir également ce qu'il en est de l'avenir des SCN musées et de l'EPA Fontainebleau dans le maelström de la création de ce nouvel établissement public appelé « Maison de l'Histoire de France ». Il estime d'ailleurs assez curieux de retrouver dans le Livre blanc des musées une analyse indiquant que, dès le début des années 2000, la CGT avait prévenu le ministère qu'il fallait réagir. Aujourd'hui, les dirigeants de ces musées tirent exactement les mêmes bilans et alertent le ministère de la culture et de la communication. Il espère qu'ils seront plus entendus que la CGT en ce qui concerne l'avenir de ces musées.

Pour un directeur du patrimoine désireux d'instaurer un dialogue social renforcé, rénové et modernisé, tout n'a pas été fait pour que les choses soient discutées avec les organisations syndicales. Il en va de même concernant le sujet RMN/Grand Palais. En effet, il existe des différences non négligeables entre le projet de décret débattu en présence des organisations syndicales et pour lequel des amendements ont été faits et le décret tel qu'il est paru et dont une partie importante a été réécrite. Il demande à quel moment le directeur de la DGP va

réunir les représentants du personnel pour leur expliquer les raisons ayant prévalu à la réécriture de ce texte.

Il cite ensuite la proposition de loi relative au patrimoine monumental de l'État (loi Férat). Si la CGT n'avait pas alerté l'administration en expliquant qu'il fallait absolument que l'administration et la parité syndicale se rencontrent, rien n'aurait été fait. La CGT est parvenue à obtenir une réunion technique et le principal a été sauvé. Pour autant, au Sénat, Monsieur le Ministre n'a pas défendu les propositions qui avaient été arrêtées.

En ce qui concerne l'archéologie, il rappelle que Monsieur le Ministre estimait, dans une note, qu'il s'agissait d'un thème important et qu'il ne fallait pas détruire le patrimoine. Or, la mise en concurrence et le problème de financement de l'INRAP ne tendent pas vers la protection de ce patrimoine.

Il faudrait parler régulièrement de ces sujets d'une manière franche et honnête. La CGT est prête à travailler pour un dialogue social « rénové et renforcé », mais l'administration va d'abord devoir regagner la confiance des organisations syndicales.

Il évoque ensuite l'abandon, faute de moyens, de certaines missions de la DGCA. Cela est passé sous silence et fait l'objet d'un manque de transparence évident de la part de l'administration. Or, lors du CTP de la DGCA, la réorganisation du ministère avait été vendue aux agents en leur assurant que le cœur du métier ne serait pas sacrifié. Au cours d'une réunion, Monsieur BOUDY avait confirmé que cela avait été dit au début aux organisations syndicales, mais que dans le détail l'administration n'a pas pu tenir tous les engagements qu'elle avait pris au départ.

Il ajoute que, dans son discours aux préfets de région, Monsieur le Ministre avait annoncé un axe de développement nouveau quant au rapprochement et à la transformation en EPCC des écoles d'art. Il demande à quel moment une discussion aura lieu à ce sujet.

Enfin, il signale que la directrice générale de la DGMIC ne participe pratiquement jamais aux séances du CTPM.

M. Pierre HANOTAUX objecte que Madame FRANCESCHINI est régulièrement présente aux séances du CTPM. Lorsqu'elle a un empêchement, son adjoint la représente.

M. Didier ALAIME (CGT-Culture) poursuit en expliquant que la seule activité visible du ministère de la culture et de la communication en ce qui concerne les industries culturelles est le côté répressif par le biais d'HADOPI.

Il demande quelle politique est portée par Monsieur le Ministre concernant la numérisation et les enjeux du numérique. Il désire savoir si la politique de numérisation a été définie rue de Valois ou bien si elle a été lancée dans quelques établissements publics « amiraux », qui entraîneront le reste du ministère dans leur sillage. En outre, il s'enquiert de la politique du livre ; rien n'est visible de l'extérieur. Tout ceci participe à un flou artistique et ne permet pas de répondre à la question suivante : « à quoi sert le ministère de la culture et de la communication? ».

Il aborde ensuite le cas de la DGLFLF qui a été portée au pinacle au moment de la réorganisation. Aujourd'hui, il n'en est plus question.

Aujourd'hui, l'administration va présenter la politique de GPEEC alors qu'elle ne sait pas gérer et prévoir. Il rappelle, qu'en termes d'emploi, l'administration s'était engagée à fournir

aux organisations syndicales des tableaux rendant compte des manques et des besoins. Or, elle n'a pas tenu ses engagements, car à la fin de l'année 2009, rien n'avait été fait .

Il termine en proposant trois citations d'Emile de Girardin :

- « *Gouverner, c'est prévoir* ».
- « *Il semble que la bureaucratie ait en France pour unique fonction de ne rien faire et de tout empêcher. Si tel est en effet son rôle, il faut convenir qu'elle le remplit d'une façon irréprochable* ».
- « *Il n'y a rien à gagner à transiger avec l'erreur ou l'injustice* ».

M. Kamal HESNI (CFDT/Culture) revient sur la situation préoccupante de la BnF. Il abonde dans le sens de Monsieur MAGUET et dénonce la mauvaise foi de la représentante de l'administration, qui va jusqu'à ne pas accepter que certains éléments apparaissent dans le procès-verbal, alors que les enregistrements prouvent les propos qui ont été tenus.

M. Jean-François HERSENT (SUD/Culture) souhaite le report du point relatif à la GPEEC à un prochain CTPM, afin qu'une réunion et des discussions aient lieu sur ce sujet. Ceci permettrait d'apaiser et d'améliorer les conditions du dialogue social. Par ailleurs, le CTPM serait plus court.

M. Guillaume BOUDY souligne que l'inscription à l'ordre du jour d'un CTPM du point relatif à la GPEEC est ancienne et a été maintes fois demandée. Cependant, si la majorité de la parité syndicale souhaite le report, il en prendra acte.

En outre, il insiste sur le fait que le travail fourni par l'administration est inédit et démontre un véritable effort de transparence. Même si certaines informations manquent encore, il souhaiterait que les membres du CTPM notent le travail considérable effectué par les équipes du SRH. Il termine en expliquant qu'il ne souhaite pas que cet exercice soit une nouvelle fois reporté ; une présentation pourrait être faite aujourd'hui et complétée par la suite.

M. Frédéric MAGUET (SNAC/FSU) pense que la demande de SUD est parfaitement légitime. En effet, 15 jours après la première convocation de ce CTPM, les organisations syndicales n'ont pas eu de nouvelles données. Il reconnaît le travail conséquent réalisé par les équipes du SRH, mais rappelle que les organisations syndicales avaient demandé à l'administration des précisions sur un certain nombre de points (titre III, cœur de métier, etc.). Or, aucune avancée n'a été constatée à ce niveau. Par conséquent, il faudrait que des réunions techniques soient programmées. Dans le cas contraire, elles auront lieu au cours de ce CTPM.

M. Pierre HANOTAUX répond que la GPEEC est forcément « macro » au niveau ministériel, dans la mesure où elle doit ensuite être déclinée par direction générale (CTP spéciaux des DG) et par établissement public (CTP centraux des EP). La GPEEC est évolutive et perfectible ; petit à petit, elle irriguera l'ensemble de la gestion du personnel du ministère mais cela va prendre du temps.

Il entend les remarques de la FSU et de SUD. Ainsi, si la représentation syndicale demande majoritairement le report du point GPEEC, l'administration l'acceptera.

M. Didier ALAIME (CGT-Culture) estime que le bilan social doit être étudié avant la GPEEC ; ceci étant plus logique et plus facile. Par ailleurs, la CGT rejoint SUD et la FSU. Elle estime qu'il faudrait profiter de ce CTPM pour se mettre d'accord sur la méthode pour les années 2011 et suivantes, et reporter l'examen technique de la GPEEC à des réunions plus spécifiques, en dehors de cette instance.

M. Franck GUILLAUMET (CGT-Culture) confirme que le point relatif à la GPEEC présente un problème méthodologique et de contenu.

M. Pierre HANOTAUX propose deux options : soit les représentants du personnel estiment que des réunions techniques doivent être programmées. Dans ce cas, l'étude de la démarche GPEEC est reportée à une date ultérieure ; soit ils considèrent qu'une discussion « macro » et politique peut être engagée au cours de ce CTPM et complétée ensuite par des débats plus ciblés dans les CTP centraux et spéciaux. Quoi qu'il en soit, il indique rester à l'écoute des organisations syndicales.

M. Dominique NOËL (SUD/Culture) soulève un problème de logique et de déontologie : SUD était présent au CTPM qui a été convoqué le 28 janvier 2011 et reporté en raison de l'absence de deux organisations syndicales ; ces dernières ayant mis en avant le manque d'information et de documents sur la démarche GPEEC. Il demande ce qui a changé depuis 15 jours. Il faut se prononcer sur l'analyse de ce point au cours de ce CTPM ou bien acter son report à un CTPM ultérieur.

M. Guillaume BOUDY précise que le dossier relatif à la démarche GPEEC n'a pas changé en 15 jours car il s'agit d'une reconvoque du CTPM. Si l'administration avait modifié le dossier, les organisations syndicales n'auraient pas manqué de le faire remarquer, et ce, à juste titre.

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

M. Kamal HESNI (CFDT/Culture) confirme que l'administration n'avait pas le droit d'émettre un nouveau document. En revanche, l'administration aurait pu contacter les organisations syndicales entre ces deux dates, afin d'instaurer un dialogue.

M. Franck GUILLAUMET (CGT-Culture) ne pense qu'il faille engager un débat généraliste, mais opte plutôt pour une méthode plus synthétique.

M. Pierre HANOTAUX autorise la suspension de séance.

Suspension de séance

M. Didier ALAIME (CGT-Culture) indique que l'intersyndicale a trouvé une position commune : les organisations syndicales ont besoin de définir la méthodologie avec l'administration. C'est donc d'un point de vue méthodologique qu'il faut aborder ce sujet aujourd'hui, ce qui est d'ailleurs tout à fait en phase avec l'intitulé figurant à l'ordre du jour : « présentation de la démarche ».

En outre, pour que cela ait du sens, il faudra convoquer un nouveau CTPM dans un délai de deux mois pour étudier le contenu de la GPEEC. Dans cet intervalle, aucun autre CTP ne devra examiner ce point.

M. Pierre HANOTAUX accepte la proposition des organisations syndicales. Ainsi, seule la méthode de la démarche GPEEC sera abordée au cours de ce CTPM. Il propose également un changement de l'ordre du jour : le bilan social sera étudié en premier, la formation en second et la GPEEC en dernier.

M. Jean-François HERSENT (SUD/Culture) insiste bien sur le fait qu'aucun CTP n'abordera le sujet GPEEC durant ce laps de temps.

M. Alain TRIOLLE ne voit pas en quoi il peut être interdit à un CTP qui aurait à se prononcer sur des textes de traiter ce point.

M. Pierre HANOTAUX précise qu'un CTP, au titre des questions diverses par exemple, pourra aborder la démarche, mais pas le contenu.

Mme Michèle DUCRET (CFDT/Culture) rappelle que les établissements publics ne disposent pas encore des rapports d'activité 2010. Ceux-ci sont indispensables pour avoir une vision intéressante du sujet.

M. Pierre HANOTAUX confirme.

Suite des précédents CTPM

M. Alain TRIOLLE indique que le décret relatif à l'établissement public du château, du musée et du domaine national de Versailles, examiné lors du CTPM du 19 novembre 2009, est paru le 11 novembre 2010 et a été publié au JO du 13 novembre 2010.

Concernant la convergence des élections en octobre 2011 : l'arrêté du 19 novembre 2010 proroge les mandats des membres des CAP compétentes à l'égard des corps des ICCEAAC et des chargés d'études documentaires. Cet arrêté a été publié au JO du 1^{er} décembre 2010. Il ajoute que le décret du 30 décembre 2010 relatif à la prorogation et à la réduction de la durée des mandats des membres de certaines instances représentatives du personnel de la fonction publique de l'État a été publié au JO du 31 décembre 2010.

Le bureau du dialogue social et de l'expertise statutaire a, par ailleurs, débuté la concertation avec les organisations syndicales sur la préparation des élections CAP et CCP du 20 octobre prochain. Deux réunions d'information sont prévues avec les bureaux de gestion et les EP concernés au mois de mars 2011.

S'agissant du rétrotransfert, l'arrêté du 14 janvier 2011 fixe la liste des actes délégués au ministère de l'écologie, du développement durable, des transports et du logement. Il a été publié au JO du 23 janvier 2011.

Les bureaux de gestion ont, par ailleurs, écrit à chaque agent pour leur expliquer de quoi il retourne. L'administration a géré chaque cas et les arrêtés de placement en PNA ont été pris par le ministère de la Culture et de la Communication. Aucun problème d'interruption de paye n'a été constaté.

En ce qui concerne l'INRAP, a été publié au JO du 31 décembre 2010 un décret du 30 décembre 2010 relatif au régime indemnitaire de certains agents de l'INRAP.

Il poursuit en expliquant que l'arrêté PFR examiné lors du CTPM du 10 novembre 2010 est actuellement en cours de contreseing. Il sera applicable en avril 2011.

Quant à l'arrêté relatif au cycle de travail des chauffeurs, la concertation se poursuit. Une nouvelle réunion devrait être organisée au mois de février 2011.

Concernant la validation des services des agents non-titulaires : l'arrêté du 15 octobre 2010 est paru le 3 novembre 2010. Une réunion technique expliquant la mise en œuvre de cette démarche a été organisée le 9 février 2011 en présence des organisations syndicales.

De plus, suite à plusieurs demandes de SUD et de la CGT, une réunion relative au recrutement sans concours des AASM a été programmée le 10 février 2011.

S'agissant du groupe de travail sur la typologie des emplois dans les écoles d'architecture, une première réunion a été organisée le 16 décembre 2010. Une prochaine réunion devrait avoir lieu au mois d'avril 2011. Le CTP des ENSA, qui s'est tenu le 8 février, a également abordé cette question.

En outre, la première réunion du groupe de travail relatif à l'utilisation des ressources informatiques par les organisations syndicales doit se tenir le 4 mars.

En ce qui concerne le groupe de travail sur les modalités de changement de groupe (notamment par le biais de la valorisation des acquis de l'expérience), l'administration a expliqué que l'ancienneté est prise en compte pour la progression d'un agent à l'intérieur d'un groupe, mais que la reconnaissance du niveau de qualification d'un ANT relève de la liberté contractuelle et non d'un dispositif de VAE.

Mme Valérie RENAULT (CGT-Culture) indique que la délégation CGT avait adressé un courriel au chef du service des ressources humaines le 25 janvier 2011 pour demander une présentation plus rigoureuse des suites des points, sous la forme d'un tableau. Or, aucune réponse n'a été apportée. La CGT réitère donc sa demande.

M. Alain TRIOLLE ne voudrait pas que les organisations syndicales exigent un procès-verbal *in extenso* du suivi des points. Il propose deux options : soit l'administration prévoit la rédaction d'un procès-verbal synthétique avec, en annexe, un tableau listant les suites ; soit elle continue de présenter oralement les suites, qui seront alors retranscrites intégralement dans le PV. Dans ce dernier cas, le tableau demandé par la CGT ne serait d'aucune utilité.

M. Pierre HANOTAUX estime qu'il s'agit d'une vraie question. Il ne serait pas inintéressant, en effet, de réfléchir à l'élaboration d'un procès-verbal plus synthétique (environ 15 pages). A ce moment-là, un tableau des suites pourrait être constitué.

M. Didier ALAIME (CGT-Culture) se reporte à l'article 16 du règlement intérieur du CTPM : « *Dans un délai de deux mois après chaque réunion, le secrétaire du comité, agissant sur instruction du président, adresse, par écrit, aux membres du comité le relevé des suites données aux délibérations de celui-ci* ». Il demande qu'un tableau de suivi soit réalisé systématiquement et que cela s'inscrive dans une bonne pratique. En outre, il ajoute qu'un procès-verbal reprend les nuances d'un discours, ce que ne permet pas un compte-rendu synthétique. Aussi, il ne voit pas pourquoi l'administration reviendrait sur la forme du PV.

M. Pierre HANOTAUX confirme que si cet élément apparaît dans le règlement intérieur, cela doit être appliqué.

M. Alain TRIOLLE précise que si un tableau de suivi des points est transmis aux membres avec les convocations, aucun récapitulatif oral ne sera fait en début de séance.

M. Pierre HANOTAUX annonce qu'un document écrit synthétique sera transmis aux membres sous deux mois, conformément aux dispositions du règlement intérieur.

M. Nicolas MONQUAUT (CGT-Culture) signale que trois suites du CTPM du 1^{er} octobre 2010 n'ont pas été évoquées.

Premièrement, il explique que la proposition de loi Férat est passée au Sénat et va prochainement être étudiée à l'Assemblée nationale. A l'époque, la CGT avait demandé qu'un débat puisse être organisé, en amont de la présentation de ce texte, avec le Cabinet, la DGP et le CMN sur les contenus, la portée de la loi et la politique du ministère de la culture et de la communication dans ce domaine. La CGT réitère aujourd'hui sa demande et souhaite qu'un point d'étape soit réalisé sur cette proposition de loi, avant son examen à l'Assemblée nationale, afin de savoir quelle politique le ministère porte en matière de patrimoine monumental.

Par ailleurs, le sujet a trait au CMN et au devenir de ses personnels. Il ajoute être courroucé de constater qu'au cours des échanges qu'il a eu avec Monsieur BÉLAVAL et Madame MARÉCHAL, il n'ait pas été indiqué aux organisations syndicales que le gouvernement déposerait un amendement spécifique relatif au décompte des personnels susceptibles d'être transférés.

Deuxièmement, en ce qui concerne la question du reliquat, il souligne qu'un supplément de 100 euros sera octroyé à la fin du mois de février 2011. Il désire savoir quel est le coût de cette mesure, quelle est sa source de financement, et sur quoi cela va porter, c'est-à-dire sur quelle réduction de moyens.

Enfin, concernant le budget, il aimerait avoir une explication sur la correction technique de moins 120 ETP sur le budget du ministère de la culture et de la communication. La CGT souhaite comprendre cette mécanique. En effet, 93 suppressions d'ETP étaient prévues. Si 120 suppressions sont ajoutées, cela fait 213 suppressions d'ETP pour un seul exercice.

M. Guillaume BOUDY indique que le reliquat est forcément pris sur le titre II du ministère de la culture et de la communication, comme cela a toujours été le cas. Il s'agit effectivement de préempter un reliquat sur 2011.

M. Nicolas MONQUAUT (CGT-Culture) demande sur quelle ligne budgétaire va porter le reliquat. Par ailleurs, il propose l'arrêt de la PFR.

M. Guillaume BOUDY rappelle que la PFR doit permettre de simplifier le système actuel des régimes indemnitaires de la Fonction publique. Concernant son financement, il répète que la PFR est financée sur le titre II. Le ministère présente une masse salariale d'environ 640 millions d'euros ; 600 000 euros seront consacrés au financement de la PFR.

En outre, il souligne que les prévisions montrent que des suppressions d'emplois supplémentaires ne seront pas nécessaires. Une fois ces prévisions affinées, il sera peut-être nécessaire de réévaluer l'impact de certaines mesures.

M. Pierre HANOTAUX affirme qu'il n'est aucunement question de supprimer des emplois. D'ailleurs, Monsieur le Ministre s'y est engagé et est prêt à consulter Monsieur BAROIN sur ce point.

M. Alain TRIOLLE précise que 6 500 agents sont concernés par la mesure de 100 euros sur le titre II du ministère de la culture et de la communication, ce qui fait un coût total de 611 700 euros, tout en précisant que les agents qui étaient au maximum de leur prime, ne percevront pas ce supplément.

M. Nicolas MONQUAUT (CGT-Culture) souligne que la CGT avait raison en disant que le financement de la PFR était à peu près comparable à celui du reliquat. La CGT vérifiera dans

le PAP l'exercice 2011 du ministère, et sera surtout vigilante à ce que le plafond d'emploi soit bien rempli.

M. Alain TRIOLLE indique que le plafond d'emploi en 2010 était saturé puisque 65 suppressions devaient être réalisées et il y en a eu 71 (2 décès, 2 démissions d'agents non titulaires et 2 départs d'agents non titulaires à l'extérieur au mois de décembre 2010). C'est la raison pour laquelle il ne restait pas sur la masse salariale de quoi servir un reliquat. Le schéma d'emploi pour 2011 saturera les emplois donnés par le Parlement au ministère de la Culture et de la Communication.

M. Nicolas MONQUAUT (CGT-Culture) souhaite connaître la mécanique de la correction technique de la suppression des 120 ETP.

M. Alain TRIOLLE répond que tous les ministères ont subi en 2011 ce que la direction du Budget a appelé une « correction technique de plafond d'emploi ». Le but était de faire correspondre exactement la masse salariale aux emplois donnés aux ministères.

Dans tous les ministères, des emplois non solvabilisés existent (ce sont des emplois sur lesquels il n'était pas possible de recruter, faute de masse salariale). La direction du Budget a choisi de procéder à une correction technique pour pallier cette difficulté.

M. Nicolas MONQUAUT (CGT-Culture) comprend que l'année dernière, finalement il y avait une saturation du plafond d'emploi à 120 près.

M. Alain TRIOLLE explique qu'en 2010 le ministère de la culture et de la communication comptait, entre les départs et les arrivées, moins 65 ETP. Cela se pilote en procédant à de la vacance de postes durant une partie de l'année.

M. Pierre HANOTAUX rappelle qu'une réponse avait été apportée sur ce point par Madame LAMBOLEY.

M. Nicolas MONQUAUT (CGT-Culture) confirme, mais ne comprend pas bien la réponse faite. Pendant des années, il a été dit que le droit de tirage en ETP au niveau du ministère était supérieur à la réalité. Les Parlementaires ont donc voté des budgets complètement faux.

En outre, la mécanique expliquée correspond à du « rebasage à l'envers », ce qui est une nouveauté : en effet, lorsque le gouvernement se rend compte qu'il n'a pas assez de moyens pour financer, il retire des emplois. Ceci n'est pas admissible. Le Ministre de la culture et de la communication doit donc assumer un projet de loi de finances qui n'est pas à 93 suppressions d'ETP, mais à 200 et ainsi ne pas se voiler la face.

