

**PROCÈS-VERBAL
DU COMITÉ TECHNIQUE PARITAIRE MINISTÉRIEL
DU 28 SEPTEMBRE 2006**

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

- M. Renaud DONNEDIEU DE VABRES
- Mme Martine MARIGEAUD
- Mme Martine BOISDEFFRE
- M. Benoît YVERT
- M. Michel CLEMENT
- Mme Francine MARIANI-DUCRAY
- M. Jean DE SAINT GUILHEM
- M. Olivier KAEPPELIN
- M. Benoît PAUMIER
- M. Olivier NOEL

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

- M. Henri PAUL
- M. Alain ABECASSIS
- M. Jean-Pierre LALAUT
- M. Jean-François CHAINTREAU
- M. Marc-André WAGNER
- Mme Anne-Marie LE GUEVEL
- M. Jean-René MARCHAND
- Mme Cécile FAVAREL-GARRIGUES
- Mme Geneviève RIALLE-SALABER
- Mme Catherine TOUSSAINT
- Mme Véronique CHATENAY-DOLTO
- M. Fabrice BENKIMOUN
- M. Jean GAUTIER

Sont présents au titre des représentants du personnel :

Au titre de la FSU :

- Mme Solange LAUZANNE
- Mme Carole LALLET (suppléante)

Au titre du SNAC-FO :

- M. Roger MARTINEZ
- Mme Catherine GOURDAIN (suppléante)

Au titre de SUD-Culture :

- M. Jean-François HERSENT
- M. Dominique NOEL (suppléant)
- Mme Christèle GUYADER (suppléante)

Au titre de l'UNSA :

- M. Frédéric ARRIGHI (suppléant)

Au titre de l'USPAC/CGT :

- M. Philippe CREDEVILLE
- Mme Monique GONTIER
- M. Nicolas MONQUAUT
- Mme Virginie SOYER

- M. Franck GUILLAUMET
- M. Wladimir SUSANJ (suppléant)
- M. Didier ALAIME (suppléant)
- M. Sébastien BONNARD (suppléant)
- Mme Yolande LAMARAIN (suppléante)
- Mme Sophie MEREAU (suppléante)
- Mme Valérie RENAUD (suppléante)

Sont désignés comme experts :

Au titre de l'Administration

- Mme Isabelle AVON
- Mme Brigitte TEHOVAL
- Mme Sophie PALMERO
- M. François LAURENT
- M. Stéphane L'HOST
- M. Pierrick FOURY

Au titre des représentants du personnel

Pour FSU

- Mme Laetitia VOROSAN-GODFRIN

Pour l'USPAC/CGT

- Mme Patricia DAVIS
- M. Luc ALBESSARD
- M. Georges MOURADIAN

Pour la CAP

- Mme Carole ETIENNE (att. administration centrale)
- M. Jean-Philippe TROUBE (att. administration centrale)
- Mme Pierrette CARPENTIER (secrétaire administrative)
- M. Alain BRAULT (ingénieur)

Le quorum étant atteint, la séance est ouverte par Monsieur le Ministre.

Point 1. Budget du Ministère de la Culture pour 2007 (pour information)
--

M. Renaud DONNEDIEU DE VABRES souligne qu'il a présenté la veille le budget du ministère de la culture lors d'une conférence de presse. Il ajoute qu'il a également été présenté dans les grandes lignes aux organisations syndicales par son directeur de cabinet. Il rappelle que l'État ne souhaite pas se désengager dans le domaine de la culture et de la communication. Il souhaite savoir si les organisations syndicales veulent intervenir sur ce sujet.

M. Nicolas MONQUAUT (USPAC/CGT) souhaite connaître le temps de présence du Ministre dans cette instance. Il souhaite revenir sur la réforme de la DMDTS dans la suite du dialogue engagé directement avec les personnels. Le sujet sur le Secrétariat Général nécessite également la présence du Ministre.

Il souhaite focaliser son attention sur les mesures concernant les personnels et notamment les questions des créations/suppressions d'emplois et des effectifs globaux.

La politique de l'emploi n'a pas été présentée depuis 2002. Le premier budget de la majorité parlementaire s'est traduit, en termes d'emplois, par 16 emplois supprimés au titre de la requalification d'emploi, et 150 emplois utilisés en 2003 pour le plan Sapin et les titularisations. La CGT n'était pas signataire du plan Sapin car le principe consistait à stabiliser les anciens précaires sur des postes vacants et a abouti à une diminution de la force de travail. Finalement, 166 emplois ont été supprimés. Certes, 91 emplois ont été créés sur les établissements publics ; mais, une partie a servi en 2003 à stabiliser également d'anciens précaires.

En 2004, 94 emplois ont été supprimés au titre du non-remplacement d'un départ à la retraite sur deux : six au titre de la requalification d'emplois et 90 dans le cadre du plan Sapin. Entre 110 et 120 emplois vacants ont été utilisés pour la titularisation d'anciens agents de la RMN, notamment du Grand Palais. On compte finalement une réduction d'environ 300 emplois en termes de force de travail, et 24 créations dans les établissements publics.

En 2005, 90 emplois ont été supprimés au titre du non-remplacement des départs en retraite. 5 emplois ont été supprimés au titre de la requalification d'emplois. Finalement, 95 emplois ont été supprimés malgré 22 créations d'emplois au budget des établissements publics.

En 2006, on compte 29 suppressions et 97 créations sur les établissements publics. Le budget 2007 prévoit 47 suppressions d'emplois et 63 sur les établissements publics.

Les créations d'emplois sur les établissements publics correspondent bien souvent à des missions nouvelles : réouverture de Pleyel, des Arts de l'Islam, etc. Ces missions nouvelles sont heureusement accompagnées de créations d'emplois. Mais, le bilan depuis 2002 atteint, sur cinq exercices, près de 500 suppressions d'emplois au ministère de la Culture.

Le bilan est globalement négatif pour cette période quand on connaît le sous-effectif endémique du ministère de la Culture, qui se traduit par des difficultés au quotidien de réduction du service public : surfaces visitables de musées réduites, monuments fermés partiellement faute de moyens, parcs et jardins mal entretenus.

Tous les services sont affectés. Cela contribue à la reconstitution de la précarité de l'emploi et viole le pacte passé entre les organisations syndicales et le ministère de la Culture depuis 1999.

Les plafonds d'emplois et les crédits sont connus pour l'année 2007. Les organisations syndicales doivent être consultées sur la ventilation, la répartition et l'élaboration des chartes d'objectifs. Depuis la modification du texte de 1982 en 2001 (ou 2002), la GPEEC doit être un nouveau sujet de compétence des instances paritaires dans les CTP. La CGT souhaite débattre de la répartition et de la ventilation des emplois au niveau ministériel. Les chartes d'objectifs ne doivent pas rester secret-défense.

La DAG a indiqué qu'un travail approfondi était organisé sur la structuration de l'emploi au ministère sur le long terme dans le cadre de la politique des personnels et la mise en place de la LOLF. La CGT souhaite être associée à ces réflexions.

La question de la nature de l'emploi et de son évolution se pose. La CGT demande l'application de la loi de la République. Le statut général, dans ses titres 1 et 2, pose que les emplois permanents de l'État dans ses établissements soient occupés par des fonctionnaires titulaires. Ce principe doit s'appliquer au ministère de la Culture.

L'année 2006-2007 verra deux établissements tomber dans le dérogatoire : le Musée du Quai Branly et le CNC.

Aucune justification sérieuse ne nécessite de déroger sur tous les emplois de la catégorie A à la catégorie C dans le dérogatoire. L'ensemble des partenaires sociaux s'est pourtant opposé à cette mesure au Conseil Supérieur de la Fonction Publique.

Au CNC, près de 400 emplois sont des emplois contractuels alors que le Conseil d'État a dénoncé cette situation en 1989.

L'administration doit respecter la loi. L'emploi contractuel doit être strictement limité au cadre prévu par la loi, sinon les fonctionnaires titulaires finiront par se retrouver à l'écart. La CGT combat cette évolution.

Le budget présente également des opérations de requalification d'emplois dits de repyramidage. L'effort réalisé en la matière reste insuffisant. Il craint que les problèmes rencontrés par la filière Accueil et Surveillance ne se reproduisent. Il revient sur les mesures de requalification effectuées notamment sur la filière administrative de C en B et de B en A. Beaucoup d'agents sont actuellement sous-employés en termes de statut et de paye par rapport aux missions qui leur sont confiées. Beaucoup de personnels de catégorie C sont employés sur des missions de B, par exemple. Leur charge de travail augmente chaque jour du fait de la réduction des effectifs.

Il est prévu que 31 emplois d'adjoints administratifs soient transformés, en 2007, en secrétaires administratifs (4 % de l'effectif du corps). C'est peu et insuffisant.

La situation est similaire dans l'ensemble des filières.

La CGT rappelle ses revendications en termes de sous-effectifs et de requalification d'emplois. Un travail important avait été fait suite au conflit de la RTT réalisée sans création d'emploi. Il demande la reprise de ce travail. Il souhaite un examen contradictoire réactualisé des besoins en termes de volume et de requalification d'emplois.

Il rappelle que les propositions et l'analyse de la CGT n'ont jamais été contestées par l'Administration. Elles ont simplement été mises de côté. Il souhaite travailler avec l'Administration sur ce sujet dans la prévision des budgets à venir.

Il revient sur la politique salariale. Il constate un problème salarial grave au sein du ministère de la Culture. Des agents titulaires se trouvent dans une misère considérable car la politique salariale et les politiques de transformation de l'emploi sont insuffisantes. La politique actuelle est une politique d'augmentation passant essentiellement par le régime indemnitaire. Il faudrait plutôt rénover la grille, valoriser le point, requalifier l'emploi.

Les mesures nouvelles en matière indemnitaire doivent être utilisées pour corriger les inégalités issues de l'histoire et les injustices. Beaucoup travaillent avec des régimes indemnitaires décrochés. Un état des lieux est en cours. La CGT est consultée. Le premier critère de la modulation, condamné par la CGT, est devenu dans la nouvelle circulaire une priorité pour corriger les inégalités. Ce principe n'est pas appliqué dans de nombreux services et établissements. Il faut revenir sur cette mesure en affirmant que la seule modulation possible est celle qui corrige les inégalités. Les écarts sont parfois scandaleux. Il souhaite des précisions concernant la prime supplémentaire au moment de la période de Noël.

Il souhaite enfin aborder deux questions sectorielles. La première est celle des vacataires enseignants des Ecoles d'Architecture. Le Ministre a-t-il prévu une enveloppe particulière dans le budget 2007 pour la question salariale des agents qui seront contractualisés dans le cadre du plan de repyramidage ? Le dispositif présenté consiste à lisser la rémunération annuelle en ne payant pas les droits aux congés. Il rappelle la décote de 20 % par rapport à l'enseignement supérieur : les vacataires enseignants des écoles d'architecture sont payés 20 % de moins que ceux de l'enseignement supérieur. La circulaire signée par le Directeur de l'Architecture et du Patrimoine pour mettre en place le dispositif précise que ce sujet devra être traité dans les années à venir. Il souhaite qu'un premier effort soit fait au titre du budget 2007. Cet effort est-il prévu ? Il demande des précisions sur l'enclenchement de ce dispositif.

Il rappelle l'écart entre les engagements pris par le Ministre et leur mise en application concrète. Il souhaite des éclaircissements sur la transmission de cette circulaire dans les écoles où la CGT est beaucoup représentée. Le Ministre a annoncé le recrutement de vacataires sur l'ancien système pour la rentrée. Il pensait que le nouveau système serait appliqué. La CGT n'acceptera pas qu'un seul vacataire ne soit pas sous contrat. Le Ministre ne respecte pas ses engagements.

Il revient sur le dossier de presse budgétaire, et notamment sur la réforme en cours sur la maîtrise d'ouvrage des travaux historiques, le projet CMN. La nouvelle taxe qui sera encaissée par le CMN débouche sur un dispositif où le CMN exercera la maîtrise d'ouvrage sur ses propres monuments et sur un périmètre plus étendu avec un système de montée en charge. La CGT pense que ce processus engagé interroge le devenir des CRMH. Ce processus annonce le démantèlement des conservations régionales des monuments historiques, ce qui est contradictoire avec la présentation du budget de Monsieur Henri PAUL et les investissements qui sont majoritairement en province et participent à une politique d'aménagement du territoire. Il est contradictoire de s'attaquer aux services déconcentrés du ministère de la Culture (DRAC, notamment) et de se préoccuper de l'aménagement du territoire en matière d'équipement et de politique culturelle.

M. Dominique NOEL (SUD/Culture) souhaite intervenir sur deux plans par rapport au budget présenté et les présents documents. Le Ministre affirme que ce budget n'oublie aucun

secteur. Il constate, pour sa part, que certains secteurs sont relativement bien servis (le patrimoine, le livre) et d'autres moins bien servis (le spectacle vivant). La dotation à la Caisse de Solidarité est renouvelée une année supplémentaire. La réforme de la loi sur le spectacle vivant entraîne une obligation de soutien financier régulier. Faut-il pérenniser cette somme avec la réforme faite ? Faut-il changer la réforme, la modifier et la négocier de nouveau ?

Le Ministre a donné dix chiffres clés dans sa présentation du budget. Il a dénombré 6 500 entreprises mécènes en France qui interviennent dans le financement de la culture de façon de plus en plus systématique. Le maillage sur l'ensemble du territoire permet à chaque entité administrative d'avoir son chargé de mécénat. Le mécénat devient une part importante du budget de certains établissements publics comme Versailles, Le Louvre. Il s'interroge sur l'indépendance des établissements, des expositions et de la création par rapport à ces mécènes qui bénéficient de réductions importantes d'impôts et soutiennent essentiellement ce qui rapporte en termes d'image et de produits. Ces mécènes sont dans une logique commerçante. Or, il n'est pas possible de faire « une culture ouverte à tous et pour tous » dans un système uniquement marchand.

Il rappelle le contexte de baisse générale des effectifs dans la fonction publique. Au ministère de la Culture, le solde est positif mais cache une baisse. Certes, 26 emplois ont été créés. Mais, l'ouverture récente ou prochaine de plusieurs établissements en 2006-2007 (Cité de l'Immigration, le Musée du Quai Branly, la Cité de l'Architecture et du Patrimoine), ne s'est pas accompagnée de créations d'emplois conséquentes. L'emploi stagne.

Par ailleurs, le repyramidage et le desserrement de l'étau sur la promotion sociale au ministère ont été effectués dans les grands secteurs du personnel (surveillance, administration, recherche). On reste en rattrapage par rapport à un existant, ce qui n'est pas créateur d'emploi. On ne fait que transformer du C en B, du B en A. Cette dynamique de promotion sociale et d'ouverture au ministère reste faible.

Il revient sur le système des primes. Le Ministre a mis en place un plan de rattrapage des primes des services déconcentrés vers les services d'administration centrale. Il a assorti ce système de modulations. Le financement des emplois des services déconcentrés sont pervertis par de nombreux chefs de service qui les utilisent pour récompenser les personnels qu'ils estiment méritants. Il rappelle que de nombreux personnels sont sous-primés alors que leurs résultats objectifs sont bons. Certains chefs de services s'octroient des récompenses occultes.

M. Roger MARTINEZ (SNAC/FO) insiste sur la question des emplois. L'existence du service public est remise en cause en raison des difficultés liées à l'emploi. Il dénombre un total de 500 suppressions d'emplois. L'application de la LOLF s'accompagne pourtant d'une exigence de performance. La diminution effective de l'emploi met en difficulté les personnels qui souffrent et ceux qui dirigent les services. Certaines missions sont mises à mal. Il rappelle la note concernant la souffrance au travail. Quelles sont les conséquences de cette réduction d'effectifs dans ce domaine ? La situation est explosive. Il propose de discuter d'un plan de recrutement statutaire. Les fonctionnaires d'Etat sont devenus minoritaires. Les organisations syndicales ont la mission de soulever les difficultés des personnels. La réduction des effectifs est une difficulté majeure.

Le problème de la rémunération est une autre difficulté majeure relevant également de l'interministériel.

M. Jean-François HERSENT (SUD/Culture) n'est pas satisfait du budget affecté à la culture (1 %) ; car, il faut tenir compte des modifications et de l'élargissement du périmètre géographique du ministère (ouverture de nouveaux établissements publics).

Il constate une pérennisation de la Caisse de Solidarité. Les 5 millions d'euros vont permettre de sauver de la misère certains professionnels du spectacle. Mais, l'abrogation ou la modification du protocole du 26 juin 2003 n'est pas réglée. Les partenaires sociaux, qui ont en charge l'indemnisation du chômage au sein de l'Unedic (régime de mutualisation interprofessionnelle), se débarrassent d'une partie de leurs salariés (en particulier les intermittents du spectacle) par manque de financement. Les indemnités de chômage ne règlent pas les problèmes de fond.

M. Renaud DONNEDIEU DE VABRES veille à l'évolution du dialogue social au niveau interprofessionnel. La négociation de conventions collectives avance. La solidarité interprofessionnelle est articulée avec une part d'action de l'État en raison de la spécificité de la situation des artistes et des techniciens. Le monde de l'assurance-chômage et de la solidarité interprofessionnelle risque de demander à l'État de financer tout ce qu'il décrète.

La proposition de loi qui circule lui donne le mauvais rôle. Cette proposition est partielle et ne définit que quelques critères. Elle risque de casser la discussion et la négociation au niveau interprofessionnel. Il a veillé à ce que les crédits engagés par l'État, pour modifier le contour du protocole de 2003, ne soient pas pris sur le budget du ministère de la Culture. L'État a injecté plus de 140 millions d'euros pour modifier le protocole et y intégrer un certain nombre d'artistes et de techniciens. Cette somme importante a été prélevée du ministère de la Cohésion sociale. Une petite part du fonds permanent de professionnalisation repose sur le budget du ministère de la Culture.

Quel pronostic faire de la signature ? Les partenaires sociaux doivent prendre également leurs responsabilités. Une signature peut intervenir. Elle sera complétée et articulée avec un engagement de l'État. Il ne peut refuser indéfiniment les perspectives législatives. Le groupe socialiste à l'Assemblée Nationale s'oriente visiblement sur la mise à l'ordre du jour de la proposition de loi dans le courant du mois d'octobre. Il rappelle le danger à faire sauter la solidarité interprofessionnelle pour les artistes et les techniciens. La reconnaissance de leur spécificité est acquise. La solidarité interprofessionnelle n'est pas remise en cause. L'État s'applique tout de même à la redéfinition de certains critères (qu'il ne peut financer en totalité). Le résultat pourrait être un milliard d'euros pour le financement du déficit du ministère de la Culture. Il ne le souhaite pas. Il espère que les partenaires sociaux vont signer ; car il n'est pas responsable du point que les organisations syndicales ont souhaité négocier. Il espère un accord. La situation de certains techniciens reste durablement précaire. Certains emplois de techniciens peuvent être requalifiés, d'autres non. L'État ne souhaite pas se désengager dans ce domaine.

L'affaire du 1 % est un débat périmé. Il souhaite gagner la bataille de l'amont (du concept) pour le travail des fonctionnaires de l'État en charge de la culture et de la communication. L'État cherche de nouveaux partenariats. Le mécénat n'a pas d'interférence avec le contenu. Certes, certains mécènes s'intéressent plus particulièrement à telle ou telle forme d'expression culturelle et artistique.

Il constate une augmentation sensible des emplois culturels dans la sphère globale du ministère de la Culture. La question concerne l'articulation entre les tâches de l'Administration centrale, de l'Administration déconcentrée et des établissements publics. Il indique avoir tenu la même ligne directrice depuis son entrée en fonction : il n'a pas de

principe idéologique sur les structures administratives, il les adapte en fonction des objets et des missions. Il donne l'exemple des Archives et du débat actuel pour la structure de gestion du Grand Palais.

Les fonctionnaires se retrouvent dans des situations difficiles quand les budgets ne répondent pas aux demandes des compagnies, des projets architecturaux ou autres. L'augmentation globale du budget d'intervention et d'investissement du ministère de la Culture place les fonctionnaires dans une situation où il leur est plus facile d'exercer leurs responsabilités.

En ce qui concerne le Patrimoine et les Monuments Historiques, il ne faut pas s'inquiéter de l'échelon déconcentré des CRMH. Le financement nouveau du CMN était une obligation pour avoir l'affectation d'une taxe nouvelle. Le CMN aura à financer la restauration des monuments qui lui sont remis en dotation et d'autres monuments tels que les cathédrales. Dans ce dernier cas, les DRAC et les CRMH conduiront les opérations. Il note l'articulation entre le CMN, le ministère et les CRMH. Une autre étape est peut-être à franchir. Le directeur de l'Architecture et du Patrimoine organisera une réunion de concertation sur tous ces sujets le 12 octobre.

Mme Martine MARIGEAUD revient sur la politique du personnel. Cette année est dans la continuité des années précédentes. Il n'y a jamais eu autant de mesures indemnitaires et de crédits en faveur des personnels. Depuis trois années, le ministère essaie de remonter la pente.

La stabilisation des personnels souhaitée par les organisations syndicales est positive pour le ministère. Il n'y a pas eu une baisse de la force de travail. Il y a eu un socle avec une stabilisation. Plus de 700 personnes ont été stabilisées. Elles ont œuvré à la constitution du ministère. Des carrières s'ouvrent à présent devant elles.

Elle constate la création de plusieurs centaines d'emplois dans l'univers de la culture depuis plusieurs années. Comparativement à d'autres ministères, le ministère de la Culture a continué à agrandir son influence et à créer des emplois. La politique du ministère est progressive. Des emplois supplémentaires seront créés l'année prochaine à la Cité de l'Architecture et du Patrimoine qui ouvre ses portes progressivement.

Elle rappelle le gros effort indemnitaire et de revalorisation effectué pour les agents. Les agents des corps interministériels sont très proches du plafond. Le ministère a rejoint le peloton en ce qui concerne les services déconcentrés pour ces corps.

Il faut surveiller attentivement la proportion des contractuels dans les services publics. Elle étudie actuellement la possibilité d'avoir des tableaux de bord. Elle souhaite cependant garder des éléments de souplesse. Certaines compétences et certains endroits géographiques nécessitent des contractuels. Il faut maintenir un équilibre.

Elle demande des comptes-rendus des établissements publics et la constitution de tableaux de bord pour éviter la reconstitution d'une précarité dommageable pour le ministère. Il faut suivre les registres quand des vacataires sont embauchés et les communiquer. Le ministère aspire à la professionnalisation et à la meilleure offre de service public. Elle condamne la constitution d'une population de vacataires peu visible dont les contrats de travail sont reconduits de mois en mois.

Elle s'engage à examiner corps par corps, avec les organisations syndicales, les nécessités de repyramidage. Elle annonce la constitution de deux groupes de travail pour la filière Accueil et Surveillance et la filière des Bâtiments de France pour regarder les besoins et les profils, et

définir les nouveaux besoins du ministère et de l'action culturelle. Dans la filière Accueil et Surveillance, il faut de l'encadrement, de la modernisation et des agents dans les salles. Il faut garder un équilibre. Le repyramidage ne doit pas être une manière déguisée de donner davantage de rémunérations. Il faut une discussion sur la rémunération du travail des agents. Il faut, par ailleurs, une discussion sur l'évolution des carrières des agents et les besoins en repyramidage.

La modulation a toujours existé. Elle était plus opaque dans le passé. Il faut faire deux choses. Il y a toujours eu une attribution des primes qui faisait de la modulation sans le dire. Des écarts considérables ont été constatés. Il faut une forme d'équité. Chacun doit pouvoir se situer dans une forme de tunnel avec un plancher et un plafond. Personne ne doit se situer en dehors de ce tunnel. Il y aura de la modulation dans cette sphère. Certains agents donnent beaucoup d'eux-mêmes : il est normal qu'ils reçoivent les primes correspondantes en fonction d'une référence. Les chefs de service doivent rendre des comptes. Un agent doit pouvoir aller voir son chef de service pour discuter de la modulation de sa prime à la baisse. La DAG et les services du personnel doivent examiner la situation aberrante de certains services au regard des critères fixés. Il faut rendre la modulation plus transparente, l'encadrer de garanties et demander des comptes.

Concernant la souffrance au travail, il faut pouvoir montrer qu'il existe des carrières, des parcours, que les agents peuvent bénéficier de formations et de possibilités d'évolution. Il faut pouvoir détecter les malaises. Ce sujet fera l'objet du prochain CHSM. La circulaire sur la souffrance au travail a été lancée il y a un an. Les établissements ont rempli des tableaux de bord qui seront utilisés pour rendre une image objectivée de ce sujet.

M. Michel CLÉMENT rappelle le travail important réalisé avec les organisations syndicales sur la contractualisation des vacataires des écoles d'architecture lors de réunions de concertation successives. Il fallait distinguer les vacataires concernés par le projet de contractualisation. Certaines vacations sont justifiées quand il s'agit de fonctionnaires titulaires d'autres ministères ou des professeurs d'université intervenant ponctuellement dans les écoles, ou des architectes libéraux d'agences venant faire des cours. Il faut un lien avec le milieu professionnel. Il fallait fixer le périmètre des agents concernés. Les deux directions concernées (DAG et DAPA) sous la houlette du Cabinet se sont fortement mobilisées. Il existe des situations anormales : certains agents ont été recrutés jusqu'en juillet et repris en septembre avec une rupture dans les droits sociaux. Ce travail fait avec détermination a abouti à un projet de circulaire et un projet de contrat-type. Ce projet de circulaire est parti vers les organisations syndicales, les écoles. Il n'est pas signé. La direction du budget n'a pas donné son accord sur son contenu. Des moyens sont prévus au PLF 2007 pour mettre en œuvre cette mesure. 500 000 euros sont déjà inscrits au prochain projet de budget. Le ministère de la Culture est déterminé à avancer sur ce dossier.

M. Nicolas MONQUAUT (USPAC/CGT) revient sur le sujet des vacataires enseignants. La rentrée annonce encore des problèmes budgétaires. Le problème se pose depuis dix ans, depuis le rattachement des écoles d'architecture au ministère de la Culture.

La mise sur indice de ces agents, déclenchant le supplément familial de traitement, l'indemnité de résidence, etc., a engendré un surcoût par rapport à l'an passé. Les 500 000 euros inscrits au prochain budget serviront-ils à absorber cette première tranche d'engagements actés ? Quelle réponse est apportée sur les 20 % de décote par rapport à l'enseignement supérieur et aux droits sociaux à congés qui ne sont toujours pas intégrés ? Quand auront-ils les moyens suffisants ?

Les recrutements de vacataires vont se faire selon l'ancien système. Il ne sera pas possible de revenir en arrière une fois que les contrats seront signés. Pourtant, le Ministre avait inscrit cette mesure dans son calendrier de priorités. Quels rôles jouent la tutelle et le cabinet dans l'application de ce dispositif ?

M. Michel CLÉMENT précise que des instructions seront données aux directeurs d'écoles. Le Ministre les a rencontrés il y a quelques semaines. Ce point a fait partie des sujets évoqués devant eux. Il fait partie de leurs obligations. Les contrats signés pourront être revus. Des avenants seront demandés.

Il s'engage à s'informer des dossiers en temps réel. L'aspect financier de cette mesure n'a pas été mis comme préalable. Le respect du droit et des textes était la première obligation suivie d'une montée en puissance progressive.

M. Nicolas MONQUAUT (USPAC/CGT) fait quelques remarques sur les propos de M. CLÉMENT et de Mme MARIGEAUD. Concernant les 15 000 suppressions d'emplois dans les différents ministères, MM. JACOB et COPPE ont proposé de faire des réorganisations sans baisse de missions ni d'activités. La réalité est l'abandon de missions et la restriction du service public faute de moyens. L'utilisateur et l'électeur ne sont pas informés de la réalité. Il propose de refaire l'examen contradictoire des besoins service par service. Il maintient que la majorité des créations d'emplois dans les établissements publics correspondent à des missions nouvelles et à des moyens supplémentaires. L'accueil des publics se restreint et les établissements publics recourent à l'externalisation.

Il revient sur la réunion avec Mme MARIGEAUD portant sur le problème des contractuels. Cette dernière a affirmé que la loi s'applique « tant que faire se peut ». Ces propos ne sont pas acceptables. La CGT demande que la loi s'applique. Les besoins en souplesse et en pragmatisme doivent également s'opérer dans le cadre de la loi. Le statut général prévoit suffisamment de dérogations pour faire fonctionner le service public. Les parlementaires sont chargés d'étudier et de voter les lois. Les fonctionnaires doivent appliquer la loi, non pas l'interpréter ou composer avec elle. Il ne comprend pas la multiplication des CAP disciplinaires sur des agents de catégorie C alors que des contournements manifestes de la loi ne sont jamais sanctionnés. Il demande de la cohérence.

Il rappelle que toutes les demandes de repyramidage ont été justifiées. Il rappelle la crédibilité du repyramidage de la filière Accueil et Surveillance.

Il indique que les chefs de service ne justifient pas les modulations et les notifications qu'ils effectuent. Ce système est arbitraire et malsain.

Il remarque ne pas avoir eu d'information sur la prime de Noël.

M. Renaud DONNEDIEU DE VABRES abordera cette question lors de la prochaine réunion d'informations.

M. Nicolas MONQUAUT (USPAC/CGT) souhaite parler de la RMN puis de la DMDTS.

Point 2. Transfert des visites-conférences de la Réunion des Musées Nationaux aux Établissements publics à caractère administratif (pour information)
--

M. Franck GUILLAUMET (USPAC/CGT) revient sur la méthode de travail qui a présidé à l'annonce de ces informations et à l'avancée de ce projet. Le dialogue social est insatisfaisant. Il rappelle avoir été informé subrepticement le 13 juin par une lettre du DRH de la RMN. Le projet était déjà bien avancé. Cette lettre était une réponse à une demande de négociation sur le statut des personnels. Cette demande des organisations syndicales a reçu une fin de non-recevoir. Le statut des personnels affectés à la RMN était déjà établi.

Il rappelle qu'un Comité d'Entreprise a été informé de ce point. Le CA a eu l'occasion de l'évoquer. Un certain nombre de réunions ont été ensuite mises en place par la RMN et le Cabinet sur l'insistance de la CGT et d'autres partenaires sociaux. Lors d'une de ces réunions qui a eu lieu le 4 septembre sous la présidence de M. ABECASSIS, M. TOCHE, directeur du Développement culturel à la RMN a indiqué que ce dossier était examiné depuis plus d'une année. Il rappelle que mi-juin se tenait à l'Assemblée Nationale le débat sur les projets de loi relatifs à la modernisation de la fonction publique. L'article 25 devrait permettre le transfert des conférenciers de la RMN vers les EPA.

Quelles sont les origines, les sources de cette décision ? Qu'est-ce qui justifie un tel projet ?