Guillaume BOUDY précise qu'il s'agissait de 120 postes non occupés et non occupables puisque le ministère ne disposait pas de la masse salariale correspondante.

Il ne peut donc être dit que 120 agents ne seront pas remplacés. Seuls 93 ETP seront supprimés à la fin de l'année 2011, ce que le ministère de la culture et de la communication assume totalement. Les 120 postes correspondent à une opération comptable qui supprime l'idée fausse selon laquelle le ministère avait potentiellement un droit de tirage, mais sans masse salariale en face.

M. Nicolas MONQUAUT (CGT-Culture) argue que la suppression de 120 ETP signifie qu'autant de postes ne seront pas publiés. Il fallait rebaser en amont, c'est-à-dire abonder la masse salariale pour obtenir un financement.

Monsieur le Ministre, qui parvient à obtenir des dégels avec l'accord du Président de la République, aurait dû insister pour que cette mesure technique soit placée au centre des négociations budgétaires avec Bercy. Cela n'aurait pas mis en péril le budget de l'Etat.

M. Pierre HANOTAUX signale que les 93 ETP qui seront supprimés correspondaient à des postes effectivement occupés. Les autres étaient théoriques. Le ministère est tout à fait au clair avec le Budget et discute fermement pour ne pas perdre d'autres emplois. Ces 120 ETP techniques existaient depuis longtemps et n'étaient pas pourvus. Ils n'entraient donc pas dans la masse salariale du ministère.

Il termine en expliquant que le ministère cherchera à obtenir des emplois supplémentaires pour la Maison de l'Histoire de France, car elle ne faisait pas partie des discussions précédentes avec le Budget.

M. Nicolas MONQUAUT (CGT-Culture) réitère sa demande de la tenue d'une réunion avec le CMN concernant la proposition de loi Férat.

M. Pierre HANOTAUX est d'accord pour organiser une nouvelle réunion.

M. Philippe BÉLAVAL accepte également.

Mme Isabelle MARÉCHAL indique qu'à l'origine, la proposition de loi Férat renvoyait globalement au mécanisme de prise en charge des transferts de compétences fixé dans la loi de 2004. Le ministère de l'Intérieur a cependant préféré le réécrire de façon plus explicite en reprenant les termes exacts de la loi de 2004 en ce qui concerne les transferts de personnels et l'évaluation du nombre d'agents concernés.

Elle ajoute qu'il s'agit de distinguer les crédits de fonctionnement, transférés via la DGP de façon classique, et d'exonérer les crédits d'investissement qui font l'objet du plan spécifique annexés à la convention de transfert. Il s'agit donc davantage d'une réécriture que d'un changement de ce qui avait été prévu au départ.

M. Nicolas MONQUAUT (CGT-Culture) a besoin d'engagements politiques, car les outils sont aujourd'hui beaucoup plus dangereux qu'en 2004. Il faudrait anticiper en organisant des réunions *ad hoc*.

M. Pierre HANOTAUX estime que cette loi renforce plutôt le CMN qu'elle ne l'affaiblit. En effet, la mutualisation est inscrite dans la loi, ce qui fait qu'il est beaucoup plus difficile d'attaquer les petits monuments.

M. Frédéric MAGUET (SNAC/FSU) indique qu'à la page 9 du procès-verbal du CTPM du 1^{er} octobre 2010, il s'était ému du sort réservé aux ATP. Depuis, il a compris que le MUCEM fait partie des grands chantiers du ministère de la culture et de la communication, avec la Maison de l'Histoire de France et la « Culture pour chacun ».

A la fin du mois de juillet 2010, il a adressé un courrier à Monsieur le Ministre s'inquiétant de l'impact de ce projet sur les collections ATP, du contenu des programmes scientifiques (il y a, en effet, des impératifs de calendrier) et des rapports au public concernant le MUCEM. Or,

aucune réponse ne lui a été apportée; il souhaiterait donc obtenir une réponse actualisée aujourd'hui.

M. Philippe BÉLAVAL signale que Monsieur le Ministre s'est rendu aux ATP il y a une quinzaine de jours. Une réponse écrite peut donc être apportée à Monsieur MAGUET.

M. Frédéric MAGUET (SNAC/FSU) rétorque que Monsieur le Ministre a simplement visité le chantier des collections, et notamment le chantier 3D. Or, le chantier 2D prend un retard considérable, dans la mesure où il n'y a pas de crédits. Ainsi, persiste le problème du programme scientifique et de son « divorce » avec les collections du musée national d'ethnographie. Il s'étonnerait que la visite de Monsieur le Ministre ait pu apporter quoi que ce soit du point de vue du contenu du programme scientifique.

M. Pierre HANOTAUX indique qu'une réponse écrite sera apportée à Monsieur MAGUET à ce sujet. Il ajoute que lors de sa visite, Monsieur le Ministre a pu se rendre compte de l'ensemble du travail fourni.

Point n° 1 : Approbation du procès-verbal du CTPM du 1^{er} octobre 2010 (pour avis)

M. Pierre HANOTAUX constate que le procès-verbal du CTPM du 1^{er} octobre 2010 ne fait pas l'objet de remarques et le met aux voix.

Résultat du vote : Pour à l'unanimité

Le procès-verbal du CTPM du 1^{er} octobre 2010 est adopté à l'unanimité.

Pause méridienne

Point n° 3 : Présentation du bilan social 2009 (pour information)
--

M. Alain TRIOLLE rapporte. Il rappelle qu'une réunion spécifique, constructive et utile, a été organisée sur ce sujet. Elle a permis de balayer les problèmes de formulation et les questionnements méthodologiques, permettant ainsi de ne faire remonter au CTPM que les difficultés politiques, notamment s'agissant de la politique générale en matière de recrutement.

Il explique que le bilan social 2009 est le dernier d'une série entamée en 2005. En effet, en liaison avec les services compétents et les représentants du personnel, l'administration va travailler à une nouvelle présentation du bilan social 2010, de façon à ce qu'il prenne en compte l'organisation en mode LOLF et soit plus étroitement lié à la démarche GPEEC en terme de projections.

Lors de la réunion consacrée à l'étude de ce bilan social, un certain nombre de demandes d'ajouts, de modifications ou d'éclaircissements ont été formulées. Il a été répondu à un certain nombre d'entre elles de manière favorable. Les représentants du personnel ont par exemple fait remarquer que la notion d'agents non titulaires n'est pas assez bordée et que les différents périmètres ne sont pas assez explicités. L'administration a donc dû recalibrer l'origine de ses sources de façon à être plus précise dans son vocabulaire.

Il demande ensuite aux organisations syndicales si elles ont de nouvelles remarques à formuler ou si elles souhaitent des éclaircissements sur tel ou tel point.

M. Dominique NOËL (SUD/Culture) fait ressortir certains aspects du bilan social 2009.

Le bilan social est symptomatique d'un climat social et d'une ambiance sociale. Les chiffres parlent d'eux-mêmes. En ce qui concerne les CAP disciplinaires par exemple, il rappelle qu'en 2006-2007, 11 sanctions disciplinaires ont été répertoriées sur l'ensemble du ministère. En 2008 et 2009, 39 sanctions disciplinaires ont été recensées. Le nombre de sanctions disciplinaires a donc pratiquement été multiplié par quatre. Cela est significatif soit d'une ambiance qui se détériore, soit d'un durcissement de l'administration centrale qui considère que toutes les demandes des chefs de service doivent être suivies d'effet.

Concernant la formation professionnelle continue, il constate une baisse de 10 % des heures de formation en 2009 par rapport à celles de 2008. Cela signifie que les agents se forment moins. Le ministère de la culture et de la communication perd l'envie de former ses agents et d'améliorer leur parcours professionnel. Ceci est également significatif d'une dégradation de l'ambiance au sein du ministère de la culture et de la communication.

Il ajoute qu'en 2009, 10 500 jours de grève ont été comptabilisés, soit trois fois plus qu'il y a trois ans. Cela est également significatif d'une ambiance détériorée et de conflits sociaux grandissants.

Enfin, en termes de mobilité, il explique que 260 agents ont été reçus en 2009 par la cellule mobilité. Les agents sont donc inquiets.

Il termine en indiquant que tous ces chiffres cumulés rendent compte d'un malaise conséquent.

M. Patrick BOTTIER (Expert SUD/Culture) évoque la précarité des agents contractuels, y compris ceux des écoles.

Il rappelle que la loi n° 2005-843 du 26 juillet 2005 portant diverses mesures de transposition du droit communautaire à la fonction publique a contribué à lutter contre la précarité, en permettant à des vacataires d'accéder à la contractualisation. Le problème qui se pose aujourd'hui est, qu'au terme des six ans de renouvellement de deux fois trois ans voire, pour certains, de six renouvellements d'une année, intervient la question de la contractualisation et de la CDIisation des agents contractuels (question qui se posera surtout à compter du mois de septembre 2012).

Il ajoute que la circulaire n° 1262 du 26 novembre 2007 relative aux dispositions générales applicables aux agents non titulaires de l'État a annoncé que tous les vacataires sont des agents contractuels à part entière. Dans ce cas, il souhaite savoir s'il est possible de les contractualiser et surtout de les CDIiser.

Il aborde ensuite la précarité des enseignants associés, exerçant dans les différentes écoles du ministère. Seize enseignants associés des écoles d'architecture ont déposé un recours auprès du tribunal administratif, car ils n'ont pas bénéficié, au bout de six ans, de la politique de contractualisation évoquée précédemment. Ils sont alors obligés d'être qualifiés de vacataires.

Puis, il évoque la situation des contractuels administratifs pour lesquels la circulaire du 23 juin 2009 n'est pas applicable. Il demande quelles contraintes empêchent de répondre aux directeurs que cette circulaire peut enfin être mise en place.

En outre, il cite les contrats aidés. Il demande s'il s'agit de les contractualiser ou de les titulariser.

Ensuite, il revient sur le problème de la mobilité en interne dans les écoles. Il est difficile d'avoir une mobilité interne dans un établissement. Par ailleurs, dans la BIEP il est seulement question des agents contractuels centraux. SUD souhaite un système permettant à tous de connaître les postes libres et les critères de ces mobilités.

Enfin, il indique que la précarité des fonctionnaires est due à la mise en place du décret du 12 novembre 2010 relatif à la situation de réorientation professionnelle des fonctionnaires de l'Etat. Ainsi, qu'il s'agisse de fonctionnaires ou de contractuels, il existe une politique de précarité qui est désormais insupportable.

M. Jean-François HERSENT (SUD/Culture) présente une déclaration au nom de SUD :

Précarité pour tous/toutes et pour chacun-e :

« A la lecture de la partie du bilan social de l'année 2009 consacrée aux non-titulaires, la première remarque qui s'impose est le manque d'informations.

En effet, on apprend finalement peu de choses sur la réalité des non-titulaires au ministère de la Culture et encore moins sur la réalité de la précarité que subissent la majorité d'entre eux. Ainsi, on ne sait rien de leurs anciennetés, de leurs rémunérations, de la durée précise de leurs contrats ou de leurs évolutions de carrières (combien de non-titulaires ont réussi un concours de la Fonction publique ? Mystère).

Cela est particulièrement frappant pour les contractuels correspondant aux articles 3 et 4 de la loi de 1984. On nous donne leur répartition par domaine-métier, mais ces données ne permettent pas de vérifier si ces agents occupent bien des postes prévus par la loi de 1984 ou bien s'ils sont sur des postes qui peuvent tout à fait être occupés par des agents titulaires, à condition bien sûr que des emplois de titulaires soient créés pour cela.

De même, nous n'avons aucune information sur la répartition de ces contractuels au niveau de l'administration centrale, des établissements et des services déconcentrés ou sur l'évolution de leur nombre global au sein du ministère de la Culture sur plusieurs années. Cette évolution est d'ailleurs d'autant plus dure à évaluer que la présentation de ces agents a changé entre le bilan social couvrant les années 2007-2008 et celui de l'année 2009.

De plus, à côté de ces non-titulaires sur lesquels on apprend peu de choses, il y a carrément les non-titulaires qui n'apparaissent même pas.

Le bilan social ne prend en compte que les contractuels relevant des articles 3-4 et de l'article 6 de la loi de 1984, passant ainsi sous silence d'autres non-titulaires travaillant pourtant au sein du ministère de la Culture, comme les vacataires enseignants des écoles d'art et d'architecture, de vrais vacataires, n'ayant pas droit à un contrat en bonne et due forme avec une durée précise et des congés payés ou maladie, mais étant seulement payés pour un nombre précis d'heures de cours.

De même, pas un mot sur les modèles employés dans les écoles d'art. Ces non-titulaires n'existeraient donc pas ? Ils ne seraient pas des collègues avec qui les autres agents du ministère de la Culture sont en contact tous les jours ? C'est ce que l'on pourrait croire à la lecture du bilan social.

Pourtant, notre organisation syndicale a demandé à plusieurs reprises que ces non-titulaires soient pris en compte dans les études sur les non-titulaires du ministère de la Culture et sur la précarité. C'est d'autant plus nécessaire que ces agents font partie des plus précaires et que de vraies questions se posent pour eux.

Ainsi, est-ce que les vacataires enseignants des écoles d'architecture qui ont 6 ans ou plus d'ancienneté, peuvent bénéficier de la loi du 26 juillet 2005 et passer en CDI lorsqu'ils sont reconduits ? C'est en tout cas ce que nous demandons dès maintenant.

Finalement, les seuls agents non-titulaires sur lesquels nous avons des informations un peu plus précises, ce sont les contractuels recrutés au titre de l'article 6 de la loi de 1984, dits « vacataires ». Néanmoins, on ne peut que regretter que, dès la présentation des textes législatifs rendant plus lisible le décompte du nombre de ces agents [page 27 du document], il ne soit pas précisé qu'en plus de la loi de juillet 2005 qui permet le passage en CDI d'un non-titulaire reconduit au bout de 6 ans d'ancienneté, il est aussi possible de mettre en CDI, dès sa première embauche, un contractuel recruté au titre de l'article 6.1 de la loi de 1984, comme il est bien précisé dans celle-ci.

Par ailleurs, il est dommage que le bilan social ne précise pas le nombre de contractuels sur article 6 qui sont en CDI en 2009, ce qui aurait justement permis de juger de l'application effective de la loi de 2005 et de la stabilisation d'une partie des précaires du ministère de la Culture, mais aussi de leur ancienneté (a priori de plus de 6 ans) sur des postes à temps partiel, donc avec un salaire partiel.

Le nombre de ces contractuels sur article 6 reste lui pratiquement stable entre 2008 et 2009, soit près de 6 000 agents (5 896 en 2008 et 5 834 en 2009), soit à peu près 21 % des agents du ministère de la Culture. Un cinquième des effectifs du ministère est donc composé de précaires. Et si leur nombre est inférieur à celui des années 2006 et 2007, il est presque le même qu'en 2005. Ce qui indique clairement une stagnation de la précarité au sein du ministère de la Culture, une stagnation qui est loin de reculer.

Ce maintien de la précarité, voire son aggravation sur certains points, se remarque en particulier avec la diminution de 9 % des contractuels embauchés au titre de l'article 6.1, soit sur des CDD de 3 ans (en principe) sur des besoins permanents donc, des agents plus stables, qui peuvent espérer passer en CDI au bout de 6 ans d'ancienneté.

Puisque le nombre total de contractuels en article 6 lui ne diminue pas, cela veut dire que les « vacataires » travaillant au ministère de la Culture en 2009 sont plus précaires, avec plus de « vacataires » embauchés sur des contrats occasionnels ou saisonniers, donc plus courts et en principe non-reconductibles. Ce que traduit l'augmentation de 6 % du nombre d'agents embauchés sur un contrat saisonnier.

Ainsi, en 2009, les vacataires sur des contrats occasionnels (48,1 %) ou saisonniers (24,6 %), représentaient 72,7 % des contractuels sur article 6, c'est-à-dire presque les $\frac{3}{4}$ d'entre eux. Soit une population plus nombreuse de précaires sans aucune perspective professionnelle, population victime du turnover pratiqué par les établissements et l'administration centrale, enchaînant contrats de travail courts au ministère de la Culture et périodes de chômage, car on sait que souvent les établissements publics font appel aux mêmes précaires à quelques mois d'intervalle.

Que cette situation soit le résultat d'une volonté de la part de la direction de ces établissements d'avoir une population de précaires plus malléable et donc corvéable à merci, car n'étant pas en position de se défendre, ou d'une gestion à court terme des emplois de contractuels, afin de combler tant bien que mal les pertes d'agents titulaires ou par crainte de baisse des crédits budgétaires, elle est de toute façon inacceptable.

Cette évolution, perceptible depuis plusieurs années, d'une population de vacataires plus précaires, plus instables, s'observe ainsi dans plusieurs établissements publics, comme la BnF, le musée d'Orsay, la BPI, le Centre Georges Pompidou, le musée Guimet, le musée du Louvre, etc., que ce soit à travers une augmentation du nombre de vacataires sur des contrats

occasionnels et saisonniers ou par le biais d'une diminution du nombre de vacataires sur des besoins permanents à temps incomplet.

On ne peut donc que constater que l'affirmation figurant dans le bilan social des années 2007-2008, selon laquelle « l'effort de stabilisation des vacataires se poursuit, sur des contrats de 3 ans ou sur des contrats à durée indéterminée », ne correspond pas à la réalité en 2009 et que la situation des vacataires s'est dégradée et non pas améliorée !

Sans compter qu'il est toujours aussi surprenant de découvrir qu'il y a encore 194 vacataires relevant de l'article 6 et « qui effectuent un horaire mensuel ou une durée de contrat ne correspondant pas aux dispositions de l'article sur lequel ils ont été recrutés ». Dit plus clairement, cela veut dire que ces agents ont des contrats qui sont illégaux, car ne respectant pas les cas de figure prévus par la loi de 1984. Si leur nombre baisse très légèrement, avec 7 cas en moins en 2009, le simple fait que ces entorses à la loi existent ne peut qu'étonner et en dit long sur la gestion des contractuels sur article 6 par les établissements ou sur leur capacité à prendre des libertés avec les textes réglementaires.

Il faut que cette situation cesse et que ces agents contractuels soient reclassés sur des contrats plus réglementaires, à leur bénéfice, car ils ne doivent pas être victimes d'une mauvaise application ou d'une non-application de textes dont ils ne sont évidemment pas responsables.

Plus généralement, on doit constater que le nombre d'agents contractuels au sein du ministère de la Culture est important : 11 000 personnes au moins, soit à peu près 40 % des agents de ce ministère. Or, ce nombre ne diminue pas, alors que le nombre d'agents titulaires, lui, en application de la RGPP, est amené à diminuer. Ce qui signifie que ce n'est pas simplement le nombre d'agents du ministère de la Culture qui diminue à cause de cette politique de casse sociale, mais que le but est bien de réduire le nombre de fonctionnaires, pour les remplacer en partie par des agents contractuels, fragilisant ainsi à la fois le statut de la Fonction publique et le service public de la Culture dans son ensemble. Avec toutes les conséquences négatives que cela implique pour les personnes concernées. Car, derrière ces chiffres, ces pourcentages et ces tableaux, il y a des femmes et des hommes, qui travaillent au ministère de la Culture et qui sont victimes de cette précarité.

Il y a presque un an, au CTPM du mois de mars 2010, SUD Culture avait déjà dénoncé fermement cette précarité, en précisant qu'elle prend principalement 3 formes :

- L'absence de stabilité des contrats*
- Le temps partiel subi et la faiblesse des salaires*
- L'absence de perspectives.*

Face à notre description précise de la réalité de la précarité au sein de son ministère, le Ministre de la Culture avait déclaré cette phrase définitive : « Je hais la précarité ».

Après une telle déclaration, on aurait pu s'attendre à ce qu'elle se traduise en actes, à ce qu'il se passe quelque chose, à ce que des mesures soient prises pour améliorer la situation des précaires. Malheureusement, il n'en a rien été. Le constat que nous faisons il y a presque un an, les formes de la précarité que nous décrivions, sont restés les mêmes. Nous pouvons reprendre notre texte sans rien y changer.

La situation s'est même encore dégradée, puisque les suppressions de postes de titulaires impliquent qu'il y aura moins de postes offerts aux concours et donc, que les perspectives de devenir titulaires vont encore se restreindre. De même, les restrictions budgétaires risquent de pousser les établissements à privilégier l'embauche de contractuels en article 6 sur des contrats courts (occasionnels ou saisonniers), plutôt que sur des contrats de 3 ans.

Alors que des négociations sont en cours au niveau de la Fonction publique sur les conditions d'emplois et les perspectives professionnelles des agents non-titulaires, il est plus que jamais nécessaire que le ministère de la Culture, afin de devancer ce qui pourra sortir de ces négociations et de devenir une référence positive dans la lutte contre la précarité, prenne des mesures concrètes.

Cela passe par :

- Assurer le passage sur des contrats stables des contractuels occasionnels et saisonniers réemployés depuis plusieurs années sur le même poste ou sur des postes semblables. Et en attendant, mettre en place une « bourse aux emplois », afin de leur permettre de retrouver un autre contrat au ministère de la Culture à la fin de leurs contrats courts.*
- Assurer le passage immédiat sur des CDI des contractuels sur crédits sur besoin permanent, comme la loi le permet.*
- Augmenter la quotité horaire des contractuels à temps incomplet qui le souhaitent jusqu'à la limite légale de 70 % d'un temps plein et leur passage sur des contrats à temps plein lorsque les postes de travail ou le statut dérogatoire des établissements le permettent.*
- Revaloriser le taux de rémunération des contractuels sur article 6.*
- Garantir la mise en place d'un volet interne, avec un nombre de postes importants, lors des recrutements directs organisés en pied de corps de la catégorie C.*
- Créer une troisième voie, permanente, d'intégration à la Fonction publique pour les contractuels saisonniers et occasionnels réemployés à de nombreuses reprises, se fondant sur leur ancienneté et sur leur expérience.*
- Mettre en place un plan de titularisation massif, sans condition de concours, pour tous les contractuels ayant de l'ancienneté qui le souhaitent. C'est pour nous la seule solution susceptible de combler les sous-effectifs tout en résorbant les emplois précaires.*

Mais pour cela, il faut une volonté politique de changer les choses, de traduire de manière concrète les déclarations des CTPM. Jusqu'à maintenant, force est de constater que cette volonté a manqué. Il suffit de voir l'absence totale de réponse aux courriers de SUD Culture sur la création d'un volet interne pour les recrutements en pied de corps de la catégorie C ou l'absence de réponse aux courriers communs de la CGT et de SUD Culture sur l'application du plan de sortie de la précarité dans les monuments parisiens du Centre des Monuments nationaux.