Il faut repenser le dispositif. Il faut réfléchir à la modernisation de cette mission dans le cadre d'un paysage muséal qui a fortement évolué ces dernières années et notamment depuis la réforme dite des musées nationaux de 2004. La CGT a combattu cette réforme. Une ébauche de débat sur les enjeux fondamentaux de cette réforme a eu lieu. Le politique a pris la décision de mener la réforme. Ce n'est pas le cas sur le projet de la RMN qui est pourtant une nouvelle étape de l'évolution profonde du paysage muséal et en particulier des institutions sur lesquelles les musées nationaux s'appuient depuis longtemps (la Direction des Musées de France et la Réunion des Musées Nationaux).

Peu de temps après l'arrivée de M. DONNEDIEU de VABRES, ce dernier s'était engagé à organiser un débat sur l'évolution des missions de la RMN, la consolidation de ses activités et sa pérennité. Ce débat n'a toujours pas eu lieu.

Il demande du temps pour la mise en place de cette réforme. Il ajoute avoir des propositions ou contre-propositions sur le sujet.

M. Renaud DONNEDIEU DE VABRES indique que personne, au sein de la RMN, ne se considère dans une situation de forteresse assiégée. Il souhaite que la RMN accomplisse le mieux possible ses fonctions. Elle a des capacités importantes en matière d'ingénierie pour la conception et la réalisation d'un certain nombre d'expositions dans des lieux différents (régions, Europe, étranger). Un lieu peut vouloir mieux associer les personnels qui organisent les conférences et les visites guidées pour promouvoir notamment son rayonnement. La RMN ne disparaît pas pour autant. Ces évolutions nécessaires n'ont pas pour objectif de rétrécir le champ de rayonnement de la RMN. Il propose notamment l'organisation d'une exposition sur les artistes antillais en métropole ou d'une exposition aux Antilles même. La RMN prépare un livre magnifique « *La Force de l'Art* » pour la fin de l'année. La modification du périmètre ne remet pas en cause le statut de la RMN.

M. Franck GUILLAUMET (USPAC/CGT) indique que la RMN a été fragilisée sur un certain nombre de ses missions (les acquisitions, les activités commerciales, missions éditoriales en articulation avec la création des EPA, leur développement et leurs ambitions). Tous ces sujets sont en débat au sein de la RMN et de la DMF. La CGT souhaite en discuter.

Le dispositif n'est toujours pas parfait. Il remarque la précarité des conférenciers qui ont un statut d'intermittent. Il constate cependant un équilibre en termes de transversalité, de mutualisation des moyens, une organisation de péréquation. La CGT craint que le projet remette en cause cette transversalité qui est garante de la richesse, de la pluralité des conférences. Les questions de médiation culturelle sont au cœur des enjeux de développement, de diversification des publics, de transmission des savoirs. La CGT souhaite mettre entre parenthèses cette réforme pendant un temps. La CGT demande un débat de fond et souhaite faire des propositions. Il ne faut pas précipiter les choses.

M. Roger MARTINEZ (SNAC/FO) rappelle que la question essentielle porte sur les personnels et leurs statuts. L'aspect le plus important concerne le statut des personnels qui vont être transférés. Il souhaite une véritable négociation sur leur statut.

Mme Francine MARIANI-DUCRAY informe d'une discussion sur la question statutaire des personnels. Les conférenciers sont régis par le droit du travail au sein de la RMN. Une partie d'entre eux devrait rejoindre les musées nationaux organisés en Etablissements publics. Le devenir de ces conférenciers est celui d'agents de droit public. Il est bien question d'un changement statutaire. La base législative se trouve dans le projet de loi de modernisation de la fonction publique. Il faut préparer et envisager des discussions-perspectives sur leur situation à long terme.

La situation des conférenciers de la RMN qui demeureront au sein de cet EP à caractère industriel et commercial ne doit pas être complètement mise entre parenthèses. La manière de réguler leurs modalités d'emploi, pour ceux qui sont employés sous le régime dit de l'intermittence, mérite d'être discutée.

La réunion du 4 septembre a souligné l'importance d'un projet largement destiné à renforcer la capacité d'action culturelle des musées nationaux pris dans leur ensemble (EP et SCN). Il est préférable de simplifier le mode d'organisation du travail et d'autorité effective exercée sur les conférenciers au sein des EP car ils ont vocation à trouver une place pleine et entière au sein des services d'action culturelle de ces EP. Des documents d'orientation sont disponibles pour la discussion avec les organisations syndicales pour déterminer le champ d'application possible pour l'ensemble des agents de ces EP, notamment les conférenciers qui auront rejoint les autres agents de ces EP. Les conférenciers ont un niveau de qualification et un savoir-faire faisant d'eux d'excellents vecteurs de l'action culturelle qu'ils peuvent conduire sous la forme de conférences ou sous d'autres formes. L'organisation actuelle et la répartition des fonctions entre la RMN et ces EP ne le permettent pas. Une fois que la répartition sera refaite, il faudra attendre une amélioration globale de la capacité culturelle des musées nationaux organisés en SCN. Les conférenciers qui resteront dans l'orbite de la RMN pourront pleinement se consacrer à ces établissements.

Elle indique un réel changement statutaire et juridique. Elle note des changements de type géographique : les conférenciers doivent être davantage attachés à un site, un musée ou un ensemble donné. Leur organisation personnelle du travail est modifiée.

Un horizon de calendrier a été donné par l'Administration. Il n'est pas précipité. Le temps de la discussion sera pris. L'administration souhaite que des perspectives soient données à chacun des conférenciers d'ici la fin d'année après un processus d'interrogation de chacun sur ses souhaits. Un projet de questionnaire est déjà disponible et soumis à la discussion. Les changements d'employeurs se feront en été 2007. Cette réforme n'est pas précipitée.

Ce sujet est un sujet en soi depuis plus de cinq ans avec une volonté d'évaluation et de discussion. Ce sujet a été évoqué au moment de la réforme de 2003 pour être différé.

M. Nicolas MONQUAUT (USPAC/CGT) évoque trois sujets.

La CGT pense que ce métier, cette prestation, ne relève pas du champ industriel et commercial. Il faut réfléchir au retour des conférenciers dans le droit public. Cette question est indissociable de la question statutaire des personnels.

La CGT a choisi de participer à un groupe de travail sous l'égide de la fonction publique : le Référentiel Interministériel des Métiers de l'Etat (RIME). La réflexion devait porter sur les emplois statutaires. De longs échanges sur les questions de médiation culturelle donnant une place aux conférenciers ont été retenus.

La question de l'organisation du travail est beaucoup plus complexe, y compris dans la ligne de partage entre les EP et les SCN. Comment s'exerce la transversalité ? Comment s'exerce la possibilité d'agir sur plusieurs sites ? Il critique le cantonnement des conférenciers de Versailles à Versailles, par exemple. Les conférenciers avaient une grande valeur dans le paysage du ministère de la Culture et pour le public. La question de l'unicité de cette mission transversale doit être réglée.

Il revient sur l'intégration des conférenciers dans les EP où ils seraient partie prenante de la collectivité en matière d'action culturelle. Il y a des réunions officielles, des contacts réguliers avec les administrations des EP : ils ne sont pas prêts et n'en veulent pas. Il indique avoir proposé pendant plusieurs années en tant que vacataire permanent des visites-conférences au Château de Versailles. Il proposait 50 ou 60 types de conférences. Le chiffre est réduit actuellement à une dizaine. Il montre le protocole de grève de Versailles : la CGT s'était scandalisée de la fermeture des visites-conférences par l'EP. Il remet en cause le projet culturel dont l'Etat se dit porteur. La CGT s'est battue pour les effectifs et la réouverture des circuits de conférences.

Il souhaite revenir sur la question de cette mission, de son devenir et de son unité, sur la question statutaire des personnels. La CGT souhaite faire des propositions. Tous ceux qui ne sont pas affectés sur le budget des établissements ne sont pas moins impliqués dans la collectivité de travail. Il souhaite reprendre la réforme, en amont, sur le fond.

M. Renaud DONNEDIEU DE VABRES indique qu'il n'est pas question d'une suppression de missions mais d'améliorer la présentation des œuvres, d'un lieu. Il n'est pas question de rétrécir le travail de la RMN.

Des évolutions sont parfois nécessaires. Les personnels ne seront pas précarisés dans l'exercice de leurs responsabilités. Il s'interroge sur la spécialisation des conférenciers dans des lieux précis, leur intégration dans les établissements. Comment faire des passerelles ? Travailler à Guimet ne constitue pas le même travail intellectuel qu'à Versailles ou au Louvre.

M. Nicolas MONQUAUT (USPAC/CGT) précise que certaines peintures de Versailles sont de la même époque que certaines peintures du Louvre. Les conférenciers font la navette entre les deux musées. Cela demande du temps.

M. Renaud DONNEDIEU DE VABRES souhaite donner du temps au temps. Il n'envisage pas de boucler les choses avant les rendez-vous républicains ou démocratiques. La passation

de pouvoir se fera le 16 mai 2007. Il ne veut pas bousculer le déroulement des choses mais travailler jusqu'à la dernière seconde. Il ne se préoccupe pas de son image dans l'Histoire.

M. Franck GUILLAUMET (USPAC/CGT) demande un nouveau calendrier.

M. Alain ABECASSIS indique que les éléments évoqués ont déjà été évoqués lors de diverses réunions ou échanges. Les réponses sollicitées ont déjà été apportées. Le Ministre vient de donner des indications sur des aspects de calendrier et dit vouloir avancer sans précipitation. Il rappelle avoir accepté d'étudier la question statutaire des visiteurs-conférenciers sans tabou. Les questions d'unité, d'organisation et d'articulation des labels conférenciers des musées nationaux peuvent être évoquées. Pour garantir l'unité, le Ministre a décidé de confier la coordination de ce sujet à la Directrice des Musées de France pour assurer la cohérence et garantir contre toutes les tentations centrifuges des EP. Les réponses seront confirmées par écrit.

M. Nicolas MONQUAUT (USPAC/CGT) rappelle que le Ministre avait dit qu'il serait vigilant sur le contenu du projet culturel avant de prendre des décisions sur le transfert de monuments historiques dans le cadre de la décentralisation.

Il attend encore les projets culturels des établissements en matière de visites-conférences. Le schéma administratif a été posé avant la réflexion sur le projet culturel. Il n'a pas reçu de réponse concernant Versailles.

M. Alain ABECASSIS ajoute ne pas avoir reçu tous les projets culturels de chacun des établissements. C'est un préalable avant d'engager quoi que ce soit.

Point 3. Arrêté modifiant l'arrêté relatif à l'organisation et aux missions de la DMDTS (pour avis)
--

M. Renaud DONNEDIEU DE VABRES indique que le projet de la réforme de la DMDTS a un objectif : renforcer l'intérêt du travail des fonctionnaires de l'État qui travaillent dans cette grande Direction de l'Administration Centrale.

Il ne cherche pas à faire un retour en arrière. Il cherche à savoir ce qui marche dans le fonctionnement actuel et ce qu'il faut faire évoluer. Son objectif est de conjuguer la transversalité nécessaire et l'identification vis-à-vis de certains secteurs et grands domaines artistiques. Dans certains domaines, la transversalité est un progrès. Il a présenté notamment une sous-direction, un Secrétariat Général, avec des compétences larges. Cette transversalité a créé un problème pour la DMDTS dans ses rapports avec l'univers artistique. L'organisation des DRAC et de son Cabinet permettait une identification d'un certain nombre d'interlocuteurs, ce qui n'était pas le cas à la DMDTS. En effet, un Cabinet n'a pas à se substituer à une Direction d'Administration Centrale. C'est pourquoi, son objectif est que transversalité et identification puissent se conjuguer harmonieusement.

Il comprend la nécessité de certaines clarifications. Il a reculé les délais. Cette réforme a été évoquée en septembre 2005. Il note l'arrivée à un point d'équilibre et de synthèse entre identité et transversalité. Les risques sont évités. Cette réforme a pour objectif de renforcer le rôle de la DMDTS qui se doit d'être au cœur des réalités artistiques et des publics. L'échelon

déconcentré n'est pas remis en cause. La DMDTS doit assumer une mobilité intellectuelle, une capacité d'orientation et une capacité de Direction d'Administration Centrale. Cette réforme doit renforcer l'intérêt du travail des fonctionnaires de l'État dans une Direction d'Administration Centrale.

M. Luc ALBESSARD (USPAC/CGT, expert) souhaite corriger quelques données.

Il place le début des discussions en mars dernier dans le cadre d'un CTP DMDTS au cours duquel a été présenté officiellement le rapport Chiffert-Savini qui a conduit une réflexion à la demande du Ministre sur le sujet. Ce rapport présentait quatre schémas organisationnels possibles. Il rappelle avoir interrogé le directeur de la DMDTS sur les différents choix possibles. Le directeur était en attente de la décision du Ministre.

Il rappelle avoir rencontré plusieurs fois l'Administration dans les mois qui ont suivi. L'annonce de l'évolution de ce projet apparaît brutalement le 13 juin dans la déclaration du Ministre. Le choix retenu a peu à voir avec ce qui a été présenté dans le rapport Chiffert-Savini. L'ensemble des personnels et leurs représentants a réagi rapidement et vivement.

Une discussion s'est engagée avec l'Administration. Les organisations syndicales ont obtenu un calendrier de rencontres pour discuter du sujet. Seule la date du CTP prévue initialement fin juillet a été reportée au 5 septembre. Les organisations syndicales souhaitaient rencontrer tout d'abord les personnels. La date initialement prévue de présentation du projet au CTPM n'a pas été modifiée. Le calendrier n'est pas administratif.

M. Renaud DONNEDIEU DE VABRES pensait pouvoir mener cette réforme avant l'été. Il avait parlé du « printemps » de la DMDTS.

M. Luc ALBESSARD (USPAC/CGT, expert) rappelle le courrier adressé au Ministre en juillet. Les personnels ont pu s'exprimer directement. La parole était ouverte. Ces professionnels auraient pu être convoqués dès le mois de juillet pour enrichir ce projet qui a finalement été sensiblement modifié par rapport à la présentation du 13 juin. Il rappelle l'organigramme vertical.

Les personnels de la DMDTS directement concernés, qui sont de vrais professionnels depuis la réforme de 1998, ont une réflexion riche. Le décret va bientôt être ratifié alors qu'il faudrait discuter davantage pour faire progresser ce projet.

Le dernier CTP de la DMDTS s'est tenu le 19 septembre. Ce CTP a révélé notamment le manque de clarté du projet de décret daté du 12 mais déjà amendé par la direction en séance le 19. Le dossier mis à l'examen de l'ensemble des membres du CTPM ne contient pas les modifications-amendements du 19. La procédure formelle est critiquable.

Le temps nécessaire de rencontre et de travail réel avec les agents n'a pas été pris. L'administration a mis en place une certaine forme de concertation et a rencontré les personnels. Mais la création de cette délégation modifie considérablement la forme concrète de la future DMDTS. L'organigramme affiche autre chose que la transversalité évoquée par le Ministre.

M. Georges MOURADIAN (USPAC/CGT, expert) rappelle que les personnels sont très attachés à l'esprit de la réforme de 1998. La réforme a déjà huit ans. Le projet a changé. Plusieurs éléments venant des personnels ont été intégrés. Le résultat de cette intégration ne donne pas satisfaction. L'organigramme proposé est déséquilibré. Certaines professions

artistiques n'ont toujours pas accès à la direction. Les attributions du Secrétariat Général sont hypertrophiées. Il faudra y faire rentrer de nombreux bureaux (une dizaine ou plus). La sous-direction a des compétences importantes avec deux ou trois bureaux.

La structuration de certaines délégations mènera au contentieux : la délégation intradirectionnelle est une forme peu courante dans l'organisation de la fonction publique. La remise en cause juridique de cette structure aboutira probablement. La CGT défend les principes du statut général. Il faut respecter les règles statutaires de recrutement des sous-directeurs et équivalents. Il craint que ces délégations dépassent les finances acceptées de l'évolution du statut général. Il les conteste.

Il pense que le Secrétariat Général a trop de compétences : il a en charge la politique du personnel, la politique financière, les problèmes juridiques, la modernisation. Il faudrait créer parallèlement à la sous-direction Emploi Formation nécessaire une seconde sous-direction des politiques du public, de l'aide à la diffusion, des scènes nationales, de toutes les structures pluridisciplinaires, de l'action territoriale. Il propose des délégations sectorielles avec des cellules plus ou moins fortes placées auprès du Directeur. Ce projet a été pensé avec les personnels.

M. Renaud DONNEDIEU DE VABRES fait une remarque sur l'organisation actuelle : personne n'a remis en cause l'identification des secteurs émergents (les arts de la rue, les musiques actuelles). Le monde extérieur connaissait la présence d'interlocuteurs au sein de la DMDTS voulant faire bouger les lignes sur les nouveaux domaines artistiques.

M. Georges MOURADIAN (USPAC/CGT, expert) rappelle avoir effectivement proposé la titulature Spectacles et Théâtre lors du CTP de Direction.

M. Renaud DONNEDIEU DE VABRES rappelle la nécessité d'identification. Il est possible de mettre en avant les problèmes nouveaux à l'intérieur d'une grande direction du spectacle vivant. Il rappelle notamment le déficit d'organisation au sein du ministère sur la problématique de l'emploi et des questions sociales liées au spectacle vivant. Il n'existait qu'une faible structure permanente traitant des problèmes des intermittents. Ces questions nouvelles et transversales doivent être traitées.

Il ne nie pas l'existence de sujets transversaux. Mais, l'intérêt du travail au sein de la DMDTS est de pouvoir mener cette articulation. Le monde du théâtre, de la danse, de la musique doit disposer d'interlocuteurs. Cela ne remet pas en cause le fait que certaines scènes nationales doivent être pluridisciplinaires. Les différents domaines doivent s'ouvrir les uns aux autres.

Il souhaite que toutes les directions du ministère travaillent les unes avec les autres sur les questions de mobilité, d'échange et de parcours. La Direction des Musées doit travailler avec la DMDTS pour l'utilisation des lieux. Il ne faut pas parcelliser, mais voir comment regrouper les choses.

Il existe une concertation permanente. Les organisations syndicales font des propositions en CTP qui sont affinées. La première demande de l'univers culturel et artistique est la reconnaissance de leur travail et l'ouverture des portes. Il assume vouloir que la DMDTS soit une forme de Maison des Artistes : ouverture des portes, transversalité des tâches. Le monde de la danse doit se sentir accueilli par la DMDTS. Il ne fait que renforcer l'impact du travail d'une Direction d'Administration Centrale. Il ne remet pas en cause la déconcentration et les DRAC.

Il faut réfléchir à la création de mobilité entre l'Administration centrale et les directions régionales. Comment changer les responsabilités des agents dans certaines fonctions. La mobilité territoriale liée au travail du conjoint n'est pas une question facile. Il ne dessert pas les intérêts des fonctionnaires de l'État travaillant dans cette direction.

Mme Patricia DAVIS (USPAC/CGT, expert) indique avoir vécu la fusion entre la DMD et la DTS. Tout le monde a partagé l'envie d'une transversalité dans cette histoire. Le personnel sent actuellement un nouveau pari. Elle craint que le travail ne soit pas achevé. Le point d'équilibre n'est pas atteint. Le CTP du 19 septembre était intéressant : des modifications ont été apportées au texte proposé. Le personnel est prêt à cet enrichissement. Elle a seulement l'impression que de nouvelles pièces du puzzle s'ajoutent chaque jour.

L'embryon d'organigramme diffusé récemment suscite des interrogations. Quel est le statut des délégués ? A l'intérieur de ces délégations, il y a des missions, des chefs de missions, des chargés de missions. Les personnels sont inquiets. L'administration souhaite que la Direction de la Musique, de la Danse, du Théâtre et du Spectacle soit un outil au service des artistes. Elle le souhaite également. Elle craint que cet outil, par sa forme actuelle, ne réponde pas à cette question.

M. Georges MOURADIAN (USPAC/CGT, expert) entend l'idée de la Maison des Artistes. Les artistes doivent trouver facilement des interlocuteurs. Il comprend l'esprit de la réforme qu'il ne remet pas en cause. Il remet en cause l'état de la structure actuelle avec des délégations dont la solidité statutaire n'est pas évidente. Il note un grand déséquilibre entre le Secrétariat Général et la sous-direction qui peut aller même au détriment de cette dernière dont les missions sont essentielles. Il a l'impression que ceux qui ont mené le combat de la pluridisciplinarité ne se retrouvent pas au Secrétariat Général dans une structure leur permettant d'aller de l'avant. Le problème est la structure telle que présentée. Le dispositif serait mieux équilibré par un Secrétariat Général recentré sur ses missions et deux sous-directions qui prendraient en mains les deux volets de l'action de l'État.

Jean-François HERSENT (SUD/Culture) indique qu'il n'est pas question d'une délégation auprès d'une direction. Il en existe déjà à la DAPA. Depuis la fusion des deux directions dans un souci de transversalité, le système n'a jamais bien fonctionné. De nombreux agents de la DMDTS s'opposent à cette réforme dans un souci des publics et des professionnels qui s'adressent à eux.

La réforme de l'organisation interne administrative va se faire malgré les agents. Il propose de donner du temps au temps et d'ajourner le vote pour affiner le projet. Le calendrier des échéances démocratiques et républicaines du printemps prochain ne s'en trouvera pas bousculé.

M. Renaud DONNEDIEU DE VABRES pense que les fonctionnaires de la DMDTS ont compris l'esprit dans lequel cette réforme était proposée. Par rapport à une période d'interrogations, les inquiétudes se dissipent. Des améliorations sont encore à faire. Ce n'est pas une révolution culturelle. Elle renforcera l'intérêt des fonctions des personnes qui y travaillent et permettra une prise directe plus importante sur le secteur artistique.

M. Jean DE SAINT GUILHEM souhaite répondre aux interrogations de Patricia DAVIS et de Georges MOURADIAN.

La deuxième phase de la réforme consiste à établir des essais de profil de postes et à recueillir le souhait d'évolution de chaque agent dans la nouvelle organisation. Ce travail est interne.

Les sous-directrices le mènent. Il reste assez ouvert. Il faut partir de plusieurs points d'arrivée. Les interrogations sont normales à ce stade. Il pense avoir été assez clair sur le type d'organisation. Il ne souhaite pas de délégation ni de mission dans les bureaux : ce sont des organigrammes en râteau avec un certain nombre de chargés de mission et un délégué adjoint qui aura un rôle de coordination. Ce point est important. Cette délégation est une fabrication sui generis. Le ministère de la Culture a parfois des aspects baroques.

Les problématiques transversales comme les politiques des publics, la pratique amateur et l'éducation artistique auront beaucoup plus de poids dans un Secrétariat Général qui aura en même temps les manettes des finances, des procédures de nomination et des nominations. Garder un SG purement administratif serait contraire à l'esprit de la réforme qu'il souhaite mener avec le Ministre. Cette réforme doit permettre un dialogue plus étroit entre le transversal et le vertical, les délégations et le SG.

M. Georges MOURADIAN (USPAC/CGT, expert) s'oppose à cette vision des choses. Les délégations de la direction gardent les acquis de la transversalité en les faisant un peu évoluer. La première sous-direction a des missions très transversales : l'emploi et la formation pour l'ensemble des milieux du spectacle. La sous-direction qu'il appelle de ses vœux aurait la même nature. Le problème est un problème d'équilibre à l'intérieur de la direction.

M. Nicolas MONQUAUT (USPAC/CGT) indique que la CGT ne rentrera pas dans un détail d'amendement article par article.

Un problème se pose du point de vue réglementaire. Il ne souhaite pas voter pour ou contre un texte dans sa version antérieure au CTP de la DMDTS. Les organisations syndicales qui n'ont pas participé à ce CTP ont travaillé sur une version périmée. Le texte a beaucoup évolué entre temps.

Il a souligné plusieurs fois que le document qui leur a été remis n'est pas le bon.

M. Renaud DONNEDIEU DE VABRES remarque une contradiction interne. M. MONQUAUT ne peut accuser l'Administration de défaut de souplesse car le texte a évolué en CTP. Le CTP était très proche du CTPM. Le texte a évolué du fait du dialogue en cours.

M. Luc ALBESSARD (USPAC/CGT, expert) indique sa présence au CTP DMDTS du 19 septembre. Le texte soumis en séance a été accepté du fait des discussions en cours. Le document modifié aurait pu être remis en séance pour examen.

M. Renaud DONNEDIEU DE VABRES indique que le prochain CTPM a lieu le 18 octobre, ce qui fait perdre trois semaines. Le texte actuel définitivement abouti sera identique au texte soumis au prochain CTPM. C'est une question purement formelle.

M. Jean DE SAINT GUILHEM précise que le texte ne passera pas en Conseil d'Etat. Le CTPM du 18 octobre examinera l'arrêté de réorganisation des services de la DMDTS. Il peut envisager un vote simultané des deux textes. L'avis du CTPM n'était pas obligatoire. Il a été demandé. Les avis de vacances des délégués et du SG vont sans doute partir. Le gros du travail sera la rédaction des avis de vacances de postes, et leur publication ne pourra commencer que le 18 octobre après le CTP sur la réorganisation des services.

M. Nicolas MONQUAUT (USPAC/CGT) est soucieux de la transmission des bons textes aux représentants des personnels. Il souhaite le réaffirmer pour le principe. Les services de l'Administration centrale et du SPAS ne sont pas en cause dans cette affaire. Il connaît la

difficulté de rassembler toutes les pièces pour fournir aux représentants des personnels les bons documents. Il connaît les efforts déployés au niveau du SPAS.

La CGT ne prendra pas part au vote si le Ministre décide de voter ce texte lors de ce CTPM.

M. Renaud DONNEDIEU DE VABRES remarque que les modifications se situent à l'article 2 : « En lien avec les DRAC, elles suivent l'activité des scènes nationales... ». La deuxième modification concerne le corps de phrase à la page 2 : « Elles sont également responsables du suivi des actions patrimoniales d'édition ainsi que de veiller aux questions relatives à l'audiovisuel et aux multimédias et à la facture instrumentale en ce qui concerne la délégation à la musique... ». Ces éléments ont certes une importance conceptuelle.

M. Luc ALBESSARD (USPAC/CGT, expert) remarque que le Ministre n'a pas assisté au CTP. D'autres modifications ont été discutées, actées, reconnues en séance. Le Ministre ne détient pas non plus le bon document.

M. Jean De SAINT GUILHEM reconnaît les nombreuses petites modifications et la clarification de l'articulation sur le problème des scènes nationales et des lieux conventionnés dont l'esprit avait été débattu. Les positions étaient relativement claires à ce sujet. Le Ministre a bien rappelé que l'activité des scènes nationales est suivie en lien avec les DRAC, car elles sont toutes déconcentrées de même que les scènes conventionnées. La précision apportée est qu'elles sont associées par le SG aux procédures de recrutement. Il rappelle la veille habituelle des scènes nationales, en raison de leur dominante, par chacune des délégations, la coordination par le SG de toutes les étapes importantes dans les scènes conventionnées et pluridisciplinaires (procédures de recrutement et définition des politiques contractuelles). Des modifications de forme importantes ont été effectuées sur l'Internationale et la représentation des salariés. Il regrette ne pas avoir adressé officiellement les documents à la représentation adéquate. Ils ont été cependant adressés aux membres du CTP de la DMDTS. Le vote du texte le 18 octobre ne changera pas le calendrier, car les vacances de postes ne pourront être publiées qu'après le 18 octobre.

M. Luc ALBESSARD (USPAC/CGT, expert) remarque que la situation devient surréaliste.

M. Renaud DONNEDIEU DE VABRES pense que cette réforme est nécessaire. Elle sera sans doute un progrès pour le fonctionnement des services.

M. Roger MARTINEZ (SNAC/FO) souhaite que chacun prenne ses responsabilités en connaissance de cause. Les organisations syndicales qui ne siègent pas dans les instances paritaires de la DMDTS sont dans une situation plus compliquée. Elles ne détiennent pas tous les éléments. Il faut avoir les documents dans les délais suffisants pour pouvoir les examiner et les réfléchir.

M. Renaud DONNEDIEU DE VABRES ne souhaite pas que cette réforme soit entachée par la moindre considération de forme et de procédure. Le vote aura lieu à la prochaine séance du CTPM.

Il demande aux directeurs de ne pas attendre pour mener le travail de concertation avec les fonctionnaires sur la question de leurs affectations. Il distingue deux aspects différents : le premier temps consiste en l'organisation structurelle. La question des missions de chacun et du contour de certains bureaux et de certaines nominations suit.

Point 4. Projet de décret portant création d'un Secrétariat Général au ministère de la Culture et de la communication (pour avis)

M. Renaud DONNEDIEU DE VABRES indique réfléchir à l'organisation du DIC non comme un département mais comme une délégation. Comment renforcer son action et son rôle ? Il remarque que le concept de Département de l'Information et de la Communication figure encore dans les organes directement attachés au Ministre.

Il souhaite trouver un bon point d'équilibre pour la création du poste de SG créé dans la quasi-totalité des ministères. Il veille au respect des équilibres internes aux directions existantes du ministère. Il veille au respect des prérogatives des directeurs et à mettre en place l'échelon de coordination dans des domaines déterminés.

M. Jean-François HERSENT (SUD/Culture) rappelle les propos prononcés le 14 septembre. Les arguments présentés sont les suivants : inscription dans le cadre de la réforme de l'État, généralisation dans la plupart des ministères. L'objectif est de permettre davantage de communication, de transversalité, au sein du département ministériel, et de développer cette possibilité transverse avec les autres ministères.

Les syndicats sont nombreux à s'opposer à cette modernisation. Ils ne sont pas pour autant passéistes. SUD/Culture est en désaccord avec les bases politiques et idéologiques qui président à cette modernisation de l'État entamée par les gouvernements précédents, de gauche ou de droite. Il s'oppose à une conception générale du rôle de l'État dans le monde actuel. Il se prononce sur les conséquences concrètes en termes de réorganisation de l'Administration.

Il ne pense pas que les relations entre l'Administration générale et le SG stipulées, dans le texte, seront vraiment sereines. Tout ne sera pas délimité comme prévu. La création d'une superstructure nouvelle pour rendre l'Administration plus proche des citoyens, pour permettre davantage de communication entre les services, pour éviter les doublons et les conflits entre les différents guichets, ne résoudra pas les problèmes. En quoi cette mesure serait de nature à favoriser un meilleur fonctionnement de l'État et le rapprochement des services par rapport à la population et aux types de public que le ministère accueille chaque jour, les professionnels en particulier ? Comment cette mesure peut-elle réduire les dysfonctionnements les plus criants de l'Administration ?

Il votera contre ce projet.