De même, le report de la réunion de l'Observatoire de la précarité est un signe négatif de plus. D'autant que l'ordre du jour prévu pour celui-ci se contentait de lister les cas de précarité sur lesquelles il faudrait obtenir des chiffres précis. Or, depuis des années, le ministère de la Culture mesure et étudie la précarité. Il est maintenant temps qu'il prenne des mesures pour y mettre fin.

On ne combat pas la précarité par des mots, mais par des actes ! ».

M. Vincent KRIER (CGT-Culture) pense que l'administration doit procéder autrement concernant le bilan social du ministère de la culture et de la communication. Un travail considérable a certes été réalisé par les services, mais l'organisation devrait changer. Pour la CGT, le bilan social doit rendre visible la réalité vécue par les agents qui contribuent tous les jours au maintien des missions du service public culturel. Il doit également rendre compte de la situation actuelle de ces agents, comme des évolutions depuis trois ans et ce, quels que soient leur statut, leur lieu d'affectation, leurs missions.

Il faut, en effet, chercher à savoir si le ministère de la culture et de la communication est bel et bien socialement responsable envers tous ces agents, dont la vie dépend des politiques sociales et culturelles. Le Ministre de la Culture ne peut et ne doit pas échapper à ses responsabilités sociales en la matière. Il convient cependant de définir la sphère de cette responsabilité sociale, afin de déterminer de qui il s'agit : les hommes et les femmes qui appliquent la politique publique de l'État en matière culturelle.

Il constate que la forme et le contenu du bilan social n'ont pas été modifiés depuis sept ans. Les personnels du service des ressources humaines ont effectivement rattrapé le retard dans la production de ces bilans. Mais cela montre également le non respect des obligations réglementaires du ministère de la Culture et de la Communication en la matière et ce, durant plusieurs années. Cela est aussi révélateur de l'idée que se fait le Ministre de la Culture de ses responsabilités sociales.

A la page 11, il est question de « l'emploi culturel » au sens large, définissant ainsi la sphère culture de l'Etat. Ceci pourrait convenir à la CGT si, par ailleurs, l'approche LOLF de cette responsabilité sociale ne masquait pas d'emblée des réalités sociales beaucoup plus complexes, en particulier les milliers d'emplois de la sous-traitance induits par les politiques ministérielles. La CGT sait que le périmètre de la sous-traitance est terrible et qu'il représente des centaines et des centaines d'emplois. Au musée du Quai Branly par exemple, la moitié des effectifs nécessaires au fonctionnement de cet établissement relève de la sous-traitance. A l'avenir, la CGT demande à ce que cette problématique soit traitée, afin que les conditions de travail et de vie de ces salariés apparaissent dans les futurs bilans sociaux, et en particulier dans celui de 2010.

Afin que les représentants du personnel aient une vision exhaustive de la sous-traitance, la CGT souhaite que l'administration communique les informations suivantes dans les prochains bilans sociaux :

- les effectifs remplissant les missions de sous-traitance, par niveau de qualification ;
- le nombre de salariés en CDD et CDI, établissement par établissement ;
- les agréments dont disposent les entreprises privées pour remplir ces missions de sous-traitance, ainsi que la liste des entreprises sous-traitantes ;
- l'existence de comités d'entreprise ;
- les conventions collectives applicables ou les accords collectifs ;
- les grilles de rémunération et les couvertures sociales complémentaires.

Concernant les trois autres sphères définies dans le bilan social (à savoir les EPIC/associations, les EPA et le ministère de la culture et de la communication), un état des lieux des responsabilités sociales en matière de politique budgétaire devrait être fait pour chacune d'entre elles.

En ce qui concerne le périmètre des EPIC et des associations, se pose la question des critères ayant prévalu à l'étude de ces structures. En effet, il n'existe aucune définition des « associations sous tutelle ». Le bilan social 2010 devrait donc proposer des éléments de définition, afin que les organisations syndicales comprennent pourquoi ces entités ont été incluses dans la sphère culture. En outre, il ajoute que le document GPEEC pourrait laisser penser que les cinq associations sont comprises dans le budget du ministère de la culture et de la communication. Ce document prend en compte une partie des établissements associatifs évoqués par le bilan social, mais pas complètement. Ainsi, l'association du Jeu de Paume ne figure pas dans la liste alors que le ministère de la culture et de la communication est représenté dans son conseil d'administration. Il en va de même pour le Palais de Tokyo dont

l'actionnaire unique est l'État ; le ministère de la culture et de la communication assure également le fonctionnement -déficitaire- de cet établissement.

Il faut donc proposer une définition objective de ces associations para-administratives : la CGT propose que toutes les associations à but non lucratif, ayant un représentant nommé par le ministère de la culture et de la communication au sein de leur conseil d'administration et un taux de subventionnement au moins égal à 30 %, figurent désormais dans le bilan social.

S'agissant des cinq associations mentionnées dans le bilan social 2009, hormis les 760 emplois, il n'y a aucune information sur le montant des subventions de l'État, les grilles de rémunération, les accords collectifs ou encore la présence ou non de comités d'entreprise et de délégués du personnel. A noter également que les associations non comptabilisées dans le bilan social représentent tout de même 3 % des effectifs de la sphère culture.

Il poursuit en expliquant que le bilan social dénombre 5 695 ETP au sein des EPIC, soit 1/5 des moyens humains du ministère. En fait, les EPIC sont traités exactement de la même manière que les associations ; à part un chiffre global et des effectifs globaux par établissement, aucune autre information quelque peu affinée n'apparaît. Ainsi, il demande s'il est raisonnable de produire un bilan social qui écarte 20 % des effectifs du ministère de la culture et de la communication. La CGT souhaite obtenir des renseignements précis dans le bilan social 2010.

En ce qui concerne le périmètre des EPA, ces derniers entrent dans une définition plus stricte des assises budgétaires. Le ministère de la culture et de la communication compte environ 24 EPA, mais ce chiffre est plus important si l'on comptabilise les conservatoires, les écoles d'architecture et les écoles d'art. Il y a donc une cinquantaine d'EPA opérateurs de l'État dans la sphère culture, qui représentent environ 16 822 ETPT, soit 54 % des effectifs du ministère. Les EPA devraient donc être au centre du bilan social (indications sur la répartition des effectifs en fonction des politiques ministérielles).

Enfin, pour ce qui est des ANT, le bilan social ne donne aucun chiffre permettant de savoir combien d'agents sont en CDD ou en CDI, quelle est la pyramide des âges et la répartition des recrutements par catégorie ou par sexe alors même qu'ils représentent 4 000 ETP, soit 35 % des ETPT d'ANT du ministère et 13 % de la sphère culture.

Il précise que l'indigence des informations est du même niveau concernant les autres EPA non dérogatoires. En effet, s'il y a bien une distinction entre les emplois inscrits sur les budgets des établissements et les emplois d'État affectés sur ces établissements, cela ne permet pas d'identifier la base statutaire des recrutements effectués sur le fondement des articles de la loi n° 84-16 du 11 janvier 1984 (recours encadré à des non titulaires).

Il souligne également qu'en 2002, il y avait 22 EPA contre 24 aujourd'hui. Les effectifs des EPA ont explosé. Ils sont passés de 13 000 ETPT à 16 760 ETPT, soit un différentiel de 3 760 qui n'est pas uniquement dû au transfert des emplois sur budget de l'Etat vers les emplois sur budget des établissements publics. Il est surtout dû à un recrutement direct sur budget propre qui a explosé à 3 760 ETPT supplémentaires, correspondant tous à des ANT.

La place de ces recrutements dérogatoires est devenue considérable. Le bilan social tente de quantifier le volume d'emploi des ANT vis-à-vis des effectifs sur budget du ministère de la culture et de la communication. Une première estimation a été portée à 19 % (page 20). Puis, un erratum l'a abaissé à 11 %. Or, il est impossible de déterminer la base de calcul de l'erreur puis, de l'erratum :

- si cette proposition de 11 % est basée sur les 30 000 ETP de la sphère culture, cela ferait 3 400 ETP en ANT. Ce chiffre est absurde puisqu'il y a déjà 4 000 ETP recrutés sur le fondement de l'article 3 de la loi n° 84-16.
- si c'était 19 %, cela ferait 5 876 ETP. Il n'y aurait alors 1 800 ETP recrutés sur d'autres fondements que l'article 3, alors qu'il y a 1 485 ETPT sur l'article 6.

Pour y voir clair, la ténacité est de rigueur, ainsi qu'un acharnement sans faille. Suite à la demande de la CGT, l'administration a proposé un nouvel erratum censé décompter les agents titulaires et les agents non titulaires, selon les bases budgétaires et les affectations. Il n'y a pas eu de miracle, car le tableau n'est toujours pas juste. L'administration a oublié sa propre définition des agents non titulaires (page 23) et a mélangé les effectifs agents publics et agents de droit privé.

Cependant, avec quelques hypothèses et en reprenant les deux tableaux fournis par l'administration, la CGT est parvenue à établir un tableau juste. Il a suffi de déduire les ETP les uns des autres afin de connaître l'état statutaire des emplois par assise budgétaire et par assise statutaire.

Ainsi, après un travail acharné, la CGT comprend que sur les 30 978 ETP de la sphère culture, il y a :

- 13 566 agents titulaires (dont 10 323 ETPT agents titulaires en gestion directe sur le budget de l'Etat et 3 243 ETPT agents titulaires sur le budget des EPA) ;
- 10 907 agents non titulaires, toutes bases réglementaires confondues (dont 1 408 ETPT recrutés sur le budget de l'Etat et 9 499 ETPT recrutés sur le budget des EPA).

Le ministère de la culture et de la communication compte donc 35 % d'ANT et non pas 19 % ou 11 %. Bien entendu, ce chiffre n'apparaît nulle part alors qu'il est question du tiers des moyens globaux et de la moitié des moyens publics du ministère de la culture et de la communication en matière d'ETP. En outre, en termes d'effectif en personnes physiques, la proportion explose : environ 14 000 agents titulaires et 16 200 ANT, quelle que soit la base réglementaire de recrutement (de l'article 3 à l'article 6).

Le bilan social devrait refléter les responsabilités sociales et humaines du ministère de la culture et de la communication. Or, ces chiffres, qui devraient être le point de départ de toute analyse sérieuse sur la situation des agents publics du ministère n'apparaissent pas dans le bilan social. Ceci constitue une véritable entrave aux prérogatives des représentants du personnel, car le bilan social ne fait qu'effleurer la réalité de la situation des agents publics du ministère.

Il n'est pas possible, en effet, de savoir combien d'ANT ont été recrutés sur budget de l'Etat ou sur le budget des EPA (articles 4.1, 4.2, 3, 5, 6.1 ou 6.2). Il défie l'administration de fournir ces chiffres élémentaires, car chaque recrutement sur chaque article dérogatoire devrait pouvoir être justifié, ce qui n'est pas le cas. La CGT demande l'ouverture immédiate d'un plan de titularisation pour tous les besoins permanents correspondant à de vrais temps complets et que le nombre d'agents concernés soit clairement identifié, comme ce fut le cas lors de l'élaboration du bilan social 2002.

Le bilan social ne permet pas non plus de savoir combien d'ANT sont en CDI dans chaque établissement. Pour un ministre qui déteste la précarité, il considère qu'il peut mieux faire. Ainsi, sur les 1 078 ANT (articles 4 et 6.1) ayant fait l'objet d'un reclassement fonctionnel, c'est-à-dire la partie la plus importante des 1 408 ETP ANT sur budget de l'Etat,

l'administration n'a jamais fourni aux organisations syndicales un décompte chiffré du nombre d'agents en CDI. Elle avance une estimation de 60 % de CDI. Pour autant, la base réelle reste inconnue, ce qui indique une méconnaissance totale de la situation.

Les bilans sociaux des EPA fournis par les représentants CGT sont pourtant éloquentes. Faut-il encore avoir envie d'aller les chercher. Il cite le bilan social de la BnF : sur 2 442 ETP (soit 2 668 personnes physiques), 1 600 sont des titulaires, soit 65 %. Il est donc possible d'avoir ces chiffres, car les établissements fournissent des bilans sociaux.

Il rappelle que l'un des fondements de la lutte contre la précarité est la connaissance de ces réalités. Il s'agit par exemple d'une des bases de la négociation, au niveau de la Fonction publique, du plan de titularisation (CDD, CDI). Il souhaite savoir quand le ministère de la culture et de la communication se préoccupera de ce sujet.

Il voudrait également savoir :

- combien d'établissements publics disposent de grilles de rémunération ;
- quels sont les emplois relevant de l'article 4 en catégories A, B et C (avec une répartition entre les emplois administratifs, scientifiques et techniques) ;
- quelles sont les rémunérations en catégories A, B et C (et pas seulement globalement) et quelle est la répartition budgétaire ;
- quelle est la pyramide des âges des agents ANT ;
- quel est le rapport hommes/femmes.

Ce ne sont pas les pages 23 à 29 et la page 131 des annexes consacrées uniquement à l'article 6 et pas aux articles 3, 4 et 5 qui permettront de répondre à toutes les questions posées par la CGT. L'essentiel du document intitulé « bilan social 2009 » est, en effet, consacré aux agents titulaires du ministère de la Culture et de la Communication. Aussi, un grand doute apparaît quant à la lecture des données analytiques. Il demande si l'analyse repose vraiment sur les 13 566 ETP agents titulaires recensés par la CGT ou seulement sur ceux qui sont en gestion directe sur les budgets de l'État, soit 10 323 ETP.

Rien que le tableau situé en page 45 correspondant à la pyramide des âges, dite « *pyramide des âges du ministère de la culture et de la communication* » a un intitulé frauduleux, dans la mesure où les 2/3 des effectifs de la sphère culture n'y figurent pas. Ce tableau cumule par tranches d'âge des effectifs en personnes physiques. Environ 11 000 agents sont recensés. Il s'agit évidemment des titulaires sur le budget de l'État. Il manquerait les 3 243 ETP titulaires gérés directement par les établissements publics (et qui représentent beaucoup plus en personnes physiques).

Il demande à l'administration si elle peut démentir la CGT sur cette base de calcul. La CGT ne le croit pas vu les tableaux fournis par filière dans le bilan social. Ce bilan social se réduit donc aux personnels titulaires sur budget de l'État, ce qui ne peut en aucun cas satisfaire aux dispositions réglementaires.

Le bilan social doit refléter l'ensemble de la sphère culture. L'administration devra donc travailler de manière conséquente pour présenter un vrai bilan social 2010 aux organisations syndicales.

Madame ZIEGLER-PERTHUISOT assure la présidence de la séance en l'absence de Monsieur HANOTAUX.

Mme Élodie ZIEGLER-PERTHUISOT le remercie pour cette brillante intervention.

M. Jean-François HERSENT (SUD/Culture) donne lecture, en l'absence de l'expert de l'INRAP, d'une lettre écrite par Sud Solidaires Fonction publique concernant la résorption de la précarité dans la Fonction publique à Messieurs BAROIN et TRON, et notamment le CDA :

« Nous vous demandons une analyse de l'évolution de la situation à l'INRAP, suite à l'application du décret du 19 avril 2007 relatif à la résorption de l'emploi précaire et à l'instauration du CDA qui a été subrepticement introduit dans la loi du 17 février 2009 pour l'accélération des programmes de construction et d'investissement publics et privés. Cela s'avère d'autant plus nécessaire à l'heure où vous proposez, pour l'ensemble de la Fonction publique, à la fois un dispositif de résorption de la précarité et, dans le même temps, l'instauration d'un contrat de projet similaire au CDA ».

Il serait bien que le ministère de la culture et de la communication ne symbolise pas une contre-réforme destructrice du service public. SUD ne voudrait pas que l'exemple du CDA de l'INRAP serve de modèle et encourage la création de contrats de projet dans l'ensemble de la Fonction publique.

Mme Élodie ZIEGLER-PERTHUISOT apporte des éléments de réponse. En ce qui concerne la précarité et la situation des agents non titulaires, elle rappelle que le ministère extrêmement attentif aux négociations en cours au niveau de la Fonction publique.

Elle comprend que la précarité est au cœur des préoccupations des organisations syndicales. Elle indique que l'Observatoire de la précarité se tiendra le 5 avril 2011. Cette rencontre permettra de disposer de l'ensemble des éléments nécessaires au débat et d'engager une discussion approfondie sur cette question.

Elle regrette toutefois que les analyses du bilan social présentées par les organisations syndicales soient axées sur des éléments absents. En effet, la discussion aurait pu porter sur les renseignements déjà fournis par l'administration ; le bilan social 2009 présente une somme d'informations intéressantes et utiles.

En ce qui concerne le périmètre, elle retient que les organisations syndicales souhaiteraient la compulsion de l'ensemble des données, y compris celles établies par les établissements publics, les associations et concernant les entreprises sous-traitantes.

Elle précise que les établissements publics établissent leurs bilans sociaux et que ces documents sont accessibles aux organisations syndicales. Elle estime qu'il ne revient pas au CTPM de rentrer dans le détail des bilans sociaux de chaque établissement public. La vision de synthèse fournie dans le bilan social ministériel vise à éclairer les grands enjeux. Pour autant, des discussions doivent avoir lieu au niveau des CTP de chaque établissement.

Quant aux associations, ce n'est pas parce que le ministère de la culture et de la communication les subventionne que l'administration doit, dans son bilan social, faire état de manière détaillée de la situation de l'emploi en leur sein.

Enfin, elle pense que les organisations syndicales ont obtenu les éléments manquants, notamment en ce qui concerne la répartition des emplois de non titulaires sur le budget du ministère et au niveau des opérateurs.

M. Vincent KRIER (CGT-Culture) indique que les données relatives aux agents titulaires ne sont pas justes. Aucun des chiffres n'est faux, mais sur environ 13 000 ETP, il en manque à peu près la moitié. Il n'est donc pas possible de discuter de la pyramide des âges, des départs à la retraite, des évolutions de carrière ou des promotions.

Mme Élodie ZIEGLER-PERTHUISOT propose aux organisations syndicales de travailler sur des éléments de synthèse, et non dans le détail.

M. Vincent KRIER (CGT-Culture) rappelle que la CGT a dressé la liste des éléments qui permettraient de commencer à travailler sur les responsabilités sociales du ministère (communication des cadres de gestion et de rémunération des prestataires extérieurs, ainsi que les accords collectifs nationaux, la liste des associations de droit privé relevant de la responsabilité sociale du ministère de la culture et de la communication par exemple).

Il évoque enfin un document transmis par l'administration. La CGT a cru au miracle, mais elle s'est rendu compte que le volume en ETPT des agents non titulaires comportait les salariés de droit privé EPIC et associatifs. La CGT a donc dû réfléchir pendant des heures pour établir un tableau juste.

Mme Élodie ZIEGLER-PERTHUISOT pense que le fait que certaines associations figurent ou non dans le bilan social mérite une expertise complémentaire de la part du SRH.

M. Alain TRIOLLE indique que l'administration abonde dans le sens de certains points soulevés par la CGT. Sur d'autres points cependant, l'administration a des divergences d'opinion.

L'administration considère, en effet, que le fait de subventionner une association ou de faire appel à un sous-traitant ne nécessite pas forcément de savoir s'ils proposent ou non une mutuelle ou une complémentaire santé. Ces éléments d'information ne doivent pas figurer dans le bilan social.

Ensuite, il rappelle que chaque EPA et chaque EPIC produit son bilan social. Il comprend que, dans un souci de pyramidage, les organisations syndicales souhaitent obtenir l'ensemble des informations des 79 établissements dans un seul et même document. Ces éléments sont disponibles, il suffit de se reporter au bilan social de ces établissements. Le bilan social étudié au CTPM est celui du ministère de la culture et de la communication, au sens juridique du terme, et pas celui d'entités juridiques indépendantes de ce dernier.

Il ajoute que l'administration est consciente qu'il lui faudra parfaire certaines informations et les rendre plus lisibles. Il admet que l'administration n'a pas été assez précise sur les termes « sphère ministérielle », « sphère culturelle » et « ministère ». Dans la version définitive, une définition de chacun de ces termes sera donc apportée.

M. Frédéric MAGUET (SNAC/FSU) rétorque que le CTPM a à connaître de ce qui se passe au niveau des établissements publics culturels. La parité syndicale est, en effet, attachée à ce que l'ensemble des problématiques de la sphère culturelle puisse être débattu au sein de cette instance.

Selon lui, Monsieur KRIER a dépeint une situation extrêmement juste et a mis en avant de nombreuses lacunes dans l'analyse. Les organisations syndicales ne peuvent pas entendre, par exemple, que ce qui se passe au sein des associations ne relève pas de la responsabilité de l'administration.

Il souhaiterait toutefois recentrer le débat sur le recours à des vacataires permanents (page 28). Il rappelle que c'est illégal et demande à l'administration ce qu'elle prévoit de faire pour résoudre ce problème.

Enfin, il s'enquiert de la fiabilité des chiffres, dans la mesure où les établissements publics renseignent ces documents un peu comme ils le souhaitent ; le ministère de la culture et de la communication n'exerçant pas de contrôles dans le cadre de la « tutelle renforcée ».