M. Roger MARTINEZ (SNAC/FO) indique avoir sensiblement le même point de vue. Il est attaché à la défense du statut et aux structures du ministère liées au statut. L'apparition d'un SG, liée à la réforme de l'État, et à la LOLF, sont en contradiction avec les positions défendues en matière de statut. Les relations avec la DAG et les directeurs de services sont correctes. Il craint que l'apparition de ce SG soit contradictoire avec les relations entretenues avec l'Administration générale et les directeurs du service dans le cadre du respect des règles et du statut. L'apparition de certains établissements publics autonomes font craindre le pire pour l'avenir. Il semble que l'autonomisme devienne totale et que les relations avec l'Administration soient pratiquement coupées. Il craint que certains services deviennent une espèce de « no man's land » et pour certains « Chicago ».

Ces inquiétudes sont liées à leur conception du service public et à la défense du statut.

M. Nicolas MONQUAUT (USPAC/CGT) indique avoir participé à la réunion d'informations préalable. Les directions centrales du ministère de la Culture ne sont pas de taille à se refermer sur elles-mêmes. Un nouvel élément fort de pilotage dans le paysage n'est pas nécessaire. La transversalité existe déjà sans SG.

La mise en place d'un SG équivaut à la création d'un échelon supplémentaire du processus de mise en œuvre de la réforme de l'État. C'est la justification première. Le SG, comme interface entre le politique et les directions administratives, n'est pas justifié autrement que pour ces raisons de réforme de l'État.

Une telle structure existant dans d'autres ministères n'a jamais fait partie des principes d'organisation du ministère de la Culture et de la Communication. La réforme de l'État vise à affaiblir les directions d'administration centrale, structures statutaires de l'État, au profit de nouveaux dispositifs transversaux. La LOLF fait partie de cette réforme ainsi que la mise en place de contrats de performance et la logique d'objectifs et de résultats.

La situation du ministère de la Culture s'est particulièrement aggravée dans ce domaine : externalisation de missions, autonomisation de l'action culturelle publique au travers d'établissements publics, balkanisation du ministère, affranchissements d'établissements des règles statutaires et des tutelles, affaiblissement dans les DRAC, affaiblissement du rôle d'opérateur de l'État, notamment en matière de politique du patrimoine. Les directions du ministère sont vidées de leurs missions et de leur sens jour après jour.

La mise en place dans ce contexte d'un SG vient parachever le dispositif pour une recherche d'efficacité comptable que la CGT conteste. Il n'est pas question d'efficacité du service public dans sa mission sociale.

La CGT s'oppose à cette conception de la réforme de l'État et non à la modernisation de l'État et de la fonction publique. La CGT n'approuve pas la mise en place de ce grand outil de pilotage au service de la réforme de l'État.

La CGT reste très attachée, dans la courte histoire de ce département ministériel, à ce que le Ministre reste le chef de son administration, le responsable politique et le premier responsable de l'action des services. La création d'une interface entre le politique et l'administratif, vendue comme un souci de renforcer la neutralité de l'Administration, n'est pas une garantie. Cette neutralité tient au respect scrupuleux du statut général dont le Ministre est le premier comptable et non à la mise en place d'un écran entre le pouvoir politique et les fonctionnaires.

La CGT/Culture juge dommageable l'éloignement d'une tradition qui a fait la force et l'identité du ministère, l'instauration d'un dialogue social direct entre le Ministre et son Cabinet et les organisations représentatives.

Il remercie le Ministre pour sa présence au CTPM. Une des dispositions de ce projet de décret consiste à revenir sur un acquis historique au ministère de la Culture : le fait que le Ministre puisse être remplacé pour la présidence de ce CTPM par le Secrétaire Général. Il demande le retrait de cette disposition.

Ce texte pourrait faire du Secrétaire Général et du Conseiller Social les numéros un et deux du CTPM. Le Ministre pourrait devenir le suppléant du secrétaire général. Le politique a toujours été le premier membre titulaire du CTPM.

Le discours tenu à la précédente réunion veut rassurer les représentants du personnel. L'examen des articles du projet montre beaucoup de confusion dans la ligne de partage entre la DAG, le SG, la DDAI. Tantôt, le SG a une mission de coordination, d'évaluation et de préparation des arbitrages. Tantôt, il est institué comme un véritable opérateur. Tantôt, il n'a pas besoin de structuration. Tantôt, il est destiné à gonfler au détriment des services.

La CGT votera contre ce texte. Elle demande un regard particulier sur les questions de présidence du CTPM.

Mme Solange LAUZANNE (FSU) partage certaines analyses. Elle ajoute que cette réorganisation fonctionnelle n'a pas d'autre objet que de renforcer la conception managériale de la fonction publique telle qu'elle apparaît dans la réforme de l'État. Elle ne partage pas cette conception. Elle votera contre ce projet.

M. Renaud DONNEDIEU DE VABRES précise que l'organisation du SG dans le ministère est une réforme souhaitée par le Premier Ministre. Elle s'applique dans chacun des ministères. Ce n'est pas une révolution dans l'organisation politique traditionnelle d'un ministère. Il y a un ministre, un directeur de cabinet du ministre, un cabinet du ministre, des directeurs d'administration centrale, des fonctionnaires, des établissements publics, etc. Aucune des règles fondamentales de direction républicaine et politique d'un ministère ne change par l'introduction d'un SG.

Certaines responsabilités seront confiées au SG. Il n'est pas question, dans le choix du contenu de ces responsabilités, que le SG devienne une sorte de secrétaire d'État. Cette introduction ne prive pas le Ministre et son équipe de rapports directs avec les directeurs dans un certain nombre de leurs prérogatives. Mais, des tâches de coordination ont été impulsées au niveau du SG comme cela est le cas dans d'autres ministères.

Il a conscience de la spécificité de la rue de Valois. Le ministère de la Culture et de la Communication est un jeune ministère dans lequel l'éparpillement des responsabilités est une réalité difficilement compréhensible à l'extérieur. Il existe des corps de fonctionnaires très différents les uns des autres. Le lien entre les différents secteurs n'est pas évident. Ce n'est pas un changement de système de pouvoir. Le modèle choisi est un point d'équilibre entre une structure totalement hiérarchique et une fonction de transversalité apparente et sympathique.

Un point d'équilibre est prévu dans le projet de décret. Continuer de réfléchir à l'organisation, créer de nouvelles responsabilités et reconfigurations dans un prochain mandat, est une évidence. Il s'en tient au projet de décret sur le SG. Il ne va pas plus loin, même s'il constate les besoins nouveaux à remplir. Le mécénat est important dans la réalité. Il n'est pas simplement un complément financier. Il sert aussi à la diffusion artistique. Certaines structures doivent être renforcées, professionnalisées davantage. Il conçoit la création d'autres regroupements au sein de nouvelles directions.

Il tient compte des besoins nouveaux. Comment l'Administration du ministère les porte-t-elle ? Il défend le travail réalisé au ministère de la Culture et de la Communication.

Le projet de décret prévoit que le SG peut présider le CTPM. Cette mesure est appliquée dans les autres ministères. Le Ministre garde la responsabilité politique de contacter directement les organisations syndicales et de faire fonctionner directement le CTPM. Il rappelle être souvent remplacé par son directeur de Cabinet. Il ne souhaite pas défausser le Ministre de cette responsabilité.

M. Georges MOURADIAN (USPAC/CGT, expert) rappelle la réalité : le Ministre ou son directeur de Cabinet préside le CTPM. C'est un facteur non négligeable de dialogue social et d'amélioration. Il reste attaché à cet élément d'identité du ministère.

La mise en place d'une structure telle que le SG n'est pas irrégulière. Les directions du ministère de la Culture ne sont pas des forteresses. Dans d'autres ministères, l'éparpillement des responsabilités mettait en cause l'unité et nécessitait la mise en place de SG. L'éparpillement des responsabilités est survenu au ministère de la Culture avec la dérive vers les EP et l'autonomisation des missions. La réforme de l'État amène logiquement à la mise en place de cette structure. Mais, il ne peut voter que contre ce projet.

Le point d'équilibre n'est pas certain. Certains points peuvent se lire contradictoirement.

M. Nicolas MONQUAUT (USPAC/CGT) a déjà expliqué sa position sur l'article 1.

L'article 2 parle des attributions du SG : il prépare le budget et propose au Ministre la répartition des moyens entre services. Or, les pages suivantes parlent des attributions de la DAG qui prépare également le budget. Il ne comprend pas. Comment se partagent les rôles ?

M. Renaud DONNEDIEU DE VABRES quitte la réunion. Il est remplacé par M. Henri PAUL.

M. Henri PAUL indique qu'un SG a des fonctions de coordination et d'impulsion. Les directeurs ou des responsables (sous-directeurs, chefs de service) mettent en œuvre. Des formules identiques sont conservées pour que chacun sache ce qu'il fait. Le SG est très clairement placé au-dessus du directeur d'administration générale. Article 2 : « Le SG assiste le Ministre pour l'Administration du ministère, il est assisté par un SG adjoint, directeur d'administration générale ». Le rattachement hiérarchique est clairement précisé dans le texte. Le SG adjoint a également des attributions, mais il est placé auprès du SG. Les questions témoignent d'une fausse naïveté.

M. Georges MOURADIAN (USPAC/CGT, expert) se considère comme un vrai naïf. Certes, le SG se trouve au-dessus du DAG, c'est pourquoi il conteste l'existence de cette superstructure. Dans de nombreux cas, certaines missions sont attribuées au SG et d'autres à la DAG. Elles sont exprimées de façon différente. Dans le cadre du budget, les missions sont exprimées de la même manière. Le plus fort gagnera sans doute.

M. Henri PAUL ne s'étonne pas de cette formulation du fait de la ligne hiérarchique clairement définie. La préparation du budget sera assumée par le SG, le DAG, le sous-directeur chargé du budget, le chef du bureau du budget, les rédacteurs du bureau du budget. Cette préparation est une œuvre collective. Le SG a des fonctions de coordination avec les autres directions. Le DAG est responsable de la préparation du budget. L'existence du SG va peut-être permettre une meilleure préparation du budget : les demandes des directions dépensières pourront être davantage concertées. La préparation du budget est généralement conflictuelle. La présence d'un SG dans une administration changera beaucoup de choses pour le DAG et le directeur de Cabinet. Chacun doit s'habituer et s'ajuster à l'autre. Certaines attributions actuelles du directeur du Cabinet seront probablement assurées par le futur SG. Pourquoi s'en plaindre ? Le SG sera même amené à présider les CTPM. Certains directeurs ou délégués se sentiront davantage écoutés sur les questions de personnels, de répartition des emplois, de tableau des effectifs, de chartes d'emplois.

M. Henri PAUL propose une clarification de l'article 2 : « Le délégué au développement des affaires internationales relève directement du SG ». Cette modification se situe à la deuxième phrase de l'article 2. Il n'a pas voulu instaurer un niveau hiérarchique supplémentaire entre le DAG et le délégué au développement des affaires internationales. Cet amendement n'est pas figé.

M. Georges MOURADIAN (USPAC/CGT, expert) revient sur l'alinéa sur le personnel : « Il élabore et propose les principes généraux de gestion des ressources humaines et s'assure de leur application, notamment pour la gestion des cadres supérieurs ». Le SG peut réfléchir au choix des emplois discrétionnaires. Les emplois statutaires tels que les cadres supérieurs sont d'un autre ordre. Il demande un équilibre entre les choix statutaires et discrétionnaires. Le DAG élabore et conduit la politique de gestion du personnel « notamment » en ce qui concerne les cadres supérieurs. Il demande d'ajouter « notamment ».

M. Henri PAUL rappelle la politique générale de la fonction publique. Il est question d'améliorer la gestion des cadres supérieurs. Cette politique doit s'appliquer tout particulièrement au ministère de la Culture où il existe de nombreux EP. Il a parfois le sentiment que ces EP ont une politique de gestion de leurs cadres distincte de la politique de gestion des cadres propre à l'Administration centrale. Ce n'est pas une bonne chose notamment pour les administrateurs civils du ministère. L'encadrement supérieur du ministère a tendance à se sentir à l'écart du fonctionnement de ces EP et en particulier des grands EP.

La volonté politique est d'avoir une personne qui a la possibilité de coordonner l'action en matière de ressources humaines, qui a notamment une possibilité de coordination avec les présidents des grands EP, et qui a cette mission dans son portefeuille. La DAG ne peut pas tout faire. Elle ne se trouve pas dans la même situation qu'un SG avec les EP. Il faut davantage de mobilité entre l'Administration centrale et les EP. L'objectif est d'animer une politique de ressources humaines. Cette mission est distincte du métier du DAG. Il n'est pas d'accord avec l'amendement. Ce qui est indiqué dans le texte est une politique volontaire confiée au SG d'animation du vivier et des ressources humaines de l'ensemble du ministère (EP, administration centrale).

M. Georges MOURADIAN (USAPC/CGT, expert) peut concevoir cet article comme une volonté du politique d'interférer de façon plus profonde dans la gestion des cadres supérieurs qui pourraient s'en inquiéter.

M. Henri PAUL souhaite ajouter le haut fonctionnaire chargé des systèmes d'informations et le haut fonctionnaire au développement durable aux fonctionnaires sur lesquels le SG a autorité (c et d). Ces hauts fonctionnaires doivent avoir un rattachement fonctionnel.

Il revient sur l'amendement de coordination : le délégué au développement et aux affaires internationales relève directement du SG. Il indique avoir enlevé une phrase : « Il est chargé des actions de coopération européenne et internationale ».

Ce sont les seuls amendements.

M. Nicolas MONQUAUT (USPAC/CGT) revient sur le SG : « Il contrôle la gestion optimale des ressources ».

M. Henri PAUL indique que le Conseil d'État supprimera « optimale ». Il accepte cet amendement.

M. Nicolas MONQUAUT (USPAC/CGT) demande le remplacement de « conduire » par « coordonne » dans la phrase : « Il contrôle la gestion optimale des ressources et conduit les projets d'intérêts communs des directions des établissements ».

M. Henri PAUL accepte cet amendement.

M. Nicolas MONQUAUT (USPAC/CGT) approuve le retrait de la phrase : « Il est chargé des actions de coopération européenne et internationale ». Il demande le retrait de la phrase : « Il préside le comité des directeurs et peut présider, en tant que représentant du Ministre, le CTPM ». Il demande un vote sur cet amendement.

M. Henri PAUL procède au vote de l'amendement.

Pour : CGT (7), FSU (1), SUD (2)

Contre : Administration (12)

NPPV : FO (1), UNSA (1)

M. Nicolas MONQUAUT (USPAC/CGT) revient sur la DAG : « Elle anime, coordonne et évalue la politique de modernisation et de déconcentration du ministère ». Dans l'emboîtement des responsabilités ; « met en œuvre » est plus logique que « coordonne ».

M. Henri PAUL remarque que les différentes directions du ministère mettent en œuvre cette politique. La DMDTS met en œuvre une réelle politique de modernisation et de déconcentration. Le directeur de l'Architecture et du Patrimoine met en œuvre une politique de déconcentration du ministère. Cette mission ne doit pas être confiée à la seule DAG. La DAG coordonne cette politique car elle est en lien avec les échelons déconcentrés du ministère. Il préfère « coordonne ».

M. Nicolas MONQUAUT (USPAC/CGT) demande des explications concernant les deux phrases suivantes : « Le SG contrôle la gestion des ressources et coordonne les projets notamment en matière de système » et la DAG ne fait que « veiller à la cohérence des choix technologiques concernant les systèmes d'informations et de communication et en assure l'exploitation ». Des lignes bougent.

M. Henri PAUL rappelle que ces lignes ont déjà bougé à la faveur de la création du haut fonctionnaire chargé des systèmes d'informations. Ces évolutions ont-elles été portées à la connaissance des organisations syndicales ? Cette création a introduit un dialogue entre le DSI et le haut fonctionnaire chargé des systèmes d'informations. Le département placé auprès de la DAG a ce rôle d'exploitation des systèmes d'informations, de proposition et d'action (passation de marchés par exemple) sur les systèmes d'informations. Le haut fonctionnaire est plutôt responsable de tous les projets transverses (avancement des projets, bonne coordination de l'ensemble du dispositif). Il n'est pas question de déposséder la DAG de ces fonctions en matière de SI. Cela reflète une évolution qui a déjà eu lieu.

La création du SG n'est pas inutile ni redondante pour des dossiers précis. Les projets en matière de SI figurent dans un plan stratégique dont les priorités sont arrêtées au niveau politique. Ce plan est coordonné à un niveau horizontal, contrôlé par un haut fonctionnaire distinct du département des SI, et mis en œuvre par la DAG et le département des SI. La DAG n'est pas privée de ses missions. Elle dispose de l'argent finançant ces moyens. Elle dispose des individus, mais les personnels chargés des SI ne se situent pas uniquement à la DAG.

Les projets en matière de SI sont des projets globaux qui doivent être stratégiquement vus au niveau le plus élevé. Ce n'est pas normal que le directeur de Cabinet le fasse. Il faut un haut fonctionnaire chargé de la coordination horizontale de ces grandes politiques, un haut fonctionnaire plus spécialisé qui le suit pour son compte et des personnes qui mettent en œuvre (DAG qui a le DSI et chacun des directeurs dans leurs compétences propres). Il manquait un maillon. Le directeur de Cabinet qui a des fonctions de coordination horizontale était très engagé. Il ne devrait pas l'être car ce n'est pas son métier ni son rôle. Ce sont des projets de longue durée nécessitant du temps et des moyens pour se déployer. La création d'un SG peut faire franchir au ministère de la Culture des étapes importantes.

M. Georges MOURADIAN (USPAC/CGT, expert) pense que le SG va poser un problème de compétence en matière d'examen des problèmes globaux des SI entre le CTPC et le CTPM. Jusqu'à présent, ces problèmes étaient examinés en CTPC.

M. Henri PAUL rappelle que ces projets numériques sont des projets qui envahissent l'ensemble du ministère de la Culture. Ce ne sont pas seulement des projets de technologie mais des projets qui consistent à la mise à disposition du public d'une masse d'informations. La diffusion de la culture se fait actuellement par Internet et par la fréquentation physique des livres, des images.

Il propose de discuter de nouveau de ce sujet notamment avec les personnels du DSI.

M. Georges MOURADIAN (USPAC/CGT, expert) est heureux d'apprendre que le Ministre réfléchit à une réforme en profondeur du DIC. Ce service a un réel problème de positionnement et de management. Il rappelle le réel malaise au DIC.

M. Henri PAUL pense que cette question ne doit pas être traitée par le biais de la création du SG. Ce sujet est préoccupant. Comment inscrire des politiques horizontales proches du politique qui concernent également toutes les branches et directions du ministère et tous les secteurs ? Il existe des problèmes opérationnels concrets au DIC (question de permanence, de mise en œuvre). Il faut avancer davantage dans les propositions. Une proposition sera faite dans les prochains mois à ce sujet.

M. Nicolas MONQUAUT (USPAC/CGT) ne souhaite pas aborder la problématique Archives dans le cadre de ce débat sur le SG. Il ne fera donc pas de commentaire sur l'article 2 du décret qui est redondant avec le point suivant.

M. Henri PAUL procède au vote du texte dans son ensemble.

Contre : UNSA (1), FO (1), CGT (7), **SUD (2)**, FSU (1)

Pour : Administration (12)

L'avis est rendu.

Suspension de séance

Point 5. Projet de décret relatif aux modalités temporaires d'accès aux corps des attachés d'administration et des secrétaires administratifs du ministère de la Culture et de la communication (pour avis)

Mme Geneviève RIALLE-SALABER indique que ce décret est relatif aux modalités temporaires d'accès aux corps des attachés d'administration et des secrétaires administratifs du ministère de la Culture. Il s'agit d'un plan de requalification de la filière administrative engagé avec l'accord des ministères du budget et de la fonction publique. Il a été négocié sur la base notamment de l'évolution des fonctions des corps de catégorie B et C. Il est lié à une complexité et une technicité accrue des missions compte tenu des nouvelles procédures notamment budgétaires et comptables sur lesquels ces agents travaillent dans une grande proportion. Il est lié également à la politique de déconcentration des actes de gestion, et d'une manière générale à la complexification des tâches et des missions de ces personnels. Une des caractéristiques du ministère de la Culture est une faiblesse de la catégorie B évoquée à plusieurs reprises. Sur la base de l'ensemble de ces éléments, un plan de requalification pour permettre d'améliorer les taux de promotion interne des personnels a été obtenu des ministères du budget et de la fonction publique.

Le projet de décret présenté propose une revalorisation des taux appliqués au calcul des volumes de recrutement offerts chaque année par la voie de la promotion interne. Il prévoit également, pour le corps des secrétaires administratifs, un réajustement des proportions de recrutement par concours en faveur du concours interne. Pour le passage de C en B, il est prévu un concours interne et une promotion interne par voie d'examen professionnel. Le rythme de l'objectif fixé, qui s'est traduit par des transformations d'emplois dès le budget 2005, serait de procéder à 88 nominations dans le corps des secrétaires administratifs sur une période de trois ans ; c'est-à-dire un rythme de promotion d'une trentaine d'agents par an (15 par la voie du concours interne et 15 par la voie de la promotion interne par voie d'examen professionnel). Ce projet maintient également l'organisation de concours externes. En ce qui concerne les attachés, le débouché de carrière en catégorie A est également favorisé par un reformatage de la clause de sauvegarde sur une période de cinq ans. Ce qui permettra environ six promotions annuelles en plus des recrutements par concours.

Voilà les principales dispositions de ces textes qui concernent à la fois l'amélioration des carrières pour le passage de C en B et une amélioration pour le débouché de carrière en catégorie A dans le corps des attachés.

M. Sébastien BONNARD (USPAC/CGT) soulève une question d'ordre technique concernant la culture en matière de droit administratif. On vise un décret sans numéro et sans date dans le projet soumis. Il pensait à un travail en droit constant. Le décret visé est probablement un projet de décret qui a reçu un avis du CTPM le 11 juillet 2005 qui n'est toujours pas publié.

Mme Geneviève RIALLE-SALABER précise qu'il s'agit du projet de décret de fusion des attachés qui est actuellement à l'examen du Conseil d'État et sera donc publié avant que ce texte ne soit présenté au Conseil d'État.

M. Sébastien BONNARD (USPAC/CGT) demande s'il est possible de connaître le délai nécessaire pour faire paraître le décret dont on examine le projet. Ce délai sera-t-il comparable au délai qui sera nécessaire pour la fusion des corps d'attachés des services déconcentrés et d'administration centrale ?

Mme Geneviève RIALLE-SALABER indique que le Conseil d'État peut être immédiatement saisi dès que l'avis du CTPM sera rendu. Un examen en Conseil Supérieur de la Fonction Publique n'est pas nécessaire, ce qui était le cas pour le statut des attachés et qui a retardé la procédure. Elle rappelle que le ministère a été très en avance par rapport aux autres administrations en ce qui concerne le projet de fusion. Les décrets balai préparés par la fonction publique sur toute une série de textes, notamment dans le cadre des mesures Jacob, ont contraint à attendre le passage en CSFPE. Un retard a donc été pris dans la publication de ce texte.

M. Sébastien BONNARD (USPAC/CGT) pense que ce texte est examiné de manière précipitée. Normalement, l'Administration procède par le biais de réunions informelles avant de mettre les textes à l'examen du CTPM pour recueillir le sentiment des représentants du personnel.

Il regrette de ne pas avoir été consulté sur ce dispositif. La parole est donnée aux organisations syndicales un peu tard. Le dispositif de requalification, repyramidage, revalorisation, correspond à des revendications notamment de la CGT/Culture. Il correspond peu ou prou au contenu de ces revendications. D'un point de vue quantitatif, ce dispositif est très en retrait par rapport à ce qui est estimé nécessaire. Il parle des remontées des différents services sur le sujet.

L'ordre de priorité en termes de requalification est la filière des Bâtiments de France. Une politique est certes mise en œuvre mais va trop lentement par rapport aux besoins de cette filière. La volumétrie n'est pas satisfaisante pour les personnels administratifs. Il souhaite une augmentation beaucoup plus substantielle du volume des emplois de catégorie A et surtout de catégorie B dans la filière administrative que ce qui est envisagé.

Mme Geneviève RIALLE-SALABER regrette que M. BONNARD n'ait pas eu le loisir d'examiner ces textes. Elle rappelle qu'ils ont été présentés le 26 juin dernier lors d'une réunion à laquelle l'ensemble des organisations syndicales était convoqué. Elle n'a noté aucune remarque des organisations syndicales lors de la présentation de ce dispositif. La réunion préparatoire à ce sujet a bien eu lieu au mois de juin.

Mme Virginie SOYER (USPAC/CGT) remarque que cette réunion portait sur les mesures Jacob et non sur une requalification de la filière administrative. Ce document a été donné en séance. Ce texte n'a pas donné lieu à un échange.

Mme Geneviève RIALLE-SALABER rappelle qu'il y avait deux points à l'ordre du jour de cette réunion : les mesures Jacob et le plan de requalification de la filière administrative.

M. Sébastien BONNARD (USPAC/CGT) indique qu'une réponse partielle a été apportée au troisième point dans la présentation initiale de ce projet de texte sur la volumétrie du dispositif et le nombre de personnes qu'il concernerait au bout de la période de son application ou année par année. Le nombre de personnes concernées lui semble très en retrait par rapport à ce qui serait nécessaire.

Le quatrième point porte sur l'entrée en vigueur prévisible « le plus tôt possible ». Malgré les délais, nombre de personnels ont été amenés à regarder ce texte. La question se pose sur la coïncidence de cette mesure avec le calendrier politique. Il ne souhaite pas voir passer cette mesure comme une grande victoire pour les personnels administratifs. La CGT saura informer

les personnels pour leur donner toute la mesure et le caractère modeste de ce qui est mis en œuvre par l'Administration.

Le cinquième point concerne un préalable indispensable : ce texte prévoit un certain nombre d'arrêtés pour son application portant sur la détermination des épreuves pour les examens professionnels. Il est indispensable que ces arrêtés soient établis après une concertation approfondie avec les représentants du personnel. La CGT tient à tenir son rôle dans cette concertation.

Le sixième point porte sur l'accès au corps des attachés par le biais du tour extérieur. Les projets de texte soumis devraient permettre une amélioration en ce qui concerne les personnels de la filière administrative (secrétaires administratifs). Le décret Cadre des attachés administration centrale précise bien que le tour extérieur est ouvert à l'ensemble des personnels de catégorie B dès lors qu'ils possèdent une certaine ancienneté. La conséquence immédiate est de voir accéder au corps des attachés, des techniciens d'art, des techniciens des services culturels ou des techniciens de recherche. Une revalorisation de la filière administrative est présentée. Mais, dans les faits, pour l'accès à la catégorie A, les conséquences du dispositif peuvent être différentes de l'objectif présenté.

Mme Geneviève RIALLE-SALABER souligne que le dernier point soulevé par M. BONNARD constitue une grande victoire en permettant que cet examen professionnel soit ouvert aux fonctionnaires de catégorie B du ministère de la Culture. La politique de la fonction publique est justement une ouverture très large à l'ensemble des administrations. La négociation de ce point a été compliquée et difficile. Il ne faut pas le sous-estimer. Il est en principe ouvert à l'ensemble des fonctionnaires de toutes les administrations.

En ce qui concerne les arrêtés d'application, les représentants du personnel vont recevoir une convocation à une réunion prévue le 25 octobre prochain pour examiner les arrêtés de concours et les arrêtés fixant les épreuves de ces examens professionnels. Elle tient à aller le plus rapidement possible pour pouvoir, dès la publication de ces textes, enclencher l'organisation des concours et examens professionnels.

Sur les quantités : un effort très important a été fait en matière de transformation d'emplois. On peut toujours demander plus. Cet effort est quand même significatif pour la promotion interne dans ces corps.

M. Nicolas MONQUAUT (USPAC/CGT) revient sur la présentation du budget : 31 emplois représentent 4 % des secrétaires administratifs du corps. Il faut comparer ces chiffres à l'ensemble des ayants droit de la catégorie B, ce qui fait moins de 4 % en réalité. La promotion, y compris au tour extérieur d'agents qui ne sont pas forcément secrétaires administratifs ou attachés, peut se produire.

Mme Geneviève RIALLE-SALABER rappelle les transformations d'emplois au budget précédent.

Mme Laetitia VOROSAN-GODFRIN (FSU, expert) constate qu'un dispositif est prévu sur cinq ans sur le passage de la catégorie B à la catégorie A. Le dispositif prévu pour le passage de la catégorie C à B s'étale sur trois ans et réduit le nombre de personnes concernées. Il élimine des personnes qui sont jeunes dans le poste de catégorie C. Pourquoi cette dichotomie entre les deux dispositifs ?

Mme Geneviève RIALLE-SALABER explique que la durée de trois ans devait permettre un rythme plus important de promotion. On arrive à une trentaine de promotions internes. En ce qui concerne les débouchés de carrière en catégorie A, un plan sur cinq ans permettait d'offrir effectivement des possibilités de promotion sur une période plus longue. Sur le passage de C en B, compte tenu de la faiblesse de la catégorie B, la périodicité de trois ans paraissait plus significative pour les personnels. Pierrick FOURY a peut-être d'autres éléments sur ce point.

M. Pierrick FOURY (expert) précise que concentrer l'effort sur trois ans permet de donner davantage de volume à la catégorie B. Les agents qui n'auront pas les conditions requises d'ici trois ans pour se présenter à ces examens auront toujours le tour extérieur revalorisé, de toute manière, en application du plan Jacob.

Mme Laetitia VOROSAN-GODFRIN (FSU, expert) rappelle les 88 nominations.

L'ancienneté pour passer l'examen professionnel figurera-t-elle dans les arrêtés ? Rien n'est précisé pour l'examen professionnel. Dans la filière de la Surveillance, il faut huit ans d'ancienneté dans la fonction publique pour la catégorie B pour passer le concours de technicien.

M. Pierrick FOURY (expert) indique que cette précision figure au II, article 2. Les nominations au choix sont également prononcées par la voie d'un examen professionnel ouvert aux fonctionnaires de catégorie C, justifiant de cinq années d'ancienneté minimum. La procédure par liste d'aptitude est ouverte selon les conditions du statut.

Mme Laetitia VOROSAN-GODFRIN (FSU, expert) remercie pour cette précision.

M. Dominique NOEL (SUD/Culture) ne s'oppose pas au décret qu'il découvre, car quelques mesures permettent enfin de déverrouiller l'ascenseur social traditionnel du ministère. Depuis plusieurs années, on était dans une période de gel total et pratiquement d'impossibilité de promotion. Ce jet de déverrouillage amplifie les possibilités de promotion.