M. Franck GUILLAUMET (CGT-Culture) constate qu'il existe deux conceptions diamétralement opposées du ministère de la culture et de la communication :

- d'un côté, il y a la conception de l'administration qui considère que le ministère est composé d'une myriade d'EPA, d'EPIC ou d'associations et qui n'hésite pas à externaliser (tant et si bien qu'il ne peut se passer, aujourd'hui, du recours à des prestataires extérieurs).
- d'un autre côté, il y a la conception de la parité syndicale qui considère que le ministère, sans être centralisé à outrance, doit prôner le développement d'une structuration homogène, cohérente et transversale, assurant ainsi une tutelle renforcée clairement identifiée et reconnue.

Par ailleurs, il ne peut pas entendre ce qu'a dit Monsieur TRIOLLE à propos de la sous-traitance ; les organisations syndicales tentent de définir, de façon extrêmement concrète, ce que doit être la responsabilité sociale du ministère -et de ses opérateurs- envers les milliers de salariés des prestataires extérieurs. Il fait référence au groupe de travail relatif à la sous-traitance et évoque un conflit qui vient de se dérouler au sein du service de nettoyage des Archives nationales. Il semble bien que les dirigeants se moquent éperdument des dispositions du Code du travail et que les salariés subissent des discriminations et des pressions considérables. La lutte a permis de faire reculer ces difficultés majeures.

Les organisations syndicales ont cependant besoin de savoir si la démarche engagée dans le domaine de la sous-traitance se poursuit ; elle devrait, en effet, permettre de mettre en place une charte sociale ministérielle, qui pourrait être déclinée dans toutes les entités du ministère. Pour lui, il est nécessaire d'aller plus loin dans la démarche.

M. Didier ALAIME (CGT-Culture) pense que l'administration a trouvé la bonne méthode pour que le CTPM ne parle plus de rien. En effet, dans les prochains bilans, on ne parlera plus des SCN (puisqu'ils auront été intégrés à la Maison de l'Histoire de France) ou des emplois transférés à Versailles. D'ici quelques années, le bilan social du ministère sera celui de l'administration centrale.

Il ajoute que la veille a eu lieu une réunion technique sur le recrutement sans concours d'agents d'accueil et de surveillance dans un établissement public. Des situations particulières, constatées dans tel ou tel établissement public, ont ainsi été évoquées. A cette occasion, il a été rappelé que le Louvre et la BnF doivent travailler en liens étroits avec la tutelle. Or, sur d'autres sujets, comme le bilan social, l'administration semble encourager l'inverse.

La CGT exige que le maquettage des prochains bilans sociaux traduise une démarche synthétique, afin que les organisations syndicales puissent clairement identifier les politiques culturelles du ministère de la culture et de la communication.

Mme Elodie ZIEGLER-PERTHUISOT répond que la politique du Ministre embrasse évidemment l'ensemble de la sphère culturelle, de la diffusion à la création, en passant par la préservation du patrimoine ou les industries culturelles. Néanmoins, sur un plan administratif, il ne s'agit pas de s'occuper de tout, en permanence et directement. Cela n'est pas possible.

En outre, le désaccord de la parité administrative et de la parité syndicale sur le contenu et la structuration du bilan social doit être constructif et permettre, à terme, de repenser la maquette de ce document. Elle souligne également que le bilan social n'est pas l'expression de l'ensemble de la politique du ministre, mais la vision de l'emploi par l'employeur.

Il s'agit de revenir à des questions plus juridiques, afin de savoir qui est l'employeur de qui et d'ainsi déterminer la responsabilité sociale de chacun. Dans un établissement public, il appartient au directeur -de même qu'aux CTP compétents et aux comités d'entreprise le cas échéant- de produire des informations en la matière, afin que le dialogue social puisse avoir lieu. Le bilan social est l'expression de l'employeur « ministère de la culture et de la communication ». Le périmètre peut, certes, être précisé sur un certain nombre de points, mais il n'est pas possible de fournir dans le cadre du bilan social du ministère l'ensemble des documents remis dans les EPA, les EPIC et les associations. Il faut, en effet, être raisonnable sur les capacités de production des services et respecter l'organisation du ministère.

M. Alain TRIOLLE poursuit en expliquant que le ministère, dans sa qualité juridique d'employeur, ne recouvre pas uniquement l'administration centrale. Il comprend, en effet, l'administration centrale, les SCN et les DRAC, ainsi que les établissements publics.

Il est d'accord avec les propos tenus précédemment par Monsieur ALAIME : l'administration va travailler au maquettage du futur bilan social. Ce maquettage doit répondre à une sorte de « granulométrie » et permettre d'avoir une vision plus fine.

Il ajoute que l'administration pense qu'elle n'a ni la légitimité juridique, ni la possibilité de rassembler des informations sur les associations et les sous-traitants au sein du bilan social. Pour autant, cela ne remet pas en cause la responsabilité sociale de l'administration envers ces sous-traitants, mais cela ne relève pas du bilan social. Ces questionnements existent, mais ils ne doivent pas forcément se poser dans ce cadre là.

Il revient ensuite sur les vacataires. Dans le bilan social, il est question de 194 X 12 mois de vacations en 2010. L'administration a indiqué aux organisations syndicales qu'elle souhaitait faire baisser ce chiffre et transformer les vacations en CDD ou en CDI. En 2008, le ministère de la culture et de la communication comptait environ 300 personnes sur ce chapitre. L'année d'après, le ministère en avait transformé environ 70 ; 201 en 2010. En 2011, le chiffre sera de 187. L'administration éprouve des difficultés à diminuer le recours à des vacataires, car ils permettent de pallier des absences et représentent des renforts de courte durée. Il tient à souligner que l'administration est attentive à cette problématique, mais reconnaît aussi la légitimité des organisations syndicales à évoquer ce sujet. Les points de vue de la parité administrative et de la parité syndicale ne sont donc pas si éloignés.

Le document présenté ce jour n'est certes pas parfait, mais la version finale sera différente, dans la mesure où des éléments seront corrigés. L'administration a déjà fourni aux organisations syndicales un certain nombre d'addendum entre la réunion technique et la présentation du bilan social au CTPM. Il a bien été spécifié, qu'avant l'impression finale, d'autres addenda issus du CTPM seraient ajoutés. La forme du bilan social 2010 sera donc très différente de celle de 2009 car elle prendra en compte ces évolutions et ces modifications.

M. Vincent KRIER (CGT-Culture) précise que ce ne sont pas les organisations syndicales qui ont créé la notion « d'emplois budgétaires inscrits dans des périmètres évolutifs », mais l'administration.

Cette notion de « sphère culture de l'emploi » convient aux organisations syndicales, car elle renvoie à une notion de responsabilité sociale. Elle n'est pas directement liée à la question

employeur au sens juridique du terme, mais bien à la responsabilité politique et sociale du ministère de la culture et de la communication. La CGT ne remet pas ceci en question, excepté au niveau de la partie « externalisations », car elle pense qu'il existe un enjeu réel.

Ce qu'elle reproche au bilan social, c'est qu'il annonce trois périmètres, mais qu'il ne les traite pas vraiment. L'approche retenue intéresse la CGT, mais il ne s'agit pas de dire aux organisations syndicales que pour le bilan 2010, il sera uniquement question du périmètre budget de l'Etat. En effet, cela reviendrait à réduire l'approche ministérielle.

Mme Elodie ZIEGLER-PERTHUISOT pense que Monsieur KRIER trahit les propos tenus par Monsieur TRIOLLE.

M. Vincent KRIER (CGT-Culture) revient sur la question de l'externalisation. Il rappelle que les personnels externalisés (pompiers) du musée du Quai Branly sont en grève aujourd'hui. La CGT souhaite obtenir des indicateurs sociaux permettant d'évaluer la situation sociale des personnels externalisés qui remplissent des missions de service public. En outre, la CGT désire que lui soient communiqués des bilans chiffrés quant au nombre de CDD et de CDI affectés dans ces établissements.

Lorsque les organisations syndicales discutent avec la direction du musée du Quai Branly et qu'elles demandent combien d'agents sont en sous-traitance, elles obtiennent ce renseignement au bout de plusieurs réunions, mais pas par écrit car l'établissement considère qu'il n'a pas juridiquement de responsabilité d'employeur. Ceci est scandaleux. Sur 500 agents, environ 200 sont des personnels externalisés, ce que les organisations syndicales apprennent au détour d'une réunion. La direction du Quai Branly connaît le nombre exact de salariés aujourd'hui en sous-traitance en son sein.

Or, si des éléments de cette nature-là ne figurent pas dans le bilan social du ministère de la culture et de la communication, les organisations syndicales ne peuvent pas se battre pour qu'ils apparaissent dans le bilan social des EPA. Le bilan social ministériel doit être exemplaire et symboliser le principe de « la tutelle renouvelée et renforcée ».

Mme Elodie ZIEGLER-PERTHUISOT considère que ces questions doivent être abordées au sein du CTP du musée du Quai Branly. Elle ajoute que le Code du travail oblige les entreprises à fournir ces éléments.

M. Franck GUILLAUMET (CGT-Culture) signale que les choix de structure et d'organisation ont des conséquences sociales évidentes. C'est la raison pour laquelle la CGT insiste sur le dimensionnement même du bilan social. La CGT n'exige pas que tous les bilans sociaux de toutes les entités soient compulsés. Par contre, elle désire obtenir une photographie évolutive des entreprises extérieures qui portent les politiques culturelles du ministère de la culture et de la communication.

Il souhaite également que lui soit confirmé, par Mesdames ZIEGLER-PERTHUISOT et LAMBOLEY, que le groupe de travail sur la sous-traitance va se poursuivre.

Mme Elodie ZIEGLER-PERTHUISOT entend les desiderata de la CGT. Concernant la sous-traitance, le CTPM ne va pas débattre à la place du groupe de travail. D'ailleurs, des analyses sont en cours.

M. Didier ALAIME (CGT-Culture) attend une réponse à sa question concernant le transfert des emplois à Versailles.

Ensuite, il rappelle que dans le courant de l'année 2011 les CHS vont être transformés en CHSCT et auront à traiter de tous les sujets relatifs à la sous-traitance. Il faudra donc en parler en matière d'organisation et de conditions de travail, et travailler sur les données demandées.

En outre, à la page 48 du bilan social, il précise que la filière administrative du ministère est très féminine concernant la catégorie C et devient majoritairement masculine dans les grades les plus élevés ; l'encadrement supérieur ne réservant que 22 % aux femmes. Il ne s'explique pas ceci ; il faut donc travailler sur les obstacles et les freins de la progression des femmes à des postes à responsabilités.

Il note, par ailleurs, des dérives dans l'organisation du travail ; les effectifs du ministère sont insuffisants pour remplir l'ensemble des tâches. Les temps de travail sont élastiques et les femmes éprouvent davantage de difficultés à suivre à un tel rythme.

Il signale par ailleurs que la mise en place de l'outil Télémac a entraîné une organisation plus insidieuse du travail (pressions). L'administration doit prendre des dispositions pour mettre fin à ceci.

Enfin, l'administration devra trouver du temps très prochainement pour parler de l'organisation du guichet unique du SRH. Une pression est exercée sur les agents au niveau du Secrétariat général, ainsi que dans les services du SRH. Il ne faudrait pas que l'administration compte sur les effets d'aubaine, en espérant que les uns et les autres lui feront place nette sans qu'elle n'ait à intervenir.

Mme Elodie ZIEGLER-PERTHUISOT prend acte de toutes ces remarques. Puis, elle répond que le jour où une décision sera prise s'agissant du transfert des emplois à Versailles, les organisations syndicales en seront informées.

Elle salue enfin le travail de Madame FOURNIER qui a produit ce bilan social.

Point n° 4 : Plan de formation 2011 et point d'étape 2010 (pour avis)
--

Mme Anne GUIHEUX (Expert administration) rapporte. Le bilan du plan de formation de l'année 2010 sera remis aux organisations syndicales à la fin du premier semestre 2011. Sa présentation se concentrera sur les orientations du programme de formation pour l'année 2011.

Le programme 2011 est construit à partir des priorités interministérielles de formation : il s'agit d'accompagner le changement, de construire de nouveaux collectifs, de poursuivre la professionnalisation des gestionnaires RH dans un contexte de mutation des services, et d'assurer le développement des compétences en matière de gestion publique.

Il faut, par ailleurs, repenser les formations nécessaires à l'accompagnement des personnels dans un contexte de réorganisation, et recueillir les besoins auprès des services du Secrétariat général, pilote de fonctions supports. Les formations métiers des directions générales sont également prises en compte.

Enfin, le programme de formation intègre la plupart des remarques formulées par les représentants du personnel lors de la commission formation qui s'est longuement réunie au mois de novembre 2010.

Le premier point du programme concerne la préparation aux concours et aux examens professionnels. L'organisation est reconstruite, puisqu'il va s'agir de fonctionner sur un

système de mutualisation des marchés. Le marché est géré à partir de l'administration centrale ; les formations étant organisées sur l'ensemble du territoire.

L'autre orientation est le rapprochement entre les formations et les examens. Les thématiques proposées restent inchangées : écrit administratif et technique, droit public ; préparation à l'oral, actualités juridiques, missions et organisation du ministère.

Elle cite ensuite l'évolution de la formation post-recrutement qui s'organisera autour d'une journée d'accueil sur les missions et l'organisation du ministère de la culture et de la communication. Puis, un module présentera le droit de la Fonction publique et les prestations sociales. Enfin, des formations seront proposées, en lien avec les fonctions exercées par chaque agent.

Concernant la gestion individualisée de l'évolution des compétences, le ministère propose les dispositifs suivants : bilan de compétences, entretien de carrière, congé de formation professionnelle, VAE et reconnaissance des acquis de l'expérience professionnelle. Une information particulière permettra d'expliquer aux agents et à leur encadrement les objectifs et les enjeux en termes de parcours professionnels de ces dispositifs, dont les conseillers mobilité-carrière sont un relais privilégié.

Un autre axe important du programme est « l'accompagnement aux changements », avec quatre types de formation : des formations au management, des formations à l'entretien professionnel qui intégreront la mise en place de la PFR, des formations à la conduite de projet, ainsi que des dispositifs d'accompagnement de type coaching.

La gestion et le suivi des politiques publiques correspondent aux stages finances publiques, comprenant les fondamentaux de la fonction financière de l'État, des formations aux métiers et outils (application Chorus) et des formations au perfectionnement de la gestion des finances publiques. Il y a également des formations relatives au contrôle de la gestion publique (thématiques de pilotage par tableau de bord et élaboration statistique pour la gestion).

Des stages relatifs aux marchés publics proposent, en outre, une offre allant de la sensibilisation à des ateliers d'analyses de pratiques selon les types de marché. Une offre correspond, enfin, au développement durable.

L'autre axe est le renforcement du professionnalisme (lié aux métiers), incluant des formations de prise de poste et des formations d'accompagnement à l'évolution des métiers. Dans cette catégorie, deux types d'action existent : des actions de formation liées à l'évolution des métiers à moyen terme. L'objectif de ces formations est de garantir une évolution des compétences cohérente avec celles des métiers, des organisations et des missions, et de maintenir la qualification des agents. Il sera proposé, par ailleurs, des formations liées à l'acquisition de nouvelles compétences, à moyen ou long terme, dans le cadre éventuel d'une mobilité. Cela concerne les thématiques métiers des ressources humaines et de la formation.

Il s'agit de contribuer à la mise en place progressive d'une gestion prévisionnelle des effectifs et donc, de prendre en compte les besoins en compétences des services, ainsi que d'intégrer une sensibilisation à la mise en place de l'opérateur national de paye (ONP).

Quant aux responsables formation, la fonction et le positionnement du responsable formation ont été étudiés au moment de l'application de la réforme de la formation tout au long de la vie. Des formations sont mises en place sur le rôle de conseil et d'orientation du responsable formation auprès des agents.

Des formations juridiques vont également être proposées, afin de maintenir une qualité normative des textes. Des stages concernent la communication, qui représente un élément essentiel dans le contexte de modernisation de l'État.

Une offre de formation concerne la bureautique et l'informatique :

- les formations aux outils informatiques se poursuivent pour répondre aux orientations définies par le schéma directeur des systèmes d'information du ministère de la culture et de la communication. De nombreuses formations ont d'ores et déjà été planifiées ; d'autres le seront en fonction des besoins ou de l'avancement des projets.
- concernant la bureautique, les stages Open Office sont maintenus. Il existe également des formations Photoshop ou In Design, des formations sur Télémac et Thunderbird. Enfin, il y a également une orientation sur le e-learning, avec des modules de formation à distance.

En informatique il existe deux grandes catégories :

- un certain nombre de formations répondent à l'accompagnement des métiers : contrôle de la gestion publique (formations Opus V2, Oméga, Arpège V2, Chorus V6), accompagnement des métiers de l'information, des métiers de la documentation et des métiers des ressources humaines.
- un autre axe concerne la technologie du web, puisque la refonte de l'intranet Sémaphore imposera des formations à destination des contributeurs et celle du portail culture.gouv.fr à destination des contributeurs et des administrateurs.

Une offre de formation sur le handicap a été présentée : sensibilisation au handicap, insertion des agents en situation de handicap, langue des signes.

Des formations ont trait au développement des actions dans le domaine européen et international ; cela se traduit par des stages de sensibilisation, des stages à dominante juridique et des stages en langues étrangères.

Enfin, des formations relatives à l'hygiène et à la sécurité. A la suite des élections des représentants du personnel, l'accent a été mis sur la formation des membres des CHS ministériels et d'administration centrale, avec une formation initiale de trois jours complétée par des modules de spécialisation. Une réunion récente a été organisée avec les organisations syndicales pour construire ce programme et en définir les grands axes.

Ce programme de formation correspond à un budget de 2,2 millions d'euros. Il est très complet, mais susceptible d'être adapté en fonction des points d'actualité et des besoins des services.

Enfin, elle explique que la mise en œuvre de ce programme s'accompagnera d'une refonte des informations relatives à la formation, notamment sur Sémaphore. De manière très globale, l'administration voudrait reconstruire un plan de communication pour savoir quelle information diffuser, selon quelle périodicité, sur quel support, et ce, en fonction des cibles.

M. Luc ALBESSARD (CGT-Culture) présente une déclaration au nom de la CGT :

« Pour la deuxième fois depuis sa création, la commission formation (extension formelle du CTPM) ne s'est pas tenue avant l'été, mais le 15/11/2010 (la première et précédente fois était le 30/11/2009), ce qui est toujours très tardif dans le calendrier des programmes et bilans de formation du ministère de la culture et de la communication.

Pour la deuxième fois depuis sa création, la commission formation n'est pas présidée par le

Secrétaire Général du ministère, ni par son adjointe, mais par le chef du SRH (art. 8 de l'arrêté du 21/12/2007 portant création de la commission formation).

Pour la troisième fois, la commission formation ne s'est réunie qu'une fois dans l'année en contradiction, maintenant systématique, avec l'art. 9 de l'arrêté du 21/12/2007 portant création de la commission formation, qui prévoit « au moins deux réunions par an ».

Pour mémoire, au CTPM du 11/07/2008, la CGT rappelle qu'elle réclame deux réunions distinctes, l'une pour les orientations stratégiques qui pourraient se tenir en juin et l'autre sur le bilan qui pourrait se dérouler en septembre, comme cela a été précisé dans son dernier courrier adressé à l'administration qui, initialement, proposait que la présente réunion débute à 15 heures...

Par ailleurs, la CGT-Culture est constante dans sa demande de prévoir un temps nécessaire aux débats et un calendrier adapté, aussi bien pour traiter des contenus que pour permettre aux équipes des bureaux de formation d'établir leurs documents selon un rythme en adéquation avec leurs contraintes professionnelles.

Pour la première fois, la totalité des documents n'était pas remise aux participants. Il s'agit notamment et particulièrement des bilans par EPA et par DRAC (art.10 de l'arrêté du 21/12/2007 portant création de la commission formation). Le motif avancé par l'administration est qu'elle ignorait que la commission formation en était destinataire. Motif pour le moins étrange quand on sait que ces documents ont, depuis qu'ils existent, toujours été envoyés aux OS avant les réunions et cela bien avant que la commission formation ait été créée. L'ensemble de ces manquements ou dérives au respect des règles formelles du fonctionnement de la commission finit donc par avoir un certain nombre de conséquences sur la nature même des débats, et, de fait, interroge sur la conception de l'administration quant au paritarisme.

Si les conditions d'exercice de cette commission devaient rester en l'état, la CGT-Culture serait amenée à reconsidérer sa participation à cette instance, pourtant issue formellement du CTPM. Dans ce cas, nous devrions alors, rapporter la totalité des débats relatifs à la formation dans l'instance CTPM.

Bilan/Programme : remarques et analyses CGT-Culture

Comme mentionné plus haut, l'absence de certains documents n'a pas permis de débattre complètement lors de la commission formation.

Le nombre de jours de formation est en baisse de 10 % alors que le budget augmente ; mécaniquement cela implique une augmentation du coût des formations, mais les raisons ne sont pas analysées par l'administration.

La CGT-Culture propose de revoir la présentation des données (ex : page 6) afin de comparer les structures d'enseignement entre elles et avec d'autres blocs de structures au lieu, par exemple, de regrouper les seules écoles d'architectures par rapport à tous les autres EP.

En effet, les populations enseignants et non-enseignants de ces structures ne renvoient pas aux mêmes logiques, mêmes rythmes et mêmes contenus de formations et cela fausse les analyses globales et comparatives sur les ratios et les moyens.

L'administration s'est dite favorable à cette demande.

Les formations management en très fortes hausses (+81 %) n'ont, paradoxalement, pas de traduction sur le terrain dans le domaine de la "souffrance au travail" qui devient, malheureusement, un thème récurrent et en développement rapide au ministère de la Culture et de la Communication.

Le phénomène de dégradation du « vivre au travail » à l'intérieur des structures du ministère de la Culture et de la Communication est maintenant clairement constaté (Cf. les 2 récentes présentations de dossiers - Orsay et CMN - au CHSM du 26/11/2010) et les formations management ne semblent donc apporter aucune réponse tangible.

La CGT-Culture considère qu'il faut, dans un premier temps :

- intégrer systématiquement aux formations Management, la formation au risque psychosocial (Cf. formation d'un jour délivrée aux membres du CHSM) ;*
- ouvrir un nouveau chantier sur la production de textes réglementaires contraignant les directions et chefs de service à prendre des mesures concrètes lorsque les situations sont avérées ;*
- mettre en œuvre de nouveaux axes et contenus de formation pour conduire ce projet ;*
- prendre néanmoins la mesure des limites de la formation dans le domaine de la souffrance au travail qui renvoie aussi très clairement à l'insuffisance des moyens humains et à la désorganisation des services dus, notamment, aux conséquences de plus en plus concrètes de la RGPP.*

A l'occasion de l'échange sur l'entretien d'évaluation des agents par le responsable hiérarchique, la CGT-Culture est en désaccord avec l'orientation retenue par l'administration de faire du responsable hiérarchique de l'agent le point central et de référence en matière de formation. Si le n+1 peut avoir une légitimité et une compétence à émettre un avis sur les formations T1, il n'en va pas de même pour les T2 et les T3 qui renvoient très fortement à l'analyse et à l'appréciation du responsable de formation après échange avec l'agent.

Cette orientation de l'administration est en contradiction avec la mise en œuvre bien comprise de « la formation tout au long de la vie » qui nécessite, alors, d'examiner la demande et le projet des agents sans qu'il y ait nécessairement un lien avec le service auquel ils sont affectés, et ceci, dans la majorité des cas, ne peut pas être porté par le chef de service dont la mission principale est le fonctionnement du service.

Là encore, avec la RGPP qui réduit les effectifs et donc les moyens de fonctionnement des services, comment serait-il possible pour le responsable hiérarchique de donner une suite favorable à des formations T2 et T3 peu, ou pas, en lien avec les besoins du service ? C'est bien le responsable de formation qui a la compétence et la mission institutionnelle d'évaluer la demande de l'agent et de construire, avec lui, un parcours de formation.

Pour cela il faut donc donner les moyens humains nécessaires à l'ingénierie formation et veiller au bon positionnement institutionnel et structurel du responsable formation. Sinon, cela confine celui-ci à un rôle d'organisation de planning et de contrôle budgétaire en l'amputant de la fonction conseil et expertise auprès des agents et de la direction.

Concernant l'interrégion, l'administration a décidé de ne pas donner suite à cette organisation du travail au profit d'une réorganisation/orientation faisant appel aux plateformes d'appui à la gestion RH (SGAR) et à une redistribution au niveau du SG du ministère de la Culture et de la Communication.

Pour pouvoir discuter et apprécier la situation, la CGT-Culture considère qu'il faut disposer du projet de réorganisation faisant état de la cartographie et du maillage de l'ingénierie formation mise en place.

Si l'administration se dit disposée à fournir ces éléments (dans un avenir non fermement défini), cette « évolution » de l'interrégion laisse fortement à penser que la RGPP contraint l'administration à abandonner une organisation et des missions, faute de moyens pour y

parvenir. Pour rappel, la CGT-Culture s'insurge, encore une fois, contre le fait que les effectifs en ingénierie formation baissent au niveau, notamment, de l'administration centrale.

Dans le domaine de l'informatique/bureautique nous souhaitons qu'une analyse soit réalisée. Les agents, quel que soit le niveau de hiérarchie ou de compétence, sont de plus en plus noyés sous des masses d'informations et de nouveaux savoirs toujours à acquérir, associés à l'augmentation permanente d'outils toujours plus performants. Cette situation crée des saturations et des stress tout à fait évidents. Il devient nécessaire de stabiliser les outils et, particulièrement, de clarifier l'utilisation de la messagerie qui, à elle seule, est un sujet à part entière.

On peut noter des baisses dans les domaines des langues et de l'hygiène et de la sécurité. Dans le domaine H&S, il est regrettable et dommageable que, dans de nombreux cas, la parité administrative ne suive pas ces formations. Pourtant, lorsque c'est le cas, comme cela a pu être constaté en CHSM avec la formation sur les risques psychosociaux, l'administration et les représentants du personnel disposent alors d'une expérience et d'un vocabulaire communs qui contribuent à améliorer le dialogue.

Les formations H&S sont par ailleurs majoritairement suivies par les agents de catégorie C qui, selon l'administration, sont les plus « exposés ». La CGT-Culture considère qu'il est indispensable de mener une enquête portant sur la « pénibilité » de ces emplois afin que cette dimension soit prise en compte dans la carrière des agents concernés. Sans oublier que dans d'autres secteurs, notamment en archéologie préventive, la question est particulièrement prégnante, toutes catégories d'emplois confondues.

Concernant le sujet des « formateurs internes », la CGT-Culture considère qu'il y a, pour le ministère de la Culture et de la Communication, la nécessité d'avoir une véritable ambition dans ce domaine. L'enrichissement de tous y gagnerait (formateurs et agents formés) et la qualité des formations ainsi que leur coût direct s'en trouveraient certainement sensiblement améliorés.

Dans le cadre des moyens de réalisation, la CGT-Culture souhaite que l'administration se dote de locaux pour assurer ses formations, ce qui pourrait diminuer les coûts et améliorer l'organisation pour les équipes d'ingénierie de formation. Cela est vrai, aussi bien en administration centrale, qu'en établissements publics.

Le DIF (droit individuel à la formation) connaît, selon l'administration, une mise en place progressive, qui se décline et s'organise différemment d'une structure à l'autre. Il est par ailleurs décidé que seules les formations T3 peuvent justifier de l'utilisation du DIF de même que les préparations au concours au-delà de 5 jours sont prises en charge par le DIF.

Au regard de certaines limites liées aux outils de gestion (SIRH) et aux approches différentes selon les structures, la CGT-Culture considère qu'il serait utile de faire un état des lieux afin d'harmoniser les pratiques et les priorités, ainsi que l'interactivité entre les établissements et l'administration centrale.

La CGT-Culture remarque que l'INRAP est loin derrière les autres établissements : l'INRAP ne dispose pas d'outil de calcul de droit au DIF, il n'y a pas de volet formation lors de l'entretien professionnel – qui par ailleurs n'existe pas – et la commission d'attribution des formations a été supprimée par la direction de l'INRAP. L'administration doit donc intervenir rapidement auprès de cette direction pour rétablir et établir le droit des agents de cet établissement dans le domaine de la formation.

Concernant le bilan de compétences, nous demandons que, dans le respect des droits de l'agent dans ce domaine, l'administration fasse l'analyse des profils et des motivations des

agents qui recourent au bilan. Comprendre, par exemple, si cette démarche est librement choisie ou si elle est contrainte par un environnement professionnel dégradé

Parmi les orientations discutables de l'administration, il en est une qui est particulièrement préjudiciable aux agents comme au bon fonctionnement des services : il s'agit, tel que cela a été présenté à la commission formation, de la quasi-suppression du post-recrutement par le service de la formation du Secrétariat général.

Historiquement et par phases successives, plus ou moins réussies suivant les époques, le service FPC du SG (anciennement DAG) avait la charge d'une formation post-recrutement préalable à tous les autres modules, qui constituaient le « tronc commun » à toutes les formations plus spécialisées proposées ensuite à l'agent selon son affectation. Ainsi, ce « tronc commun » qui a souvent été de 5 jours était ensuite complété par des formations, toujours qualifiées de post-recrutement, proposées par les directions techniques (maintenant DG) et ensuite par les services ou établissements, selon leurs spécificités. L'agent pouvait ainsi bénéficier d'un véritable parcours parfaitement identifié et compris de tous... et de chacun.

Les problèmes qui ont pu exister par le passé tenaient très souvent au fait que les directions techniques et/ou les établissements « râlaient » du retard pris parfois par l'administration centrale à délivrer ce « tronc commun » qui décalait et retardait d'autant tout le processus, quand il ne se construisait pas à l'envers... Mais jamais, jusqu'à ce jour, la base de ce processus n'avait été, dans son principe même, remise en question !

Aujourd'hui, ce serait chose faite par l'administration centrale au motif, tout à fait étonnant, que « les agents ne viendraient pas à ces formations » ! Pour quiconque, qui a la moindre expérience du ministère de la culture et de la communication, ce motif ne peut avoir aucune base sérieuse, sauf à avoir « organisé » les choses de telle façon que ces défections soient prévisibles...

En lieu et place, l'administration propose « une journée d'information », pour, notamment, être réactif et proposer rapidement aux agents quelques éléments d'information. Si l'idée d'une telle journée nous semble plutôt être une « bonne idée », elle ne peut se substituer à une formation post-recrutement « tronc commun » qui garde toute sa pertinence. L'administration nous indique, aussi, qu'au-delà de cette journée, chaque agent « qui le souhaiterait » pourrait bénéficier d'une formation post-recrutement !

Est-il vraiment sérieux et envisageable que chacun choisisse de suivre, ou pas, tel ou tel module (dont on ne connaît rien à ce stade) alors que l'objectif initial renvoie à la responsabilité et à l'obligation faite à l'administration de donner, en post-recrutement, les moyens à chaque agent d'acquérir un niveau de connaissances ouvert et commun à tous parce que, justement, et par définition, il ne peut connaître, a priori, ces différents domaines ? Par ailleurs, ces « modules » post-recrutement doivent, normalement, être adaptés selon les corps et les catégories qui ne justifient pas des mêmes contenus, ni des mêmes durées...

La CGT-Culture est en complète opposition avec ce que serait une telle évolution qu'elle juge négative et sans fondement. A cet égard, le document remis dans le dossier du CTPM est sensiblement différent de celui remis pour la commission formation. Si l'administration semble avoir entendu, du moins pour partie, les remarques des représentants des personnels, cette tentative ou ce dérapage, sont tout de même inquiétants, car, sans notre vigilance, la totalité du projet initial aurait sans doute été retenue et mise en œuvre. Aussi, nous demandons à l'administration de reconsidérer sa position et de remettre en place des projets de post-recrutement dignes de ce nom.

Concernant les agents postés, la CGT-Culture souhaite rappeler, une fois encore, que des dispositifs particuliers doivent être pris pour ces agents ou ceux ne disposant pas de bureau dans le cadre de leurs fonctions (ex : ASM, jardiniers, etc.). Ces dispositifs doivent se décliner en salles équipées de postes informatiques accessibles et en nombre suffisant ; des formations relatives à l'utilisation bureautique et multimédia de base doivent être dispensées ; ces formations, comme cela a déjà été reconnu et accepté par l'administration doivent être considérées comme prioritaires et donc, entrer dans la catégorie T1 (Cf. mission confiée à M. Jean-Wilfrid PRÉ) ces formations étant le socle minimum nécessaire pour toute évolution de carrière. Il ne saurait être opposé à ces agents que ces formations ne sont pas en lien avec les fonctions exercées.

Tout ceci a déjà été validé par l'administration, mais semble « peiner » à se mettre en route. Il serait donc nécessaire que l'administration fasse un état des lieux et qu'elle prenne les mesures d'ajustement nécessaires.

La CGT-Culture reste mobilisée pour toute réunion de travail que l'administration voudrait bien proposer sur tout ou partie des sujets évoqués ».

M. Jean-François HERSENT (SUD/Culture) abonde dans le sens de la déclaration émise par la CGT. SUD est choqué par un certain nombre de points : le management, le fait que le supérieur hiérarchique soit habilité à dire qu'un agent peut ou non effectuer une formation, ainsi que les formations post-recrutement.

SUD souhaite qu'il y ait une semaine de formation post-recrutement ; SUD a, par ailleurs, toujours prêché pour que la dernière demi-journée de cette formation post-recrutement soit réservée aux six organisations syndicales représentatives du CTPM, afin qu'elles se présentent aux nouveaux agents. Il estime par ailleurs que le document remis est trop synthétique.

Pour toutes ces raisons, SUD votera contre le plan de formation 2011. D'un point de vue général, la formation reflète plus ou moins les grandes orientations générales du ministère de la culture et de la communication et celles de la Fonction publique. Or, dans les faits, ces formations ont aussi été conçues pour faire passer la pilule de la RGPP.

On passe les agents à la moulinette, pour créer une Fonction publique d'Etat moderne, mais qui n'est pas celle que SUD revendique. C'est comme si ce projet de formation était là pour justifier la RGPP avec tout ce qui en découle. Pour SUD, ce n'est pas acceptable. Il est impossible, en effet, de développer une éthique propre au ministère de la culture et de la communication, en accordant aux nouveaux entrants une seule et unique journée d'accueil et en leur demandant ensuite d'exercer immédiatement leurs fonctions. Il est donc nécessaire de rétablir une semaine entière de formation, qui ne soit pas trop décalée par rapport à la prise de fonctions de l'agent.

M. Frédéric MAGUET (SNAC/FSU) constate que l'administration a une conception de plus en plus utilitariste de la formation et souligne un abandon massif des formations en langues, ce qui est quelque chose d'extrêmement dommageable. Par ailleurs, l'avis du supérieur direct pour les actions de formation est philosophiquement difficile à soutenir.

Pour des raisons de divergences profondes dans l'orientation intellectuelle de la conception de la formation, la FSU votera contre ce plan de formation 2011.

Mme Elodie ZIEGLER-PERTHUISOT prend bonne note des raisons explicitant les votes de SUD et de la FSU.

Elle met également en avant la nécessité d'organiser des formations relatives aux risques psycho-sociaux.

M. Alain TRIOLLE explique que l'administration partage un certain nombre de sujets évoqués par les organisations syndicales, notamment en ce qui concerne la prévention des risques psychosociaux (formations préventives à développer en la matière). Il ajoute qu'un certain nombre d'éléments dépendent du supérieur hiérarchique direct, y compris dans la création ou dans l'apparition de troubles psychosociaux chez certains agents. C'est la raison pour laquelle l'administration travaille principalement sur ce plan de formation et insiste pour que cette formation soit obligatoire pour les chefs d'entités.

Il est, en effet, très important (y compris dans des fonctions très techniques et non managériales) de s'intéresser aux agents, à la façon dont ils vivent leur travail et aux pressions qu'ils peuvent ressentir. C'est pourquoi, il invite les agents à ne pas consulter Télémac le week end ou en soirée, depuis leur domicile, car il s'agit d'un élément de stress. Cela fait partie des formations que l'administration a à fournir à l'encadrement. S'il ne faut pas interdire aux chefs de service d'adresser des courriels aux agents le week-end, il n'est pas normal qu'ils leur demandent le lundi matin s'ils les ont lus.

En revanche, il ne partage pas l'avis des organisations syndicales sur l'entretien d'évaluation. L'administration considère qu'il est indispensable d'échanger sur un certain nombre de choses lors de cet entretien d'évaluation et au cours de l'entretien de formation en N/N+1.

Il est possible que des formations n'ayant pas un lien direct avec le poste de l'agent puissent être discutées avec le service de la formation ou avec des spécialistes de la formation, et non avec le supérieur hiérarchique. Cela est naturel, mais il maintient que l'entretien de formation doit être réalisé avec le N+1.

La formation relative aux risques psychosociaux est un très bon exemple de ce qui doit être fait. Il est conseillé, en effet, que la parité syndicale et la parité administrative disposent d'un socle commun de connaissances et la même définition du risque psychosocial. Pour cette raison, ce thème est de plus en plus intégré dans la formation des encadrants, afin qu'ils sachent qu'il existe plusieurs types de stress.

Par ailleurs, il explique que l'informatique et la bureautique se complexifient. Il ne s'agit pas pour autant de demander à chaque agent de maîtriser tous les logiciels.

S'agissant de la formation « hygiène et sécurité », l'administration prend acte du lien existant entre la pénibilité du travail et la formation Hygiène et Sécurité, mais ce n'est pas le lieu pour traiter de ce sujet. Si cette formation est dispensée à certains agents, c'est qu'ils sont plus exposés que d'autres dans un certain nombre de domaines.

Il rappelle qu'il est indispensable que l'administration se dote d'espaces de formation, afin d'effectuer des économies sur les locations de locaux à l'extérieur. Pour ce faire, il existe deux pistes : la première consiste à mutualiser des locaux de formation avec d'autres ministères ; la deuxième revient à partager les locaux du ministère de la culture et de la communication.

En outre, il abonde dans le sens des organisations syndicales lorsqu'elles signalent qu'il faut que l'administration améliore l'analyse du recours au bilan de compétences. La plupart du temps, celui-ci est initié suite à l'expression d'un besoin (un agent peut par exemple avoir besoin de savoir où il en est avant d'exercer un nouveau métier). Parfois, un bilan de compétences peut faire suite à un entretien d'évaluation (l'agent peut avoir envie de vérifier, que la voie vers laquelle il souhaite s'orienter lui correspond). Il ajoute que les quatre

conseillers mobilité-carrière sont de grands prescripteurs de bilan de compétences. Il est très important de savoir à l'initiative de qui ces bilans de compétences ont été demandés.

Il aborde ensuite un point moins consensuel : la formation post-recrutement. Désormais, l'administration propose une formation initiale plus courte, suivie d'une formation modulaire également obligatoire. Cette formation sera plus adaptée au premier métier exercé, mais ne se substituera pas à des formations ultérieures. Il s'agit donc d'une formation qui a toujours la même volumétrie ; elle est simplement répartie sur une période plus longue.

M. Luc ALBESSARD (CGT-Culture) note une évolution sensible de la formation post-recrutement entre ce qui avait été présenté lors de la commission formation et ce qui est présenté en CTPM. En effet, lors de la commission formation, les organisations syndicales avaient l'impression que l'administration redécouvrait le post-recrutement ; et une seule journée d'information était proposée.

Il avait alors signalé qu'il existait une obligation de l'administration en la matière. Ceci a depuis été repris. Mais si la CGT n'était pas intervenue dans cette instance, la proposition initiale aurait été maintenue. Il répète que cette commission doit se tenir deux fois par an, et que tel n'est pas le cas,

Mme Elodie ZIEGLER-PERTHISOT infirme ce point de vue.

M. Alain TRIOLLE explique qu'une commission formation est prévue le 28 juin 2011. La date de la seconde réunion sera fixée à l'automne.

M. Luc ALBESSARD (CGT-Culture) ne dénie pas au chef d'un service le droit d'avoir une discussion avec un agent sur le sujet, mais il faut bien comprendre que les contenus ne sont pas les mêmes pour les uns et pour les autres.

Le rôle du responsable de formation ne saurait être celui de quelqu'un qui gère un budget et un planning de formation. Il a un rôle de conseil et d'expertise, aussi bien pour les agents que pour la direction. S'en passer serait une lourde erreur. La CGT continuera d'attirer l'attention sur ce point, car elle estime qu'il faut rester vigilant.

En ce qui concerne les formations relatives aux risques psychosociaux, il souligne qu'il ne peut être question de formations obligatoires pour les agents, quel que soit l'intérêt qu'elles puissent avoir. C'est une logique dans laquelle il faut bien se garder d'entrer, car elle est perverse et peut amener à des contradictions terribles.

Lorsque les organisations syndicales affirment que le post-recrutement doit proposer des formations aux risques psychosociaux, c'est parce que l'enveloppe post-recrutement a la valeur d'une formation qui doit avoir été suivie avant la prise de poste.

Enfin, il constate que Monsieur TRIOLLE n'a pas abordé un certain nombre de points. Il insiste sur le fait que l'administration doit être volontariste sur les moyens à donner aux personnels postés ; ils doivent pouvoir effectuer des formations et disposer de locaux équipés. Suite à l'enquête de Monsieur PRÉ, l'administration était d'accord sur le principe, mais ces formations n'existent nulle part. En effet, un agent posté n'a quasiment aucune perspective d'évolution professionnelle s'il ne maîtrise pas l'informatique. Or, s'il ne dispose pas de locaux avec des postes informatiques et des formations auxquelles il peut accéder, il est bloqué.

La CGT votera contre le plan de formation 2011, mais reste ouverte à toute réunion de travail qui pourrait concerner tout ou partie de ce qui a été soulevé.

M. Alain TRIOLLE apporte une réponse relative à la situation des personnels postés. Il explique que l'administration essaye, dans la mesure du possible, de mettre des postes informatiques à la disposition de ces personnels, dans les lieux où ils sont affectés. Cela doit leur permettre de regarder les offres d'emploi et de se former grâce au e-learning.

M. Jean-François HERSENT (SUD/Culture) souligne la gravité du vote qui va avoir lieu. En effet, il est extrêmement rare que les organisations syndicales votent contre le programme de formation ministériel. Habituellement, ce sujet obtient un large consensus. L'administration doit donc prendre toute la mesure de ce vote et constater la panne de dialogue social, dont elle est responsable.

Mme Elodie ZIEGLER-PERTHUISOT a toutefois eu le sentiment que les échanges avaient été d'une très grande qualité et que la commission formation avait abordé un certain nombre des sujets évoqués.

Elle a également constaté que les points de vue s'étaient rapprochés ; l'administration ayant évolué quant à ses positions.

Elle met aux voix le plan de formation 2011.

Résultat du vote :

Pour : 13 (Administration)

Contre : 7 (CGT), 2 (CFDT), 2 (SUD), 1 (FSU)

Le plan de formation 2011 est adopté.

Point n° 2 : Présentation de la démarche GPEEC (pour information)
--

M. Didier ALAIME (CGT-Culture) constate l'absence du secrétaire général, du directeur de Cabinet et de 2 directeurs généraux (hormis Monsieur HIRSCH). Ceci est inacceptable, à moins que tous n'aient d'excellentes raisons pour justifier leur absence.

Mme Elodie ZIEGLER-PERTHUISOT répond que les directeurs généraux ne lui rendent pas compte de leur emploi du temps et précise avoir toute délégation de la part du Ministre pour présider ce CTPM. Elle est donc en mesure d'engager la parole politique attendue par les organisations syndicales sur le sujet GPEEC et est bien entourée pour apporter des réponses.

M. Nicolas MONQUAUT (CGT-Culture) demande une suspension de séance dans l'attente du retour du secrétaire général, du directeur de Cabinet et des directeurs généraux. Il est surpris que ces représentants de l'administration soient absents, alors même qu'il s'agit d'étudier un point important de l'ordre du jour ; il en va de l'avenir des personnels.

Mme Elodie ZIEGLER-PERTHUISOT rappelle que fin janvier, les représentants de l'administration étaient présents pour étudier ce point, alors que la CGT avait refusé de siéger. Le CTPM a donc dû être reconvoqué, ce qui explique le fait que certains représentants de l'administration ne peuvent pas tous être présents ce jour. Ils doivent en effet, pour certains assister à des réunions interministérielles à Matignon.