Il rappelle que ce système est verrouillé depuis de nombreuses années car on ne recrute plus dans la fonction publique alors que le système de la fonction publique est basé sur l'ouverture de postes aux concours (ce qui entraîne des possibilités de promotion, d'intégration, de montée en grade pour l'ensemble des agents). Comme on ne recrute plus, le système est complètement bloqué. Le déverrouillage reste cependant insuffisant, mais répond à une pénurie de promotion.

Quand on regarde la pyramide des corps et la situation des personnels, on s'aperçoit que de plus en plus de personnels sont bloqués sur des fins de carrière, soit dans les grades intermédiaires, soit dans les grades terminaux des corps. Cette situation de personnes restant au dernier échelon de leurs corps pendant X années n'existait pas auparavant. Aujourd'hui, certains personnels stagnent au dernier échelon de leurs corps pendant cinq ou dix ans. Le système de promotion sociale s'est bloqué du fait du non-recrutement.

Le fameux 4 % est peu. Il faut, en plus, ramener ce pourcentage au ratio de l'ensemble du B du ministère. On tombe alors à la moitié. La présentation est faussée.

Sur le problème de négociation et de rencontre : une rencontre a eu lieu en juin pour présenter l'ensemble de ces propositions. Cette rencontre courte n'empêche pas une nouvelle rencontre pour discuter des modalités d'application de ces mesures. Les chiffres artificiels donnés sont

des pourcentages par rapport à un ensemble de corps. Ils ne répondent pas à une analyse fine des besoins du ministère. Concernant les corps de catégorie B au ministère : quels sont les secrétaires administratifs qui travaillent dans les DRAC, les SDAP ou les services centraux, qui sont dans les grades terminaux (c'est-à-dire le 7^{ème} ou le 8^{ème} échelon du 1^{er} grade d'attachés) et qui ont des responsabilités équivalentes à d'autres attachés qui sont leurs collègues ? Ceci n'a pas été évalué. Le chiffre avancé ne correspond donc pas à une réalité sur le terrain. Certaines personnes de catégorie B font actuellement des missions de catégorie A. Elles sont reconnues et utilisées pour ce travail. Elles représentent le ministère dans différentes réunions. Elles restent et resteront pourtant en catégorie B.

Ce premier pas n'est pas suffisant pour répondre aux besoins énormes du ministère. Cependant, il ne votera pas contre ce décret.

M. Roger MARTINEZ (SNAC/FO) prend acte d'une décision qui permet une promotion des personnels de la filière administrative. Il comprend les finesses qui aboutissent à ce type de texte. Quand on défend le statut, on défend les 900 corps de la fonction publique. Il rappelle que le statut se décline en statut de corps. Par principe, la confédération FO procède de la sorte. Il s'oppose donc à une politique qui conduit à la suppression des 900 corps au profit de 28 cadres statutaires, qui fait disparaître un certain nombre de statuts et de corps. Il approuve l'évolution de la carrière des agents de la filière administrative, mais qu'elle se fasse dans le cadre de la fusion des corps pose problème.

Mme Martine MARIGEAUD comprend que FO n'adhère pas au fondement juridique de la mesure qui est la fusion des corps.

M. Dominique NOEL (SUD/Culture) rajoute que les grands chantiers de la fonction publique consistent à passer de 900 à 150 ou 200 corps.

M. Sébastien BONNARD (USPAC/CGT) revient sur les emplois dont cette mesure devrait permettre la transformation : le passage de C en B, et de B en A. Le projet de finances pour 2007 prévoit de transformer 31 emplois de SA en 31 emplois d'attachés. Or, 31 correspond aux 32 (un de plus) emplois que l'application de la clause de sauvegarde prévue par le décret permettra de transformer au bout de cinq ans. Au titre du PLF 2007, on crée une forme de fausse-monnaie, d'emplois fictifs qui seront en fait occupés par des fonctionnaires de catégorie B s'agissant d'emplois d'attachés. A moins que le ministère de la Culture n'envisage de démultiplier le rythme des recrutements et des accueils en détachement dans le corps des attachés, auquel cas il ne serait pas obligé de faire application de la clause de sauvegarde. Mais, on retomberait alors dans les dispositions statutaires qui asseyent le tour extérieur sur un pourcentage des recrutements effectués au titre d'une année. Il demande des assurances sur cette question précise, sachant que les observations faites sur le passage de B en A peuvent être faites de manière comparable sur le passage de C en B.

Mme Geneviève RIALLE-SALABER ne comprend pas la question.

M. Sébastien BONNARD (USPAC/CGT) ré-explique. Il s'agit d'une grave remise en cause du statut général. Le PLF annonce 31 transformations d'emplois de SA en attachés. Si on applique la clause de sauvegarde proposée par ce projet de texte, on arrive au bout de cinq ans à transformer 32 SA en 32 attachés. Le ministère de la Culture envisage-t-il de ne pas être forcé de recourir à l'application de la clause de sauvegarde ? C'est-à-dire à multiplier le nombre des recrutements des entrées dans le corps par la voie du détachement ou du concours pour que ces créations d'emplois budgétaires au titre du PLF se traduisent concrètement par

des transformations de statut individuel d'agents qui passent de catégorie B en catégorie A. Autrement, il s'agit de la monnaie de singe.

Mme Geneviève RIALLE-SALABER indique que la clause de sauvegarde ne s'applique que pour la promotion interne. Le concours interne est à distinguer du concours externe.

Mme Martine MARIGEAUD indique que le fait que les chiffres se ressemblent est un pur hasard. Ce hasard est lié au calcul d'un texte. Les travaux menés sur les nécessités de transformation des 31 sont antérieurs au texte. Il n'y a pas de lien intellectuel entre les transformations du PLF et ce texte. Ce chiffre pourra évoluer. Les calculs évolueront chaque année.

M. Jean-Philippe TROUBE (CAP) indique être convoqué par le chef du service du personnel en tant que représentant de la CAP conformément au décret de 1982 sur les CTP. Il n'est ni expert, ni membre du CTP. Il intervient pour avis sur cette mesure.

Un représentant du personnel ne peut qu'approuver une recapitalisation du corps des secrétaires administratifs, corps de catégorie B qui semblait progressivement s'éteindre au ministère de la Culture qu'il connaît depuis 1972. Ce corps intermédiaire présentait des aspects défailants au niveau du nombre.

Les attachés, désormais sollicités pour participer à cette recapitalisation, seront-ils recrutés selon plusieurs voies ? Les IRA, le concours spécifique externe, interne, le tour extérieur classique par la voie de l'avancement au choix après inscription à la table d'avancement et par la voie de l'examen professionnel (objet de l'avis sollicité) ? Cette dernière hypothèse est limitée dans le temps. Elle représentera une mesure quasi homéopathique. Elle ne résoudra en rien la question de la paupérisation des attachés au regard d'autres corps de la catégorie A.

Le présent projet de décret, dans son rapport au Premier ministre, contient une référence à un vivier différent, notamment plus jeune, que les anciens n'apprécieront peut-être pas.

Telles étaient les observations, sans aucun mandat impératif, de la CAP.

M. Henri PAUL souhaite passer au vote.

M. Roger MARTINEZ (SNAC/FO) explique pourquoi FO ne participera pas au vote. Il rappelle que la disparition des services centraux de l'Education Nationale a été précédée d'une fusion des corps des attachés des services centraux et des services déconcentrés. Ce n'est pas anodin. Il prend acte de l'aspect positif lié au travail du ministère et de la DAG. Il votera contre le projet compte tenu du cadre juridique général.

M. Sébastien BONNARD (USPAC/CGT) annonce l'abstention de la CGT. Malgré les faits bénéfiques de cette mesure pour un certain nombre de personnels qui vont en bénéficier, ce nombre reste trop faible. Il devrait être multiplié par quatre ou cinq.

M. Dominique NOEL (SUD/Culture) indique que la dose est insuffisante. Il annonce l'abstention de SUD/Culture.

M. Henri PAUL procède au vote.

Pour : Administration (12), UNSA (1)

Abstentions : CGT (7), SUD (2), FSU (1)
NPPV : FO (1)

Le texte est adopté.

Point 6. Projet de décret relatif aux modalités temporaires d'accès aux corps des ingénieurs des services culturels et du Patrimoine du ministère de la Culture et de la Communication (pour avis)

Mme Geneviève RIALLE-SALABER indique que ce texte vient parachever le plan de repyramidage de la filière Accueil et Surveillance et compléter les textes publiés au mois d'août concernant les modalités temporaires d'accès aux corps des agents techniques d'Accueil, de Surveillance et de Magasinage et aux corps de techniciens des services culturels et des Bâtiments de France.

Ce texte va permettre d'achever et de mettre en œuvre le plan qui a fait l'objet d'un protocole d'accord avec les organisations syndicales. Il rappelle l'objectif fixé à l'horizon de 2010 qui était d'obtenir 100 transformations d'emplois en catégorie A pour arriver à un effectif de 107 ingénieurs des services culturels, c'est-à-dire 3 % de la filière Accueil, Surveillance et Magasinage. A ce jour, il y a 7 ingénieurs des services culturels. L'objectif sur dix ans est de passer à 107 en fonction des modalités temporaires figurant dans le projet de décret soumis à l'avis du CTPM.

Le dispositif prévu combine un concours externe, un concours interne réservé et une promotion au choix. Ce dispositif doit se traduire pour le concours externe par 2/7^{ème} des nominations, soit 6 par an. Le concours interne : 3/7^{ème} des nominations, soit 10 ans par an. Et une promotion au choix pour 2/7^{ème} des nominations, soit 6 par an. Au total, entre concours interne et promotion au choix : 16 promotions par an. Le dispositif est prévu sur quatre ans, soit une année de décalage par rapport au reste du plan prévu sur cinq ans.

Contrairement au texte précédent pour lequel le Conseil d'État va être saisi immédiatement, ce texte doit passer en Conseil Supérieur de la Fonction Publique car il déroge au statut général de la fonction publique. Le bénéfice de cette dérogation a été obtenu au motif que le corps des ingénieurs des services culturels était un corps à caractère technique. Cette proportion de promotions internes a ainsi été obtenue pour l'accès à ce corps.

M. Dominique NOEL (SUD/Culture) remarque que la configuration diffère de celle des administratifs puisque les effectifs du corps des ingénieurs vont être doublés sur plusieurs années. Cette mesure est réelle. Elle apporte un sang neuf. Elle permet de créer enfin, dans la filière Surveillance, un vrai débouché en A pour ce corps. Il pense voter favorablement ce texte.

Mme Laetitia VORAN-GODFRIN (FSU, expert) est ravie de ce revirement de situation. Lors de la dernière réunion fin mai, il était hors de question que la catégorie A fasse partie du plan de requalification. Les efforts sont très significatifs. Le Conseil d'Etat s'est engagé à émettre un avis favorable au vu de la technicité de cette filière. Elle pense voter pour ce texte.

Mme Virginie SOYER (USPAC/CGT) se satisfait de voir examiner aujourd'hui ce texte pour des modalités temporaires et dérogatoires car les engagements ont été enfin tenus suite au mouvement social de mai 2005. Le Ministre s'était alors engagé à une requalification des

différentes catégories. Jusqu'à présent, l'Administration s'opposait à ce que la requalification en catégorie A puisse s'effectuer. La CGT s'est battue ces derniers mois pour que ce dossier aboutisse. Requalifier la filière Accueil et Surveillance, c'est aller au bout des corps et non pas s'arrêter à la catégorie B.

La CGT a toutefois des observations sur ce texte.

M. Henri PAUL propose de faire les observations article par article.

M. Alain BRAULT (CAP) se réjouit du texte. Il se demande s'il sera accompagné de formations permettant de préparer les agents à de nouvelles fonctions. Le statut des ingénieurs des services culturels sera-t-il complété par des précisions sur les fonctions dévolues à ces nouveaux ingénieurs ?

Mme Geneviève RIALLE-SALABER indique que les missions du statut des ingénieurs des services culturels sont déjà prévues expressément. Ce corps est relativement récent. Il n'en compte actuellement que 7 dans la spécialité service culturel. Ce nombre sera porté à 107. Certains agents actuellement en catégorie B remplissent déjà les fonctions de catégorie A. Ce dispositif de promotion interne est prévu pour permettre que ce corps se développe et puisse remplir réellement ses missions en catégorie A. Une démarche métier va être engagée sur l'ensemble de la filière Surveillance, mais il n'est pas envisagé de modifier dans l'immédiat les missions du statut des ingénieurs des services culturels.

Des formations seront bien évidemment proposées. Tout un plan de formation est prévu pour les passages de C en B sur la filière Accueil et Surveillance. Un travail de collaboration a été engagé entre le bureau de la formation de la DAG et l'ensemble des services de formation en région et au niveau des directions techniques pour mettre en place un programme de formations. Ce sera également le cas pour le passage en catégorie A.

Mme Laetitia VOROSAN-GODFRIN (FSU, expert) précise qu'il est impératif que ces formations soient données par des agents déjà en place dans ces corps du ministère de la Culture. Elle indique que la formation est réalisée dans certaines DRAC (notamment à Bordeaux) par des entreprises privées. Ces personnes ne pourront pas aider les agents sur le fond. Elles pourront aider sur la forme. Les questions professionnelles des agents ne recevront pas de réponse. Elle parle de son expérience. Elle s'inquiète de cette proposition. Le ministère a pourtant ses propres formateurs. Elle demande de favoriser le déplacement des formateurs pour l'exercice de ces formations.

Mme Geneviève RIALLE-SALABER pense que les 7 ingénieurs des services culturels auront du mal à dispenser des formations pour tous leurs collègues. Un travail a été fait avec l'ensemble des directions et des services de formation du ministère pour élaborer des cahiers des charges et préparer des supports pédagogiques. Compte tenu du nombre d'agents à former, un soutien pourra être demandé à des entreprises externes pour démultiplier ces formations.

Mme Laetitia VOROSAN-GODFRIN (FSU, expert) remarque que le concours des adjoints a lieu cette année le 28 novembre. Tout est précipité. Les laps de temps sont courts. Elle indique avoir envoyé des sujets particuliers, avec ses collègues TSC, au responsable de l'Inter région pour qu'il puisse étayer sa demande pour l'entreprise.

L'année prochaine, les formations devront être délivrées par des gens du cru qui sont au courant des réalités du terrain et pourront faire passer les concours.

Mme Geneviève RIALLE-SALABER indique que tout un travail de collaboration a été engagé, un travail concret sur le contenu des formations. Des supports pédagogiques sont en cours d'élaboration. Elle essaie de démultiplier au maximum les formations compte tenu du nombre d'agents pouvant se présenter à ces épreuves et devant bénéficier d'une formation. Les formateurs internes seuls ne peuvent pas assurer toutes ces formations. Ils seront aidés par des formateurs externes, mais sur la base de cahiers des charges et de contenus pédagogiques précis. Il faut atteindre l'ensemble des personnels concernés.

Mme Laetitia VOROSAN-GODFRIN (FSU, expert) approuve. Elle espère cependant la présence de formateurs internes sur ces cinq ans.

M. Henri PAUL souhaite passer à l'examen du texte.

Mme Virginie SOYER (USPAC/CGT) souhaite examiner les visas avant l'article 1^{er}. Elle vise le décret du 19 octobre 2004 relatif à l'ouverture des procédures de recrutement dans la fonction publique d'État. Elle souhaite ajouter ce visa.

M. Pierrick FOURY (expert) précise que le décret du 19 octobre 2004 s'applique d'une manière transversale à toutes les procédures de recrutement. Il n'est donc pas nécessaire de le viser d'une manière générale, quel que soit le concours, y compris pour des concours exceptionnels.