Elle propose donc d'aborder les questions diverses et de reporter le point concernant la GPEEC une fois que le secrétaire général sera revenu de sa réunion.

M. Nicolas MONQUAUT (CGT-Culture) signale que l'absence de la CGT lors du précédent CTPM était due à l'absence de documents fournis par l'administration.

Il peut comprendre que le secrétaire général, le directeur de Cabinet et Monsieur BÉLAVAL soient retenus en réunion interministérielle.

Mme Elodie ZIEGLER-PERTHUISOT propose alors de passer aux questions diverses.

Point n° 5 : Questions diverses
--

Mme Dominique FOURNIER (CGT-Culture) indique qu'il est hors de question de traiter la question relative à la DRAC Poitou-Charentes et au STAP Charente-Maritime en l'absence de Monsieur BÉLAVAL.

M. Luc ALBESSARD (CGT-Culture) aborde la question relative aux risques psychosociaux. Il demande si le Cabinet est disposé à enclencher une enquête administrative sur les risques psychosociaux et la souffrance au travail au sein du ministère de la culture et de la communication.

Lors du dernier CHSM, la CGT a présenté l'état des lieux de deux grands établissements publics, où la souffrance au travail est avérée (elle a même été constatée par la médecine de prévention). Des processus ont été enclenchés ; mais au final, rien n'a été fait. Il faut donc reprendre le travail, contraindre les dirigeants de ces structures à respecter les textes réglementaires en la matière et agir concrètement sur le terrain.

Il note que la prévention n'est pas organisée et intervient trop tard. La CGT estime qu'il est indispensable d'engager une enquête sur ce sujet. Il est, en effet, urgent que l'administration prenne la pleine mesure de ce problème et s'engage formellement.

Mme Elodie ZIEGLER-PERTHUISOT confirme que ce phénomène prend de l'ampleur. Les circulaires de 2005 et de 2009 mentionnent des outils qui permettent de mieux identifier les risques psychosociaux et de ne pas rester inactif.

Elle est d'accord cependant sur le fait qu'il faille aller plus loin, mais souligne que la prévention des risques psychosociaux est une vraie priorité pour le ministère de la culture et de la communication. Le travail du ministère a d'ailleurs été salué au niveau interministériel par la Fonction publique, quant à l'ensemble des outils mis en œuvre.

La mobilisation sur ce sujet doit, par ailleurs, s'accroître : dans le nouveau décret CHSCT, cette problématique apparaîtra et permettra de renforcer l'action du ministère .

Elle ne lancera pas une enquête ou une mission d'inspection. En revanche, elle demandera au service des ressources humaines de faire remonter au Cabinet et à Monsieur le Ministre un état des lieux de la situation et des actions menées.

M. Alain TRIOLLE ajoute que la DGAFP a pour mission de piloter la transformation des CHS en CHSCT. Le texte paraîtra d'ici la fin de l'année 2011 et une réunion sera organisée.

Il confirme ensuite que le ministère de la culture et de la communication est reconnu comme ayant mis l'accent sur la prévention des risques psychosociaux. Le travail est à parfaire, mais le ministère est en avance par rapport à d'autres administrations.

M. Dominique NOËL (SUD/Culture) aimerait que les comportements individuels de certains responsables du ministère de la culture et de la communication soient en conformité avec ces initiatives. Un cas de harcèlement moral a par exemple été signalé dans la DRAC dans laquelle il exerce. Un an plus tard, la situation de l'agent concerné n'a pas été résolue. En outre, cet agent a été convoqué en administration centrale et a été maltraité par les responsables RH. Il s'agit donc, au final, d'une « complicité de harcèlement moral », de la part de l'administration centrale et de Monsieur OBERLIS. Ce grave dysfonctionnement indique clairement que l'administration n'a pas joué son rôle d'arbitre, alors même qu'elle s'était engagée à la faire.

L'administration tient ici un discours lénifiant, qui n'est absolument pas acceptable, car il ne reflète pas la réalité de ce qui se passe au sein du ministère.

Mme Elodie ZIEGLER-PERTHUISOT rétorque que le discours de l'administration est peut-être lénifiant, mais respectueux, ce qui n'est pas le cas de celui de Monsieur NOËL. Par ailleurs, Monsieur NOËL n'a pas à proférer des accusations qui relèvent du pénal envers des membres de l'administration au sein du CTPM. Ces propos sont inacceptables.

Monsieur Alain TRIOLLE considère que les propos de Monsieur NOËL sont diffamatoires, il lui demande de les retirer et rappelle que la situation de la personne dont il parle a été traitée et résolue par le SRH.

Faute d'excuses de Monsieur NOËL, il quitte la séance.

M. Luc ALBESSARD (CGT-Culture) précise que même lorsque des problèmes sont identifiés par les services de l'administration, aucune suite n'est donnée.

La médecine de prévention ne travaille pas sur des cas individuels d'agents, mais tente d'analyser les raisons pour lesquelles le travail en lui-même est « en souffrance ». Les raisons étant multiples, il faudrait donc effectuer un bilan et travailler sur les contraintes existantes. Il y a un caractère d'urgence et seul Monsieur le Ministre peut enclencher une démarche ministérielle sur ce sujet.

M. Franck GUILLAUMET (CGT-Culture) pense que les circulaires évoquées par Madame ZIEGLER-PERTHUISOT sont des éléments très importants et des points d'appui pour tous les représentants du personnel, mais également pour l'administration. Ces documents donnent des pistes pour repérer et résoudre les problèmes suffisamment en amont, avant qu'ils ne prennent des proportions trop préoccupantes.

Ensuite, il croit que la précédente discussion sur le bilan social a montré le poids de la réforme et des réorganisations. Ces processus ont des conséquences sur le volume de travail, mais également sur sa nature. Même si la parité syndicale et la parité administrative ont des divergences de fond, elles peuvent tout de même s'entendre sur la nécessité de traiter sans tarder cette problématique et tenter d'apporter des réponses efficaces et concrètes, afin de protéger les agents.

Mme Elodie ZIEGLER-PERTHUISOT a montré la volonté politique d'avancer et a déjà apporté une réponse concrète quant aux travaux qui seront demandés aux services.

M. Frédéric MAGUET (SNAC/FSU) évoque la question de la souffrance au travail au sein de l'établissement de Saint-Cloud ; cette dernière a une origine organisationnelle. L'établissement compte une centaine d'agents qui vivent ensemble, car la plupart d'entre eux habitent sur place. Il s'agit donc d'une sociologie assez particulière avec trois corps de métiers distincts : les jardiniers, les paysagistes et les ASM.

Depuis l'arrivée de la nouvelle administratrice, de nombreuses réorganisations ont eu lieu ; elles ont été extrêmement mal vécues par les personnels. La FSU ne remet pas forcément en cause la bonne foi de l'administratrice, mais estime que les symptômes sont systématiquement minorés par la hiérarchie. L'administratrice pense, en effet, que ce mal-être est dû à un manque d'explications ou d'informations, alors que les agents considèrent ces réorganisations comme une destruction de leur métier (manque de reconnaissance de la part de l'administration).

Il faudrait donc réaliser un diagnostic précis en termes de « sociologie des organisations ». Il ne faut pas intervenir de manière aussi brutale que le fait l'administration actuellement, même si elle ne s'en rend pas compte. La rationalisation des procédures provoque des perturbations importantes.

Mme Elodie ZIEGLER-PERTHUISOT confirme que la question des risques psychosociaux se pose avec plus d'acuité au moment de réorganisations ou de l'évolution de la structure de travail.

M. Franck GUILLAUMET (CGT-Culture) estime qu'il faudrait débattre sans tabou de la nature même de certaines missions des personnels postés, qui peut être génératrice de problèmes ou de souffrances sur le long terme. Le statut de l'établissement, quand il est dérogatoire, peut également engendrer des difficultés ou des souffrances spécifiques. Il existe une sorte de vase clos accentuant le phénomène de souffrance au travail.

Mme Elodie ZIEGLER-PERTHUISOT invite les organisations syndicales à présenter la question diverse suivante, relative au suivi du SNT et de l'EMOC.

M. Frédéric MAGUET (SNAC/FSU) ne sait pas si l'administration effectue un suivi des opérations de reclassement intervenues l'année précédente. En tout cas, du côté des agents, un petit groupe s'est réuni sous l'impulsion d'un représentant de SUD et d'un représentant de la FSU, afin de savoir ce qu'il en était un an après.

Le bilan réalisé concerne environ 49 agents du SNT. Une dizaine d'agents n'a toujours pas été reclassée, ou pas de façon pérenne ou satisfaisante (deux agents seront à la retraite en 2011, deux agents sont en arrêt maladie et d'autres n'ont pas été reclassés).

Sur les 41 agents du SNT qui n'ont pas pu ou voulu rejoindre l'OPPIC, plus de la moitié a trouvé une affectation sans l'aide de la cellule mobilité. Les propositions de poste faites par la cellule mobilité ont parfois été sans grand rapport avec les compétences des agents et des métiers.

Le bilan fait également mention d'un climat social maîtrisé, mais il rappelle que le dialogue social n'a pas été totalement ouvert et que plusieurs lettres collectives ou individuelles sont restées sans réponse de la part du ministère.

Concernant les postes proposés aux agents du SNT dans le nouvel établissement, un certain nombre de postes concernant des missions transversales ont été réservés aux agents de

l'EMOC déjà en place. Il a été indiqué aux agents du SNT assurant des missions équivalentes qu'ils ne pouvaient pas venir en doublon sur ces postes. Or, il s'avère que depuis la création de l'OPPIC, des recrutements ont été réalisés sur ces mêmes postes, alors qu'ils auraient pu être pourvus par des agents du SNT. De la même manière, certains postes d'agents du SNT ont été annoncés comme supprimés dans la future structure, alors qu'ils ont finalement été conservés puis pourvus via des recrutements extérieurs.

En outre, les agents qui ont envisagés la possibilité de rejoindre l'OPPIC n'ont eu que très tardivement les informations sur les conditions de recrutement (niveau de rémunération, indice, fiche de poste, etc.,) leur permettant de prendre une décision. Les salaires obtenus au final ne correspondent pas, pour certains, aux propositions qui leur avaient été faites. Aucune négociation n'a été possible.

Enfin, les conditions de recrutement ont été imposées aux agents fonctionnaires titulaires, sous la forme d'un détachement obligatoire pour une durée de trois ans sur contrat d'établissement. L'avantage de ce type de transfert devait permettre l'homogénéisation des salaires entre les agents de l'ex-SNT et ceux de l'ex-EMOC. Or, la comparaison des salaires entre les contractuels en CDI et les fonctionnaires en détachement sur trois ans montre, au contraire, des disparités importantes alors que la réforme sur les gains de détachement devait permettre d'obtenir cette homogénéité, grâce à un déplafonnement du taux de détachement.

Le bilan est donc plus que mitigé. L'action de la cellule de reclassement n'emporte pas l'enthousiasme, en particulier chez les anciens agents du SNT. Ceci inquiète la FSU, qui ne voit pas d'un très bon œil les futures opérations (et notamment celle qui concerne le MUCEM).

M. Christian NÈGRE invite les organisations syndicales à lire le document qui leur a été remis ; document apportant une réponse aux questions précédentes. Il porte sur les 49 agents du SNT qui ont été accompagnés.

Il est intéressant, cependant, d'avoir les ressentis des personnels quelques mois après l'opération. Il reconnaît que cette expérience ne s'est pas déroulée dans des conditions forcément très faciles. Les délais étaient extrêmement courts et le bassin d'emploi était assez réduit. Le nombre de personnes qui souhaitaient effectivement rejoindre l'OPPIC était très limité et ce, essentiellement pour des raisons géographiques et non statutaires.

Il note que les agents qui ont rejoint l'OPPIC ne sont pas mécontents de leur niveau de rémunération. Pour un grand nombre de ces agents, il explique que l'administration est parvenue à déplafonner le gain de détachement (jusqu'à 25 %). Même si cela ne correspond pas au niveau de rémunération de certains agents de l'OPPIC, cela constitue une belle opportunité de carrière pour ces agents.

Si des agents ont effectivement trouvé des solutions sans l'aide de l'équipe mobilité, il constate que tous ont été reçus. Il a lui-même mené des entretiens sur place.

Il remarque que les agents qui sont partis à la retraite à la fin de l'année 2010, ainsi que ceux qui partiront à la fin de l'année 2011, n'ont pas souhaité qu'un poste pérenne leur soit proposé avant leur départ à la retraite.

Enfin, il note que conformément à ses engagements, l'administration n'a procédé à aucune nomination forcée ou à aucun déplacement d'office. Elle a même trouvé, pour la plupart des agents qui habitaient loin, des postes qui étaient plus proches de leur domicile qu'auparavant.

Il s'agit d'une expérience ; le MUCEM en sera une autre. L'administration se servira de l'expérience du SNT/EMOC pour faire encore mieux.

M. Franck GUILLAUMET (CGT-Culture) rappelle qu'il existait un clivage politique sur l'idée même de cette fusion, au moins s'agissant des modalités de décision. La CGT considère que la décision de Monsieur le Ministre a été quelque peu hâtive.

Il n'est pas en mesure de porter un jugement sur le niveau de rémunération des agents ayant intégré l'OPPIC ; mais si ces rémunérations méritent d'être revalorisées ou révisées, il est prêt à en débattre, car la justice sociale doit être identique pour tout un chacun.

Il rappelle sa préoccupation relative aux agents dont la situation n'a pas encore trouvé de solution alors même que le groupe de travail mettait à chaque fois en avant ces situations difficiles à résoudre. Il considère que la mobilisation doit être réactivée pour ne laisser personne de côté.

M. Dominique NOËL (SUD/Culture) pense que la cellule mobilité n'a pas démerité. Pour autant, il est gêné par le fait que la réunion des deux établissements ait été précipitée. Cela a pu avoir des impacts sur certains agents.

M. Christian NÈGRE signale que les agents qui étaient encore en situation transitoire sont toujours accompagnés. Il espère qu'une solution sera trouvée rapidement.

M. Frédéric MAGUET (SNAC/FSU) regrette que la priorité ait été accordée aux personnels de l'EMOC par rapport à ceux du SNT. En outre, des promesses avaient été faites aux agents du SNT, mais elles n'ont pas toutes été tenues.

Mme Elodie ZIEGLER-PERTHUISOT propose aux organisations syndicales d'examiner la question diverse relative au MUCEM.

M. Vincent KRIER (CGT-Culture) demande l'inscription de ce point à un prochain CTP de la DGP. La CGT a posé cette question, car elle désire obtenir une réponse sur les garanties apportées aux agents en termes sociaux et sur la délocalisation du MUCEM à Marseille.

Il rappelle que la délocalisation du musée des ATP était à l'ordre du jour dès 1992, comme peuvent en témoigner des débats parlementaires. Par ailleurs, cette délocalisation a été arrêtée au CIAT en juillet 1999 et reconfirmée au CIAT de 2000. Aussi, cette question est récurrente dans toutes les annexes du projet de loi de finances pour les années 2008, 2009 et 2010 du ministère de la culture et de la communication.

Il cite : « *Projet consistant en la création à Marseille du Musée des civilisations de l'Europe et de la Méditerranée à partir de la délocalisation et de la transformation du musée des arts et traditions populaires* ».

La CGT considère que l'administration doit apporter des réponses sur la délocalisation envisagée. Elle souhaite, en outre, que l'administration se réfère à la circulaire du 11 juin 1992 relative à l'accompagnement social et à la délocalisation en province des services de l'Etat et des établissements assimilés. Cette circulaire prévoit un certain nombre de droits et de garanties aux agents, sur des bases extrêmement claires ; beaucoup plus claires que celles figurant dans le courrier adressé à Monsieur SUZARELLI par Monsieur le Ministre et transmis aux agents. Ce courrier évoque des mesures d'accompagnement dans le cadre du projet de mobilité.

La circulaire est notamment plus précise sur la question de l'emploi et fait du volontariat un principe : les agents des services et établissements délocalisés ne peuvent se voir imposer un

départ, dès lors que celui-ci les conduit à quitter l'Ile-de-France (il s'agit bien d'un départ en dehors de la circonscription administrative Ile-de-France). L'administration doit alors proposer une possibilité de reclassement aux agents qui ne suivraient pas leur service ou établissement, y compris aux agents contractuels qui ne doivent pas être licenciés à l'occasion de cette délocalisation.

Selon les dispositions de cette circulaire, les agents volontaires pour suivre leur service seront considérés comme mutés d'office. Il s'agit d'un point essentiel dans le dispositif garanti par cette circulaire.

La CGT sait parfaitement qu'il est tentant pour l'administration de demander aux agents de postuler de nouveau sur leurs postes et de profiter de cette délocalisation pour sous-traiter la question de la surveillance et de l'accueil. Actuellement, des agents de cette filière sont volontaires pour aller à Marseille, mais ils veulent des garanties et être certains qu'ils seront mutés d'office.

En outre, la circulaire évoque un certain nombre de points : sur les formations d'adaptation et sur l'accompagnement des familles, notamment en termes de logement ou d'accompagnement des enfants ou du conjoint. Les mesures sociales doivent être examinées avec le préfet du département d'accueil et les organisations syndicales.

Il rappelle ensuite que cette circulaire implique la mise en place d'un plan social qui doit être débattu avec les organisations syndicales. Elle implique également la mise en place d'un budget spécifique qui doit permettre de prendre en charge les frais des agents délocalisés et les indemnités.

La CGT demande à l'administration qu'elle garantisse aux agents du MUCEM que les droits liés à la délocalisation énumérés dans la circulaire du 11 juin 1992 seront effectivement appliqués.

Mme Elodie ZIEGLER-PERTHUISOT constate qu'il y a deux aspects dans l'intervention de Monsieur KRIER.

Il y a d'abord un aspect politique et décisionnel. Elle cite quelques mots de la lettre adressée par Monsieur le Ministre à Monsieur SUZARELLI, directeur du MUCEM, le 6 janvier 2011 : Monsieur le Ministre affirmait qu'un des volets majeurs du chantier était celui des ressources humaines. Il indiquait qu'il tenait particulièrement à ce que la transition entre le SCN et l'établissement public de Paris à Marseille s'opère « *au mieux de l'intérêt du musée et de ses agents* ». A cet effet, Monsieur le Ministre se disait attentif aux mesures d'accompagnement proposées aux personnels déjà en fonction au sein du MUCEM, qu'ils rejoignent ou non le futur établissement public.

Il y a ensuite un point juridique sur lequel Monsieur NÈGRE reviendra.

M. Christian NÈGRE explique qu'un comité de suivi va être mis en place, afin de discuter régulièrement de la situation des agents (ceux qui souhaitent aller à Marseille et ceux qui ne le veulent pas).

Monsieur KRIER fait référence à la circulaire du 11 juin 1992 qui vise à définir les conditions d'application d'un certain nombre de textes réglementaires qui ont tous été abrogés. Cette circulaire est donc caduque. Depuis, la loi mobilité a été publiée et un certain nombre de dispositifs d'accompagnement ont été définis par les décrets n° 2008-366, n° 2008-368 et n° 2008-369 du 17 avril 2008 (prime de restructuration de service, indemnité de départ volontaire, indemnité temporaire de mobilité).

En l'état, la circulaire mentionnée n'est donc pas applicable. Pour autant, certains dispositifs d'accompagnement ont clairement été repris dans la loi mobilité et dans sa circulaire d'application. L'administration est, en outre, tout à fait ouverte à discuter des modalités pratiques d'accompagnement des personnels vers des postes en région parisienne ou en dehors, et des conditions d'accompagnement des personnels à Marseille.

Mme Véronique ROBLIN (Expert administration) rappelle que, dans la hiérarchie des normes, une circulaire est inférieure à un décret. Ainsi, si un décret est abrogé, la circulaire d'application qui en découle n'a plus de portée juridique. Par conséquent, la circulaire du 11 juin 1992 est caduque de fait.

Mme Valérie RENAULT (CGT-Culture) cite la délocalisation d'agents du CNDP en Poitou-Charentes. Ceux-ci ont bénéficié des dispositifs évoqués dans la circulaire du 11 juin 1992, alors que la délocalisation est intervenue au mois de janvier 2009.

M. Vincent KRIER (CGT-Culture) confirme que les régimes indemnitaires cités dans cette circulaire ne s'appliquent plus. Cependant, le principe du volontariat et des mutations d'office qui en découlent perdure.

M. Christian NÈGRE répond que cela apparaît dans la loi mobilité. Celle-ci prévoit que lorsque les activités sont transférées, la mobilité s'effectue. Il rappelle que pour le SNT, il a été expressément demandé de ne pas appliquer cette loi mobilité. Or dans le cas du MUCEM, les organisations syndicales demandent le contraire, puisqu'elles veulent que tous les agents qui souhaitent aller à Marseille soient mutés d'office à Marseille.

M. Vincent KRIER (CGT-Culture) demande si l'administration garantit aux agents volontaires pour être transférés avec leur établissement à Marseille qu'ils auront le bénéfice d'une mutation d'office et qu'ils n'auront pas à repostuler sur leurs postes.

M. Christian NÈGRE répond que les activités transférées permettront bien aux agents d'être mutés dans l'intérêt du service. Ils ne seront pas obligés de repostuler sur leurs postes.

M. Frédéric MAGUET (SNAC/FSU) s'enquiert du devenir des agents de la filière ASM.

Mme Elodie ZIEGLER-PERTHUISOT répond qu'il s'agit d'une question relative à la future organisation du MUCEM. Elle ne connaît pas, pour l'heure, la réponse.

M. Guillaume BOUDY précise qu'il existe des hypothèses selon lesquelles un certain nombre de fonctions pourraient être externalisées. Rien n'a, pour autant, été validé à ce stade. Mais les agents ne se retrouveront pas sans travail.

M. Vincent KRIER (CGT-Culture) pense que la direction est peut-être au fait de certains éléments qu'ignore encore l'administration, ce qui ne l'étonnerait d'ailleurs pas.

M. Frédéric MAGUET (SNAC/FSU) demande ce qu'il en est de l'accompagnement des conjoints.

M. Christian NÈGRE l'invite à se reporter au décret d'avril 2008 qui traite de la prime de restructuration de service et de l'indemnité pour perte d'emploi du conjoint. Il s'agit du cadre juridique en vigueur.

M. Frédéric MAGUET (SNAC/FSU) pense que le dispositif issu de la loi mobilité est plus restrictif ; aussi, l'administration pourrait décider d'octroyer les mêmes droits aux agents sur le fondement de la circulaire de 1992. La FSU demande que l'application des décrets de la loi mobilité soit aussi favorable aux agents que la circulaire de 1992. L'administration pourrait faire comme si cette circulaire était encore valable.

M. Didier ALAIME (CGT-Culture) rappelle que la loi mobilité s'applique en cas de « restructuration ». Dans le cas du MUCEM, il est question de « délocalisation ». Ce sont donc deux sujets différents.

M. Philippe BÉLAVAL indique que les fonctionnaires étant dans une situation statutaire réglementaire, il n'y a pas de droit acquis à une date précise. Les changements de texte s'appliquent automatiquement.

Puis, il annonce qu'un point relatif au MUCEM sera inscrit à l'ordre du jour du prochain CTP de la DGP.

M. Nicolas MONQUAUT (CGT-Culture) souhaite savoir si la filière ASM du MUCEM sera externalisée. Il cite le rapport Miquel qui prévoyait, comme mesure d'urgence en 2012, « l'externalisation de la surveillance aux arts et traditions populaires ».

M. Philippe BÉLAVAL rappelle que Madame ZIEGLER-PERTHUISOT et Monsieur BOUDY ont déjà répondu à cette question, à savoir que les scénarios possibles n'ont pas encore fait l'objet d'un arbitrage. A supposer que la filière ASM soit externalisée au MUCEM, les agents restent fonctionnaires et peuvent exercer leurs fonctions de surveillance ou de magasinage dans un autre établissement.

M. Franck GUILLAUMET (CGT-Culture) signale que l'audit Miquel préconise l'externalisation de la filière ASM. Dans l'agenda 2011 du CMPP apparaît la mise en œuvre des recommandations des audits spécifiques, en particulier pour les ASM. Des menaces extrêmement lourdes pèsent donc sur la filière ASM.

Mme Elodie ZIEGLER-PERTHUISOT rappelle que l'administration a apporté une analyse juridique à la question posée par les organisations syndicales concernant le MUCEM. Des précisions seront apportées dans le cadre du comité de suivi et du CTP de la DGP.

Concernant la lettre de Monsieur le Ministre à Monsieur SUZARELLI, elle note un paradoxe : la CGT souhaite que l'administration s'intéresse aux questions d'emploi dans les établissements ou associations. Or, elle ne semble pas satisfaite lorsque Monsieur le Ministre appelle l'attention d'un directeur d'établissement sur cette problématique.

M. Didier ALAIME (CGT-Culture) souhaite savoir quand les arbitrages seront rendus sur l'externalisation de la filière ASM au MUCEM. Il serait malheureux que des agents de cette filière, qui souhaiteraient aller à Marseille, ne puissent finalement pas le faire.

Monsieur le Ministre et son Cabinet ont fait des promesses en termes d'emploi aux Archives nationales, notamment en ce qui concerne l'ouverture de Pierrefitte-sur-Seine et de la filière ASM. La tentation de l'administration est grande d'externaliser la filière ASM du MUCEM et d'envoyer les agents à Pierrefitte-sur-Seine.

M. Guillaume BOUDY ne dispose pas encore de la réponse à cette question.

M. Frédéric MAGUET (SNAC/FSU) souligne qu'il est moins question du rapport rendu par l'inspection générale en 2009 sur le MUCM. Dans ce rapport, l'ancien directeur des ATP s'est fait réprimandé, car il n'avait pas été assez dirigiste dans les mutations d'agents de la filière ASM au moment de la fermeture des Galeries. Selon les inspecteurs généraux du ministère, il aurait fallu, lorsque la Galerie des ATP a fermé, qu'il soit procédé à de la mobilité forcée pour les 2/3 des agents de la filière ASM présents. Il demande si l'administration se place encore dans une perspective de « mobilité forcée ».

Mme Elodie ZIEGLER-PERTHUISOT répond que ce point sera abordé par le prochain comité de suivi et par le CTP de la DGP.

M. Nicolas MONQUAUT (CGT-Culture) insiste pour savoir s'il y aura une concertation avec les organisations syndicales avant que la décision ne soit prise. Cela serait bien qu'elles ne soient pas mises devant le fait accompli.

Mme Dominique FOURNIER (CGT-Culture) aborde la question diverse relative au STAP 17 et refait l'historique de la décision prise par l'administration du déménagement des agents de cette structure.

- A la fin du mois de septembre 2010, 12 agents ont appris qu'ils devraient déménager du palais épiscopal au mois de juin 2011.
- Vers le 15 octobre 2010, il leur a été demandé de commencer à déterminer leur environnement de travail dans le cadre des 12 m² de France Domains.
- Au début du mois de décembre 2010, il leur a été signalé par le chef du STAP que le déménagement aurait lieu à la direction départementale des territoires de la mer (DDTM), dans un étage entièrement vide. Quelques plans ont circulé. Les techniciens du STAP s'en sont emparés et se sont aperçus que tout était faux et que les plans n'étaient pas à l'échelle. La décision a donc été prise d'office, sans que les organisations syndicales n'aient été préalablement consultées. Aucune documentation officielle n'a été communiquée et aucune visite des locaux n'a été prévue.
- Au milieu du mois de décembre 2010, les organisations syndicales ont demandé qu'un point sur le déménagement soit inscrit au CTP de la DRAC. L'administration a opposé un refus. Puis, elles ont demandé qu'un point soit alors inscrit à l'ordre du jour du CHS. L'administration a refusé de trouver une date rapide pour la tenue d'un CHS. Les organisations syndicales ont donc proposé la tenue d'un CHS exceptionnel. L'administration a fini par proposer la date du 17 février 2011. Elle rappelle que les organisations syndicales n'ont pas été consultées alors qu'une note du Premier Ministre datant du 7 juillet 2010 dit : *« Le succès des réformes engagées repose sur l'adhésion de tous au projet. Dans cet esprit, les instances de dialogue social doivent pouvoir jouer pleinement leur rôle. Les organisations syndicales représentatives doivent être associées aux travaux »*.
- A la fin du mois de décembre 2010, le chef du STAP a indiqué que les agents de la DDTM refusaient d'accueillir les agents du STAP. L'argument fourni est que le personnel de la DDTM faisait une crise identitaire irrationnelle ne regardant pas les agents du STAP. Le DDTM a jusqu'à la fin du mois de février 2011 pour « faire passer la pilule » à ses propres agents.
- Le 14 janvier 2011, la CGT-Culture a rencontré la CGT Affaires maritimes, afin d'échanger sur la situation. Il ne s'agit absolument pas d'une crise identitaire. La CGT

Affaires maritimes a appris, par hasard, le projet d'intégration du STAP 17 à la DDTM lors de son CTP du 9 décembre 2010. Ils avaient alors quitté la salle, car il leur avait été proposé un pôle d'identité maritime en 2010. Cette installation du guichet unique a été confirmée pour 2011 par Madame LAGARDE. Or, si le STAP s'installe dans les locaux, il n'y aura plus de place pour les Douanes, qui devaient initialement rejoindre ce bâtiment. En outre, l'étage soi-disant vide ne l'est pas ; il est toujours occupé par des agents de la DDTM. Il faudra donc déplacer les agents du service de santé. Ces agents sont extrêmement mécontents parce qu'ils ont déménagé cinq fois en cinq ans!

- Le 17 janvier 2011, une réunion de service a été organisée au STAP, mais rien n'était à l'ordre du jour sur le sujet. Les organisations syndicales ont expressément demandé un plan et une visite. Le chef de STAP a catégoriquement refusé.
- Le 18 janvier 2011, le chef de STAP a remis à chaque agent un plan avec une projection d'aménagement. Les techniciens se sont repenchés sur le plan et ont constaté des incohérences : pour aller chercher un dossier, il faut passer par-dessus ou en dessous d'un bureau! En outre, l'installation des meubles à plan dans ces nouveaux locaux est problématique. Les organisations syndicales ont donc, de nouveau, demandé l'organisation d'une visite, qui a été refusée par le chef du STAP. La CGT va donc organiser elle-même la visite, ce que le chef de STAP accorde.
- Le 19 janvier, le chef de STAP a été convoqué par le DDTM.
- Le 20 janvier, il est revenu sur son accord et a proposé d'organiser la visite lui-même. Le même jour, le chef de STAP a interdit par écrit à tous les agents de visiter les locaux. A la fin de l'après-midi, la visite a de nouveau été autorisée. En toute fin d'après-midi, le préfet a affirmé que les agents pouvaient visiter les locaux.
- Le 21 janvier 2011, il a été procédé à la visite des personnels du STAP aux affaires maritimes. Le constat établi est effarant.

En outre, le fait de déménager les agents du STAP dans un bâtiment moderne nie les dispositions d'une instruction n° 53-99 SG du 1^{er} juillet 2010 relative à l'organisation des nouvelles directions régionales des affaires culturelles : *« D'une façon générale, il conviendra d'examiner systématiquement avec les préfets de département, les préfets de région les potentialités d'optimisation des locaux et des coûts de fonctionnement. Les conditions requises pour le bon fonctionnement des unités territoriales, c'est-à-dire des STAP, devront être réunies, espace d'accueil, salles de réunion, archives, et devront permettre l'accueil du public dans les locaux illustrant la mise en œuvre des objectifs de l'État en matière de qualité architecturale, de mise en valeur du patrimoine et de réutilisation fonctionnelle de locaux historiques »*.

Il est donc curieux que le STAP déménage, d'autant que les archives ne peuvent pas être stockées aux Affaires maritimes.

A l'unanimité, le personnel du STAP et celui des Affaires maritimes ont souhaité accompagner la délégation chez le préfet, qui a accepté de les recevoir. Le préfet leur a indiqué que le ministère de la culture et de la communication et le MEDDEM sont « nuls ». Ils n'ont, en effet, pas fait les efforts nécessaires vis-à-vis de France Domaines pour conserver leurs locaux, à savoir l'étage dans lequel se trouve actuellement le STAP. Il a reconnu les erreurs successives et a sous-entendu que les chefs de service auxquels il a donné des ordres sont des « bons à rien ».

Ainsi, au final, le maire de La Rochelle souhaite récupérer les locaux du STAP, mais les agents du STAP et des Affaires maritimes refusent ce déménagement. Elle aimerait savoir

quelle est véritablement la situation par rapport à ce que dit le préfet, car elle doit rendre des comptes aux agents du STAP.

M. Guillaume BOUDY est plutôt favorable au maintien des STAP dans des bâtiments de nature historique, dans la mesure où cela donne une image positive des services du ministère de la culture et de la communication.

Il rappelle que la norme imposée par France Domaines est de 12 m² par agent. Or, les locaux actuels présentent une surface de 34 m² par agent. Il sait qu'il existe effectivement un projet de déménagement au Bastion, qui a mis un certain temps à se décider.

Il prend note qu'une information claire aurait dû être fournie aux agents et ce, bien en amont du projet de déménagement. Il souligne toutefois qu'il a fallu du temps pour stabiliser les plans. Le Secrétariat général suivra de très près ce dossier et vérifiera que les normes imposées par France Domaines sont bien respectées.

Mme Dominique FOURNIER (CGT-Culture) rappelle qu'il y a une obligation de discuter de ce dossier avec les organisations syndicales. Or, cela leur a été refusé à plusieurs reprises.

M. Guillaume BOUDY répond qu'un CHS a été convoqué le 17 février 2011 pour un déménagement prévu au mois de juin 2011, ce qui est raisonnable.

Mme Dominique FOURNIER (CGT-Culture) rétorque que les agents des Affaires maritimes sont extrêmement mécontents.

M. Guillaume BOUDY répond que cette affaire sera gérée de manière pragmatique, en essayant de corriger les défauts de communication vis-à-vis des agents.

M. Nicolas MONQUAUT (CGT-Culture) constate qu'il s'agit de la brutalité d'une politique, qui s'applique même lorsque ce n'est pas logique.

La norme de 12 m² par agent n'est pas indiquée pour le STAP, qui utilise des tables à dessin et des armoires à plans. Ceci est inconcevable, cette structure nécessite beaucoup plus de place. En outre, il précise que l'approche des 12 m² par agent n'est pas applicable aux services patrimoniaux, c'est une hérésie.

M. Guillaume BOUDY l'invite à déployer ses observateurs dans un certain nombre de STAP qui ont déjà fait l'objet de déménagements. La problématique des tables, des armoires à plans et des zones de rangement a toujours été soulevée et réglée.

La norme de 12 m² par agent est une moyenne qui ne prend pas en considération les espaces de circulation et certaines salles de réunion.

M. Nicolas MONQUAUT (CGT-Culture) confirme que si la règle des 12m² est appliquée pour ce STAP, il faudra revoir l'économie générale du projet. Ensuite, il précise que Monsieur BOUDY a pris des engagements au moment des textes DRAC/SDAP. Les organisations syndicales avaient alors signalé l'existence du problème immobilier. L'administration avait dit que tout irait pour le mieux.

M. Guillaume BOUDY regrette que ce sujet soit évoqué tardivement lors du CTPM, alors que le Secrétariat général n'en a pris connaissance que la veille très tard.

M. Franck GUILLAUMET (CGT-Culture) rétorque que le courriel mentionnant ceci a été adressé à Monsieur HANOTAUX le 7 février 2011, à 17 heures 16 précisément.

M. Guillaume BOUDY rétorque que les organisations syndicales peuvent, au lieu de saisir le directeur de Cabinet sur ce sujet, le saisir ou saisir Madame FENDT qui coordonne les questions immobilières ou encore Monsieur LOYER-HASCOËT. Il lui assure que le Secrétariat général s'en occupera au mieux.

M. Nicolas MONQUAUT (CGT-Culture) souligne l'existence d'une chaîne chaotique de dysfonctionnements. Il ne comprend pas pourquoi le Secrétariat général n'a pas pris connaissance de ce dossier plus tôt. Il pensait, en effet, qu'il y avait un minimum de veille sur les locaux occupés par les services du ministère de la culture et de la communication.

Il ajoute qu'avec ce qui se passe dans les départements et dans les régions en termes de politique immobilière de l'État, il propose que ces débats aient lieu en CTPAC ou au CTP de la DGP. Il serait conseillé, en effet, d'avoir une estimation de ce qui arrivera dans les six mois à venir, afin de s'assurer que la gestion n'est pas catastrophique et que les conditions *ad hoc* sont réunies.

Enfin, il demande si le refus d'inscrire ce point aux CTP et CHS est conforme à l'esprit et à la lettre des textes de 1982, que l'administration n'a de cesse de mentionner. Ces dysfonctionnements doivent questionner le bureau de l'expertise statutaire et du dialogue social sur la conduite du dialogue social dans les services déconcentrés du ministère. Cela interroge également la politique immobilière ministérielle, sur la façon de gérer les problèmes en amont. Cela pose enfin un débat de fond sur ce que dit et fait valoir le ministère à France Domaines.

M. Guillaume BOUDY répète qu'il va alerter ses services pour tenter de régler cette affaire, comme il l'a toujours fait. Ensuite, l'administration alertera le DRAC, afin qu'il fournisse à ses agents une information claire, précise et cohérente, dès lors qu'il en obtiendra de la part de la préfecture. Plus généralement, l'administration pourra effectuer un bilan de l'ensemble des déménagements ou mouvements prévus.

M. Pierre HANOTAUX demandera aux DRAC de faire remonter l'ensemble des problèmes immobiliers ou autres au Secrétariat général. Ce problème n'est connu de l'administration que depuis quelques jours. Elle sera plus particulièrement attentive à ce cas.

Mme Dominique FOURNIER (CGT-Culture) souligne qu'il est effectivement nécessaire de faire remonter les problèmes aux DRAC, mais qu'il faut également faire redescendre des informations aux agents. Sinon, cela n'a pas de sens.

M. Pierre HANOTAUX abonde dans ce sens. Puis, il aborde la question diverse relative à l'enseignement supérieur.

M. Luc ALBESSARD (CGT-Culture) souhaite connaître l'ambition du ministère de la culture et de la communication quant à son enseignement supérieur, en termes d'orientations et de prospectives. Il rappelle que lors du CTPM du 1^{er} octobre 2010, Monsieur le Ministre avait été directement interpellé par les organisations syndicales. Ce dernier avait annoncé qu'un point d'étape serait présenté avant la fin de l'année 2010. Cet engagement n'a pas été tenu alors qu'il s'agit d'un sujet récurrent.

Sur les 88 opérateurs du ministère, environ 38 sont des structures d'enseignement supérieur (écoles d'art, écoles d'architecture, conservatoires, et autres structures). Les établissements représentent environ 70 % du ministère et les établissements d'enseignement supérieur représentent à eux seuls 40 à 45 % des structures, soit 1/3 de l'activité du ministère. Il est donc possible de mesurer la place extraordinaire de l'enseignement supérieur au sein du ministère de la culture et de la communication et d'évaluer les contenus de renommée mondiale de ces établissements.

Les établissements d'enseignement supérieur, confrontés à des situations comme le LMD, doivent traiter directement avec des géants comme l'Éducation nationale. Dans certains cas cela fonctionne, mais ce n'est pas toujours le cas.

Lors de la réorganisation du ministère, et plus particulièrement de celle de l'administration centrale, la CGT avait lourdement insisté pour qu'une entité soit créée au sein du Secrétariat général. En effet, si les directions métiers comme les DG ont une influence et une vraie compétence sur les notions métiers en tant que tutelle, le Secrétariat général a tout de même une place prépondérante : il doit instaurer un dialogue entre le ministère de la culture et de la communication et l'Éducation nationale.

En ce qui concerne l'enseignement supérieur, beaucoup de thèmes sont prépondérants (LMD, statut d'emploi des enseignants, reclassement des personnels enseignants). L'enseignement supérieur doit donc être un chantier ouvert et porté par Monsieur le Ministre. C'est pourquoi les organisations syndicales ont besoin de connaître la nature et l'ambition du ministère de la culture et de la communication sur ce sujet : quelle est la déclinaison de la politique ministérielle en la matière ? quel est le calendrier de travail ? comment les organisations syndicales s'inscrivent-elles dans le dialogue ?

Il termine en expliquant que ces établissements participent entièrement à la cohérence et à la cohésion du ministère de la culture et de la communication. En revanche, il note que les projets d'EPCC, actuellement en cours, sont des sujets dangereux à bien des égards. Les discussions doivent être ouvertes ; or, jusqu'à présent, les organisations syndicales n'ont pas été interpellées.

Mme Claire LAMBOLEY confirme qu'il s'agit d'un sujet important, ce dont l'administration a pleinement conscience. Il est complexe, mais également très riche et porteur d'évolutions pour le ministère de la culture et de la communication et pour Monsieur le Ministre.

Elle a une notion plus large que celle de la CGT quant au périmètre de l'enseignement supérieur culturel, puisqu'elle ne le restreindrait pas aux établissements publics. Il s'agit de le concevoir dans un périmètre plus large : en fait, 130 établissements entrent dans la sphère de l'enseignement supérieur du ministère de la culture.

Ce champ a énormément évolué au cours des dix dernières années : désormais, nous devons adopter un dispositif dans lequel les établissements sont eux-mêmes habilités à délivrer des diplômes -et non plus l'Etat-, car ceci n'était pas conforme à l'esprit et aux principes de l'enseignement supérieur.

Elle ajoute que l'entrée dans le LMD a commencé avec les écoles d'architecture et du patrimoine dès 2005 et s'est poursuivie au cours des dernières années, ce qui aboutit aujourd'hui à une reconnaissance des écoles d'art, nationales et territoriales. Ces dernières sont en train d'acquérir le grade de master, ce qui est extrêmement important pour le

rayonnement de ce secteur. Les deux conservatoires nationaux supérieurs de musique et de danse se sont également vu reconnaître, à l'été 2010, le grade de master pour la musique.

Aujourd'hui, lorsqu'il est question de l'ambition du ministère de la culture et de la communication, il faut se replacer dans le cadre de ces évolutions. Cela a posé et pose encore des questions de structuration générale ; la France doit par exemple se développer en matière de recherche. La scission historique entre les grandes écoles et l'université a, en effet, contribué à affaiblir le secteur de la recherche, par rapport à d'autres pays. En outre, le ministère de la culture et de la communication doit trouver sa place par rapport aux pôles de recherche et d'enseignement supérieur (PRES) et aux instruments comme les investissements d'avenir.

Contrairement à ce qui a pu être craint, à savoir une marginalisation de l'enseignement supérieur Culture, le ministère de la culture et de la communication a un modèle similaire aux grandes écoles qui s'affirme et qui trouve sa légitimité. Aujourd'hui, le ministère cherche à défendre son identité et met en avant une forte insertion professionnelle, des liens forts aux métiers et fait valoir une organisation proche des grandes écoles.

Tout ceci constitue une richesse que le ministère de la culture et de la communication doit valoriser. Il souhaite travailler avec l'enseignement supérieur sur la recherche, car un certain nombre d'éléments doivent encore évoluer. En outre, il est nécessaire de réaffirmer la place que nos établissements occupent dans les PRES : 22 établissements « culture » sont déjà intégrés à des PRES.

Le ministère doit travailler avec l'Enseignement supérieur – qui est très ouvert à cette complémentarité entre les deux domaines – pour réaffirmer sa spécificité, sa richesse et la place qu'il peut prendre à ses côtés. Par ailleurs, le ministère de la culture et de la communication peut faire davantage dialoguer les établissements de son enseignement supérieur entre eux. C'est à travers cela que le ministère de la culture et de la communication parviendra à affirmer une identité propre. Enfin, le ministère doit progresser sur certains chantiers globaux comme la VAE ou la formation continue, qui concernent tous les établissements d'enseignement supérieur culture.

M. Luc ALBESSARD (CGT-Culture) indique qu'une des raisons pour lesquelles la CGT avait souhaité que la notion d'enseignement supérieur soit inscrite dans les prérogatives du Secrétariat général est qu'un tronc commun peut exister à certains niveaux. Ensuite, il y a des déclinaisons. Chaque structure doit garder la richesse de sa spécificité.

La CGT craint que les EPCC aient tendance à créer une forme de nivellement par le bas. En effet, le projet d'EPCC est particulier. La CGT n'en voit pas les avantages, mais les enseignants en perçoivent les dangers et les inconvénients. Il comprend bien que les choses évoluent, mais il serait pertinent que les organisations syndicales soient associées à ces changements et en discutent avec la parité administrative.

M. Pierre HANOTAUX en prend acte.

Mme Claire LAMBOLEY est prête à travailler avec les organisations syndicales sur ces questions. Un calendrier et des thèmes seront proposés aux organisations syndicales.

M. Franck GUILLAUMET (CGT-Culture) pense qu'il y aura des liens à faire avec les politiques de la recherche dont il a été vu, par le prisme d'autres dossiers, qu'elles étaient concernées, et même fragilisées.

Reprise du point 2

Point n° 2 : Présentation de la démarche GPEEC (pour information)
--

M. Christian NÈGRE rapporte. La construction de la démarche GPEEC doit aider à la prise de décisions, en fixant les grandes orientations en matière de ressources humaines et en anticipant l'évolution des activités.

Cette démarche doit permettre de mettre en œuvre des plans d'action RH pour adapter le mieux possible les ressources humaines -en termes de formations, de recrutement ou de mobilité des personnes- aux besoins des différentes structures et services du ministère.

Cette démarche GPEEC s'appuie sur une cartographie des effectifs qui, même si elle demeure insuffisamment renseignée, a fait l'objet d'une fiabilisation sur le plan des affectations des personnels et du rattachement de ceux-ci à des fonctions. Cette cartographie permet d'avoir une vision de la répartition des ressources humaines, en fonction des différentes activités exercées au sein du ministère. A partir de cette cartographie, une prévision des départs (départs à la retraite et autres) est établie. Cela permet de voir comment les ressources présentes évoluent dans le temps, combien d'effectifs sont disponibles, en fonction de leur qualification et de leur localisation.

En parallèle, l'administration mène une réflexion sur les besoins, par rapport aux activités exercées et aux politiques retenues et ce, pour chaque métier. Cela permet de déterminer les besoins dans les différentes structures ; besoins qui doivent être satisfaits au même moment. En rapprochant ces données, l'administration évalue l'écart entre les ressources et les besoins projetés. A partir de là, des plans d'action sont proposés, afin de combler ces écarts. Il peut s'agir d'actions de formation, de recrutement ou de mobilité. Ces plans d'action restructurent ainsi l'emploi, en termes de niveau de qualification ou de type de compétences, afin que le service public culturel puisse être assuré dans les meilleures conditions.

Les documents remis aux organisations syndicales présentent un tableau synthétique reprenant les grandes étapes de la démarche GPEEC. L'administration en est à la phase d'identification d'un certain nombre d'écarts prévisibles, en fonction des départs et des besoins déjà connus.

L'administration a commencé à établir une doctrine en termes de politique de recrutement, qui se trouve également dans le dossier remis aux organisations syndicales. Ensuite, l'idée est de décliner cette démarche au sein de l'ensemble des CTP pour affiner, au fur et à mesure de la réduction du périmètre de compétences de ces CTP, l'analyse des écarts entre les ressources disponibles et les besoins sur trois ans.

M. Nicolas MONQUAUT (CGT-Culture) signale que la CGT souhaite aborder la méthode globale de cette démarche et la méthode par rapport aux orientations fixées par le Président de la République sur la résorption de l'emploi précaire.

Il rappelle que les organisations syndicales se sont battues pendant des années pour dire que la démarche GPEEC s'inscrivait dans les compétences du CTP. Cela ne veut pas dire que c'était difficile, mais auparavant, le ministère ne faisait pas de GPEEC à proprement parler. Elle était réalisée dans certaines réunions, mais hors des CTP. La CGT exige que la réglementation en la matière s'applique et que ce sujet soit désormais abordé en CTP.

Il explique ensuite qu'en 2002 et en 2003, le ministère établissait des plans à 5 ou 6 ans. Des groupes de travail ont ainsi produit des documents extrêmement utiles au sein du ministère. Il

cite par exemple le document intitulé : « évolution des emplois au ministère de la culture et de la communication 1996-2002 ; groupe de travail sur l'emploi ». Le ministère dispose donc de nombreux matériaux. Par conséquent, la CGT ne veut pas entendre que tout ceci est nouveau.

Il revient ensuite sur l'obligation réglementaire d'aborder ce sujet dans le cadre des CTP et renvoie l'administration aux dispositions des articles 12 et 15 du décret du 28 mai 1982. L'alinéa b de l'article 12 stipule bien que les CTP sont compétents pour connaître des questions relatives aux « *conditions générales de fonctionnement des administrations et des services* ». Dans sa circulaire d'application, la Fonction publique précise également qu'« *une décision de réduction des effectifs en vue d'un nouvel aménagement du service constitue une mesure d'organisation qui doit être soumise à l'avis du CTP* ».

Le ministère de la culture et de la communication est, par définition, dans une période de réduction des effectifs. Cela signifie que lorsqu'il est question des différentes sphères du CTP, l'administration est amenée, année après année, à mener des politiques de réduction et d'ajustements. D'après la jurisprudence, ces projections doivent être débattues en CTP, avant d'être mises en œuvre. En outre, un avis doit être rendu par le CTP. Par conséquent, il ne devra plus être procédé à des réductions d'effectifs dans les services, tant que les CTP compétents n'auront pas donné leur avis. Ainsi, avant d'entamer toute démarche GPEEC dans un établissement, le CTP central de cet établissement devra se réunir pour examiner les réductions d'effectifs envisagées.

Toutefois, même en période de réduction des effectifs, le ministère de la culture et de la communication procède à des recrutements. Il mentionne les dispositions de la circulaire évoquée précédemment : « *Il convient de rappeler que depuis sa modification par l'article 78 de la loi de 1987, l'article 15 de la loi du 11 janvier 1984 précise désormais que les CTP sont compétents pour connaître les problèmes relatifs au recrutement des personnels* ». Dès lors, ce sont les CTP qui doivent débattre de la politique de recrutement du ministère de la culture et de la communication.

Il revient ensuite aux dispositions de l'article 15 du décret du 28 mai 1982 : « *Les CTP reçoivent communication d'un rapport annuel sur l'état de l'administration, du service ou de l'établissement public auprès duquel ils sont créés. Ce rapport doit indiquer les moyens, notamment budgétaires et en personnels, dont dispose cette administration, ce service, cet établissement public. Il comporte toutes évolutions relatives à l'évolution de la gestion prévisionnelle des effectifs en termes de recrutement, de mobilité, de cessation définitive de fonctions. Les comités débattent de ce rapport* ». La circulaire d'application de la Fonction publique précise que les conclusions de ces débats et les préconisations sont portées à la connaissance de l'autorité compétente.

Tout ceci sous-entend que l'administration ne pilote pas seule. Les organisations syndicales ne prônent pas une cogestion, mais affirment qu'elles doivent être informées, à toutes les étapes, des mesures d'organisation prises par l'administration en termes d'emplois. La CGT souhaite que la structure de l'emploi et son évolution soient mises à plat d'un point de vue prévisionnel. Pour la CGT, trois données sont fondamentales : le dénombrement des agents, la hauteur de l'emploi et la nature de l'emploi par métier et filière.

Il ajoute que pour la cinquième année consécutive, des conférences GPRH seront organisées en 2011 avec les Secrétaires généraux et des directeurs des ressources humaines des différents ministères. Elles seront conduites par la direction générale de la Fonction publique et associeront la direction du Budget et l'Etat. Outil privilégié du pilotage stratégique de la gestion des ressources humaines, ces conférences auront pour principal objectif d'examiner la traduction des décisions des Conseils de modernisation des politiques publiques pour les

budgets pluriannuels 2011-2013. Pour l'exercice 2011, l'ordre du jour de ces conférences a été plus resserré et s'articule autour des sept thématiques prioritaires qui auront trait à la mise en œuvre de la phase 2 de la RGPP.

Il évoque également un courrier en date du 23 novembre 2010 qui a été adressé à Monsieur le Ministre sur cette thématique ; l'administration doit transmettre des informations à Bercy. Le ministère ne peut donc pas dire qu'il n'était pas au courant, d'autant plus que ce document est public et a été mis en ligne sur le site modernisation.gouv.fr.

La CGT explique que de nombreux agents du ministère vivent une situation difficile. L'administration ne peut pas s'exonérer de travailler avec les organisations syndicales.

Il souhaite également que les documents soient homogènes et permettent de croiser et de synthétiser les données.

M. Christian NÈGRE explique que la conférence GPRH 2011, pour le ministère de la culture et de la communication, a eu lieu le 10 février 2011. En pratique, il n'a pas été question de gestion prévisionnelle. En revanche, des thèmes d'actualité et de mise en œuvre de la politique de gestion des ressources humaines (rénovation du dialogue social, problématiques de fusion de corps, évolutions de politiques de rémunération) ont été évoqués, avec l'équipe de la direction générale de l'administration et de la fonction publique (DGAFP).

Ont également été abordées les bonnes pratiques du ministère de la culture et de la communication en matière de recrutement des personnes handicapées ou de suivi des risques psychosociaux.

Par contre, les problématiques d'évolution des effectifs n'ont pas du tout été évoquées.

M. Guillaume BOUDY répond qu'il n'a pas eu connaissance du courrier adressé à Monsieur le Ministre. Il entend la demande de la CGT et comprend qu'elle souhaite avoir une vision dynamique de l'emploi, dans le cadre d'une gestion prévisionnelle.

Il ne lui semble pas incongru que les organisations syndicales représentées au CTPM disposent d'éléments d'information sur cette prévisibilité, mais il souligne que ces données ne sont pas forcément faciles à collecter (départs ou retours non anticipés). L'administration a fait des efforts et des progrès en la matière. Néanmoins, le travail demandé par les organisations syndicales prendra un certain temps. Il est tout à fait prêt à le partager avec elles, mais pas forcément dans le cadre du CTPM.

Il indique qu'un bilan annuel de la GPEEC doit être fait au ministère de la culture et de la communication.

M. Nicolas MONQUAUT (CGT-Culture) explique que l'article 15 du décret de 1982 précité dit qu'un état des lieux des effectifs présents dans les services doit obligatoirement être présenté à la fin de l'année.

M. Guillaume BOUDY répond que ce chiffre apparaît dans le dossier remis aux organisations syndicales.

M. Nicolas MONQUAUT (CGT-Culture) souhaite que ce chiffre apparaisse dans tous les CTP. Ensuite, le petit 2 de l'article 12 doit être appliqué ; la circulaire Fonction publique indique que « *toute mesure de réduction des effectifs doit être soumise à l'avis du CTP* ».

M. Pierre HANOTAUX répond que l'administration travaille en ce sens. C'est justement l'intérêt de travailler sur une démarche concertée, afin que les organisations syndicales reçoivent les éléments dont elles ont besoin.

M. Nicolas MONQUAUT (CGT-Culture) rappelle que la CGT souhaite obtenir des éléments permettant de savoir dans quelle proportion les effectifs vont augmenter ou diminuer dans chaque service, quelle sera la structure des effectifs dans les prochaines années et quelles seront les tendances. Il souhaiterait que l'administration fournisse aux organisations syndicales une note synthétique qui mette en lumière les priorités du ministère en termes d'emploi, par filière et métier et par structure (combien en DRAC, en EP, en administration centrale ?).

Il pense également que le secrétariat général doit être respectueux des obligations réglementaires fixées par les textes. La première difficulté pour réaliser l'exercice est que le ministère de la culture et de la communication a été « balkanisé » en 80 structures juridiques autonomes.

M. Pierre HANOTAUX n'est pas en accord avec la manière dont Monsieur MONQUAUT voit le ministère. En revanche, il est normal que l'administration donne aux organisations syndicales les éléments qu'elles réclament. Il précise néanmoins que certains dossiers sont encore à l'état de projet.

M. Franck GUILLAUMET (CGT-Culture) entend l'argument de Monsieur HANOTAUX consistant à dire que certains dossiers n'ont pas encore été finalisés et qu'il est difficile pour l'administration de fournir ces éléments. Pour autant, le ministère possède des éléments parcellaires. Par exemple, des éléments relatifs à la suppression d'effectifs existent au niveau du Centre Pompidou ou du musée du Louvre ; ces données devraient être validées.

Il s'agit de savoir ce qui va être fait pour que le ministère de la culture et de la communication continue à fonctionner.

M. Nicolas MONQUAUT (CGT-Culture) signale que les agents ont besoin de savoir ce qu'il va advenir en termes d'augmentation ou de suppression de postes au sein des différents services.

M. Guillaume BOUDY comprend la demande de la CGT. L'administration effectue actuellement un travail conséquent, consistant à établir la cartographie des emplois au sein du ministère.

Il signale que les mesures RGPP s'appliquent et donnent des orientations gouvernementales, mais il y a aussi la réalité de ce que le ministère est capable de faire. En effet, les règles de la Fonction publique ne permettent pas des évolutions aussi rapides que ce qui est souhaité.

L'administration est prête à partager l'exercice avec les organisations syndicales dans un groupe de travail *ad hoc*. Elle est d'ailleurs en train de le faire pour 2011. Les directeurs généraux sont, par ailleurs, en pleine réflexion quant à la construction et la répartition de leurs plafonds d'emploi, en fonction de leurs priorités. Le Secrétariat général effectue le même exercice. Cependant, il s'agit d'un exercice extrêmement difficile, car les effectifs diminuent (départs à la retraite et départs naturels). L'exercice est donc parasité par des éléments non prévisibles.

M. Nicolas MONQUAUT (CGT-Culture) demande que l'administration acte le principe selon lequel les CTP seront rapidement réunis sur l'état des lieux de l'année 2010

(photographie disponible dans tous les CTP). Une fois que les arbitrages auront été rendus, les CTP se réuniront une deuxième fois, afin qu'il soit débattu des conditions de mise en œuvre de l'exercice 2011. Enfin, il souhaite que l'administration mette en place une nomenclature type simple à renseigner, afin que la politique de l'emploi du ministère soit plus lisible.

M. Guillaume BOUDY répond que la politique de l'emploi est connue et que les chiffres sont publics. Il existe une transparence totale en ce qui concerne les réductions et le schéma d'emploi ministériel.

M. Nicolas MONQUAUT (CGT-Culture) réfute ceci. Pour le ministère de la culture et de la communication, il est uniquement noté 93 suppressions de postes. Il faut que la CGT cherche dans le bleu pour s'apercevoir qu'il y a au final une correction technique de 120 suppressions de postes. Il estime que ces méthodes sont inqualifiables.

M. Guillaume BOUDY répète que cela est tout à fait transparent. L'information existe et a d'ailleurs pu être trouvée par la CGT. Il propose que puisse être défini avec le SRH, dans le cadre d'un groupe de travail technique, l'information à transmettre aux organisations syndicales et ce, sans sous-estimer les contraintes et difficultés.

M. Nicolas MONQUAUT (CGT-Culture) pense qu'il faut donner une instruction aux CTP, afin que les textes réglementaires s'appliquent et soient respectés au sein du ministère de la culture et de la communication. En effet, le rôle premier de l'administration consiste à faire vivre les textes et à les appliquer.

M. Frédéric MAGUET (SNAC/FSU) souhaite approfondir trois éléments dont il a traité dans la matinée. Concernant la méthode, il explique que des élus en CAP souhaiteraient que la GPEEC appliquée aux corps de fonctionnaires soit débattue en leur présence.

M. Guillaume BOUDY répond que le rôle des élus du CTP est d'informer leurs collègues élus des CAP.

M. Frédéric MAGUET (SNAC/FSU) pense que les élus en CAP connaissent bien les corps concernés et la façon dont ils s'organisent.

En ce qui concerne le périmètre de la cartographie, il signale qu'il y a actuellement 11 140 T2 et 18 431 T3. Or, l'administration a fourni des chiffres sur le T2, mais pas le T3. S'il s'agit de faire une GPEEC raisonnée, il serait pertinent d'avoir une information correcte sur le T3. Sinon, 2/3 des agents du ministère de la culture et de la communication ne seraient pas concernés.

Enfin, il précise que l'administration a remis un document intitulé « Méthode suivie pour l'identification des fonctions support » aux organisations syndicales. Ce document est très important, puisqu'il met en avant les choix stratégiques de l'administration par rapport aux métiers et aux filières et indique ceux qui seront protégés et ceux qui seront moins soutenus, voire externalisés ou globalisés.

Il n'a rien compris à cette méthode. Par exemple, il n'a pas compris qui avait déterminé quels allaient être les cœurs de métier et les fonctions support, dans quelle instance cela interviendrait et avec qui. Il ne pense d'ailleurs pas que les organisations syndicales aient été concertées. En outre, le document n'est pas très clair. Il cite la filière jardin.

M. Guillaume BOUDY rappelle qu'il a été acté, au début de la séance, que les débats n'entreraient pas dans le détail du dossier GPEEC, dans la mesure où seule la méthode doit être étudiée. Les organisations syndicales étaient d'accord avec cette proposition.

M. Frédéric MAGUET (SNAC/FSU) indique que l'ensemble des filières énumérées pages 3 et 4 se retrouvent à la page 5, à l'exception des agents affectés à l'entretien des jardins historiques. Il demande si cela signifie qu'un arbitrage a déjà été rendu à l'encontre de ces agents, actant le principe selon lequel ces derniers assurent simplement des fonctions dites « support » et ne constituent pas un cœur de métier. Dans ce cas, la filière jardin va s'éteindre. Il souhaite que l'administration l'aide à comprendre ce document.

M. Pierre HANOTAUX ne souhaite pas entrer dans le détail. Il a noté les éléments les organisations syndicales désirent voir préciser. L'administration apportera les réponses dans un second temps. Il explique, par ailleurs, que c'est le SRH qui a reparti les filières en tant que « cœurs de métier » ou « fonctions support ». L'administration retient l'interrogation de la FSU et y répondra lors de l'examen du contenu de la démarche GPEEC.

M. Didier ALAIME (CGT-Culture) souhaite connaître le prochain rendez-vous concernant la GPEEC et ce qui sera analysé.

A la page 137 du bilan social, il signale qu'un tableau énumère les sorties du ministère de la culture et de la communication ; une colonne est dénommée « radiations et fins de contrat ». En 2007, 5 agents étaient concernés ; en 2008, il y en avait 7 et 54 en 2009. Il s'attend donc au pire pour 2010.

Il s'agit donc de travailler sur la photographie et sur la projection, sans qu'il y ait de problèmes ou d'incohérences entre les deux.

M. Guillaume BOUDY propose qu'une première réunion se tienne au début du mois de mars 2011.

Franck GUILLAUMET (CGT-Culture) croit que la lisibilité est nécessaire, utile et qu'il ne faut pas la craindre.

M. Guillaume BOUDY est d'accord avec cela. Depuis quelques années, l'administration assume pleinement les réductions des effectifs annoncées. Il assure que l'administration fournira des informations crédibles aux organisations syndicales.

Il faut effectivement dire la vérité aux agents et les informer. Il souligne toutefois que l'administration ne dispose pas toujours de l'information. Ainsi, l'administration s'efforcera de répondre au mieux aux demandes des organisations syndicales, mais dans la limite de ses capacités et de ses connaissances.

M. Nicolas MONQUAUT (CGT-Culture) signale que pendant de très longues années le PLF était présenté aux organisations syndicales, trois semaines avant qu'il ne soit rendu public. Les organisations syndicales comprenaient ainsi l'embargo, même lorsque le budget était mauvais.

En ce qui concerne la démarche GPEEC, il rappelle qu'il est absolument nécessaire de définir une nomenclature type qui se stabilisera dans la durée.

Enfin, en matière de précarité, l'outil central est la GPEEC. Le projet de protocole d'accord signale qu'*« il appartiendra aux administrations de déterminer, en fonction de leur GPEEC,*

et en concertation avec les partenaires sociaux au sein des comités techniques, les corps et cadres d'emploi concernés et le nombre d'emplois offerts à ces sélections spécifiques ».

Il ne faut plus que le ministère de la culture et de la communication recrute des agents non titulaires sur des besoins permanents pour lesquels il existe des corps de fonctionnaires. Ceci représente, en effet, une dérive inacceptable.

Il poursuit : *« Pour éviter la reconstitution des situations de précarité, une action volontaire et continue est nécessaire. Cette action doit s'appuyer sur le développement par les employeurs publics de la GPEC et sur l'utilisation effective des outils statutaires et de gestion permettant de favoriser l'affectation des fonctionnaires sur des emplois vacants ».*

Sont concernés par la titularisation : les agents en CDI, les agents recrutés sur des besoins permanents en CDD, mais pour lesquels des corps existent, ainsi que les agents recrutés pour des besoins temporaires, qu'il s'agisse d'un remplacement ou d'une vacance temporaire, ou d'un besoin occasionnel dès lors qu'ils ont exercé leurs fonctions de manière durable auprès du même employeur.

Il estime que ce recensement prendra un an et demi de travail. Il va donc falloir trouver une méthode, afin que le ministère de la culture et de la communication soit exemplaire.

M. Pierre HANOTAUX répond que la précarité ne doit pas prospérer au sein du ministère. Un travail sera donc effectué, de concert avec les organisations syndicales.

M. Guillaume BOUDY revient sur la situation personnelle évoquée précédemment avec véhémence par Monsieur NOËL. Il confirme que le cas de cet agent a bien été traité grâce à l'action du SRH : promotion en CAP et mobilité dans une autre DRAC, comme cet agent le souhaitait. Il appelle à la sérénité des débats.

M. Pierre HANOTAUX remercie les participants et clôt la séance.

M. Alain TRIOLLE	Pierre HANOTAUX	Dominique NOËL au titre de SUD Culture
Secrétaire de la séance	Président de la séance	Secrétaire adjoint de la séance