Mme Virginie SOYER (USPAC/CGT) souhaite ajouter plusieurs phrases à l'article 1^{er}. Elle relit l'intégralité de cet article amendé : « Par dérogation aux dispositions de l'article 6 du décret du 8 octobre 1998 (suites visées) et pendant une période de cinq ans à compter de la publication du présent décret, le concours exceptionnel interne d'ingénieurs des services culturels et du Patrimoine, spécialité service culturel, est réservé aux techniciens des services culturels et des Bâtiments de France, comptant au 1^{er} janvier de l'année du concours quatre années au moins de service public ». L'ajout du mot « exceptionnel » signifie que la CGT/Culture souhaite une dérogation non pas seulement dans les modalités d'accès à la voie de la catégorie A, mais également dans les procédures d'accès. Elle souhaite changer les modalités du concours notamment interne d'autant plus que ce concours est réservé à la catégorie B, aux TSC. Le sens d'un plan de requalification est bien de donner la possibilité à des agents de catégorie B, qui remplissent les conditions, d'accéder à la catégorie A. Dans ce cas, elle réclame une modification de la nature des épreuves du concours interne pour la catégorie A.

Mme Geneviève RIALLE-SALABER indique que la modification des épreuves est indépendante de ce texte qui ne renvoie pas à des arrêtés particuliers. Concours « exceptionnel » signifie qu'il faudra faire deux types d'arrêtés de concours : un concours interne normal et un concours interne exceptionnel. Ce n'est pas ce qu'est visé par ce texte.

M. Pierrick FOURY (Administration, expert) indique qu'on se trouve dans le droit commun pour les concours pérennes pour lesquels les arrêtés existent déjà. Le travail sur cet arrêté peut avoir lieu, mais est indépendant du texte examiné. Introduire un concours supplémentaire exceptionnel supposerait de répartir les volumes d'emplois évoqués entre ces différentes voies, donc avec une voie supplémentaire, ce qui réduirait le volume d'emplois offert à la seule promotion interne. S'il n'y avait qu'un concours interne et un concours

externe classique, ce concours interne ne pourrait pas être réservé aux TSC puisqu'il y aurait en plus un concours exceptionnel. En multipliant les voies, on réduit le volume de promotion interne.

Mme Virginie SOYER (USPAC/CGT) explicite sa demande. Elle souhaite garder les trois voies d'accès à la catégorie A : le concours externe dont les modalités ne sont pas touchées, le concours interne réservé par des mesures dérogatoires dans ce décret aux seuls TSC, etc. Compte tenu de ces mesures dérogatoires pour une seule catégorie de personnels, elle propose également des modalités dérogatoires dans la nature des épreuves. Elle propose de faire un concours interne réservé dont la nature des épreuves fait qu'il est exceptionnel.

Mme Martine DE BOISDEFFRE précise que la notion d'exceptionnel ne recouvre pas le problème de la nature des épreuves. Cette notion va créer la difficulté indiquée par Pierrick FOURY : l'impression de deux concours (un concours interne et un concours interne exceptionnel). Il y aura des contre-effets. La rédaction est bonne. L'administration sera vigilante en ce qui concerne la nature des épreuves. Elle peut être prête à vous suivre.

Mme Virginie SOYER (USPAC/CGT) souhaite un effet de parallélisme, car le décret publié le 30 août pour les corps inférieurs (B et C) faisait mention de concours exceptionnel.

Mme Geneviève RIALLE-SALABER précise qu'on ne peut pas comparer le passage de C en B au passage en catégorie A. La fonction publique était très réticente à l'accès à un corps de catégorie A. L'application d'une clause dérogatoire concernant les corps techniques a été obtenue par extension. Cette clause permet de réserver ce concours aux seuls techniciens des services culturels et des Bâtiments de France du ministère de la Culture. Le caractère technique du corps des ingénieurs des services culturels a suscité beaucoup de débats mais a pu être obtenu malgré la difficulté. Pour cette raison, le texte doit passer en Conseil Supérieur de la Fonction Publique de l'Etat.

Mme Virginie SOYER (USPAC/CGT) souhaite comparer la logique du repyramidage qui est d'avoir un vivier repéré (agents adjoints qui passent en TSC, TSC qui passent en catégorie A). Ensuite, les épreuves doivent être facilitées dans une logique de repyramidage. Ces deux enjeux doivent être posés par ce décret.

Mme Geneviève RIALLE-SALABER répond que revoir les épreuves des concours ne pose pas de difficulté, mais n'a pas de lien direct avec ce texte puisqu'il ne renvoie pas à un arrêté particulier. Ajouter la notion « exceptionnel » ne changera rien.

Mme Martine DE BOISDEFFRE pense qu'il ne faut pas modifier le texte. L'ajout de cette notion peut avoir des effets pervers. Il peut être acté au PV du CTPM que l'attention a été attirée sur le fait qu'il fallait modifier les épreuves. Le texte sera lu à la lumière de ce qui a été acté au PV. L'ajout de cet adjectif n'est pas nécessaire.

Mme Virginie SOYER (USPAC/CGT) souhaite proposer une solution de repli qui est de voir mentionner dans un article spécifique de ce décret : « Le concours interne prévu par le présent décret est ouvert par arrêté du Ministre de la Culture et de la Communication, pris après avis conforme du Ministre chargé, etc. » ; « La règle d'organisation de ce concours interne réservé, tel que mentionnée par ce décret, est fixée par un arrêté du Ministre ». Ceci oblige à formuler un nouvel arrêté avec de nouvelles épreuves pour le concours. Ce serait une assurance de la modification des épreuves du concours interne de la catégorie A.

Mme Geneviève RIALLE-SALABER s'engage à travailler sur l'arrêté pour modifier les épreuves. Il n'est pas utile de l'indiquer dans ce projet de décret.

M. Henri PAUL procède au vote de l'article 1^{er}.

Pour : Administration (12), SUD (2), FSU (1)

Abstentions : CGT (7), UNSA (1), FO (1)

Il procède au vote de l'article 2.

Pour : Administration (12), CGT (7), SUD (2), FSU (1)

Abstentions : FO (1), UNSA (1)

Il procède au vote de l'ensemble du texte.

Pour : Administration (12), **SUD (2)**, FSU (1), CGT (7), UNSA (1), FO (1)

Le texte est approuvé à l'unanimité.

Point 7. Projet de décret modifiant le décret n°2004-822 du 18 août 2004 relatif à l'organisation et aux missions de l'Administration centrale du ministère de la Culture et de la Communication (archives nationales) - (pour avis)

Mme Martine DE BOISDEFFRE rappelle les propos du Ministre lors de la dernière séance du CTPM. L'examen de ce décret s'inscrit dans le processus de réorganisation administrative des Archives Nationales. Ce processus a été lancé sur la base de recommandations faites à la fin de l'année dernière par la mission d'étude et de proposition présidée par M. Bernard STIRN. Cette mission a été mise en place en mars 2005.

Elle ne revient pas sur le cadre administratif retenu : renforcement de la DAF, choix en termes d'organisation administrative du service extérieur à compétence nationale, déclinaison de cette formule selon la géographie et les thèmes pour mettre en place trois services extérieurs à compétence nationale : francilien, méridional (actuel Centre des Archives d'Outre-Mer), septentrional (actuel Centre des Archives du Monde du Travail).

Sur le plan juridique, cette réorganisation appelle un certain nombre de textes. Le CTPM ne verra que l'un d'entre eux qui n'est pas le moindre. Les différents textes pouvant intervenir sont les suivants :

- Trois arrêtés ministériels créant les trois SCN qui constitueront les Archives Nationales. Ces textes ont été soumis au CTP Archives du 12 juillet dernier qui les a approuvés.
- L'arrêté qui modifie l'arrêté du 25 mars 2002 relatif à l'organisation de la DAF. Ce texte relève de la compétence du CTP d'Administration Centrale et sera soumis à la prochaine réunion de ce CTP.
- Le décret présenté aujourd'hui sur lequel elle reviendra.
- Le décret qui modifie le décret du 3 décembre 1979 relatif à la compétence des Archives Publiques à la coopération entre les administrations pour la collecte, la conservation et la communication des Archives Publiques. Ce texte n'est de la compétence d'aucune instance paritaire. Il a toutefois été envoyé à titre d'information

aux organisations syndicales. Il doit être soumis en revanche au Conseil d'État. Il sera adressé au Conseil d'État en même temps que le présent projet de texte.

Le décret 2004-822 du 18 août 2004 fixe dans son article 3 les missions et attributions de la DAF. Il précise en particulier au II, B de cet article : « Elle gère les Archives Nationales définies à l'article 5 du décret du 3 décembre 1979 susvisé. Elle assure, dans les dépôts qui les constituent, la collecte, la conservation, le classement, la communication et la mise en valeur des Archives Centrales de l'État, ainsi que les autres Archives qui lui sont confiées, y compris les Archives privées remises à titre de dépôts révocables ». Ces dispositions peuvent être abrogées car elles concernent les missions de gestion des Archives Nationales que la DAF n'exercera plus dans la future organisation administrative. Ces services, érigés en services extérieurs à compétence nationale, seront des services administratifs qui seront rattachés à des services administratifs distincts.

Voilà l'objet du présent décret, ce qui explique la brièveté de ce texte, puisque pour l'essentiel il abroge les dispositions citées dans son article 1^{er}.

M. Jean-François HERSENT (SUD/Culture) souhaite savoir combien de personnels sont touchés par la création de ces établissements et de ces services extérieurs.

Mme Martine DE BOISDEFFRE dénombre 420 personnes. D'une part, le Centre Historique des Archives Nationales et le Centre des Archives Contemporaines de Fontainebleau sont regroupés dans le service francilien avec en sus le site à venir de Pierrefitte où sera construit le nouveau bâtiment pour les Archives Nationales. D'autre part, le Centre des Archives d'Outre-Mer et le Centre des Archives du Monde du Travail.

M. Henri PAUL précise que les organisations syndicales ont été entendues, à la demande du Cabinet, par la mission. Un travail sérieux a été réalisé avec des professionnels en prenant en compte l'ouverture du nouveau centre et les problèmes actuels. Ce travail a abouti à des propositions et à la rédaction d'un rapport rendu public. La perspective était de donner aux Archives Nationales une ampleur, une vigueur et une vision nécessaires. L'actuelle directrice des Archives a parfaitement rempli sa mission.

M. Wladimir SUSANJ (USPAC/CGT) remarque que cette réforme de l'Administration des Archives centrales de l'État est fondamentale. C'est la plus importante depuis la création des Archives de France. L'abrogation du II de l'article 3-1 du décret retire de la compétence de la DAF la gestion directe des Archives Nationales et ses missions de collecte, de traitement, de conservation, de communication, etc.

Il s'étonne que l'Administration procède sur ce dossier par le biais d'un cavalier réglementaire. Cette réforme a donné lieu à beaucoup de débats, de polémiques en dehors de cette instance et même des psychodrames de la part de certains à qui le Cabinet précédent avait fait miroiter la possibilité du transfert du statut des Centres des Archives Nationales en EPA.

L'essentiel de la réforme a été soumis le 12 juillet dernier au CTP de la DAF. Il a été adopté. Il précise que la CGT, largement représentative dans cette instance, s'est prononcée fermement contre.

Pour la déclinaison des textes effectuée par Mme La Directrice, un examen se passera au CTP d'Administration Centrale.

La CGT/Culture regrette en définitive que le présent CTPM n'ait à se prononcer que sur la fin du rattachement des Archives Nationales à la DAF, c'est-à-dire sur la fin de leur statut de centrale.

Le choix du statut de service extérieur à compétence nationale et le rattachement des missions ministérielles d'Archives à la DAF, questions fondamentales, sont renvoyés au CTP d'Administration Centrale. C'est conforme au texte mais regrettable sur le fond.

La CGT a toujours soutenu l'idée que les Archives Nationales étaient et devaient rester un service d'administration centrale. Il est nécessaire que la DAF dispose directement des moyens opérationnels d'affirmer ses compétences interministérielles et son pouvoir de prescription face aux administrations productrices d'Archives. En matière d'Archives, couper le réglementaire de l'opérationnel et de la pratique professionnelle, c'est se mettre en danger face à des partenaires enclins en permanence à violer la loi.

La CGT/Culture souligne qu'il leur a été opposé depuis des années un pseudo vide juridique pour les Archives Nationales. La commission STIRN présidée par un Conseiller d'État a signifié clairement que les Archives Nationales avaient un statut d'administration centrale. Si la commission propose d'y renoncer, c'est plus par opportunité politique que pour une prétendue nocivité ou irrégularité du statut de centrale qui n'est pas du tout démontrée par ailleurs. En proposant le service extérieur à compétence nationale contre le statut d'EPA, la commission donne raison à la CGT/Culture sur la nécessité d'un lien fort entre la DAF et les Archives Nationales.

La CGT a trop lutté avec les pétitionnaires de la pétition « Sauvons les Archives Nationales » pour ne pas se féliciter de la victoire partielle que représente l'arbitrage de M. Le Ministre en faveur du statut de service extérieur à compétence nationale évitant le statut d'EPA qui aurait été la mort programmée de l'unité juridique, administrative, méthodologique et déontologique des Archives de France. Cette victoire est partielle ; il n'y a donc aucune contradiction à la saluer et à se battre pour la meilleure organisation possible en SCN et à voter contre le texte soumis qui met fin au statut d'administration centrale des Archives Nationales.

Si le CTPM ne suit pas la CGT, la question de l'organisation en SCN viendra devant le CTPC. Des choix ont déjà été actés. La CGT dit dès à présent son désaccord avec un dispositif en trois services extérieurs à compétence nationale censé répondre à une logique de répartition territoriale qui ne se retrouve pas dans les missions. Ces trois services seront très déséquilibrés, ce qui fait peser un danger sur la pérennité des deux plus faibles (Aix-en-Provence, Roubaix). Les services extérieurs franciliens peuvent vite tourner à l'usine à gaz quand deux de ses éléments ont l'inconvénient, l'un Pierrefitte-sur-Seine d'être encore virtuel, l'autre Fontainebleau de n'avoir pas à ce jour de mission définie. A ce stade, la création d'un seul service extérieur confirmant l'unité de l'ensemble Archives Nationales aurait été meilleur et plus sûr.

Dans le même esprit d'unité, la CGT demande que le Centre National du Microfilm à Saint-Gilles-du-Gard garde son statut de Centre des Archives Nationales même si ses missions dépassent le cadre de l'État et concernent les collectivités territoriales, ce qui aurait pu se régler par voie de convention. Il est paradoxal de maintenir le seul Centre National du Microfilm comme service opérationnel de la DAF quand on le refuse au reste des Archives Nationales.

En conclusion, la CGT déplore que le rattachement des missions ministérielles d'Archives à la DAF, aspect le plus novateur et le plus positif de la réforme dès lors qu'on veillera à une

cohérence opérationnelle avec les Archives Nationales pour les versements, ne soit pas soumis à ce CTPM.

M. Henri PAUL remarque que les Archives ont une valeur politique. Ce service est au cœur de la politique du ministère en direction du public. Les Archives de l'Outremer à Aix-en-Provence sont importantes. L'accent est mis sur la possibilité pour les chercheurs de travailler dans les Archives d'Outre-Mer. Le fait que ce soit un SCN est une forte protection. Les ressortissants de l'outremer, et tous ceux qui s'intéressent à ces questions, y sont très attachés.

Pierrefitte n'est pas virtuel. Le budget 2007, présenté aux organisations syndicales, s'élève à 500 millions d'euros. Le bâtiment sera magnifique. Le plus grand architecte du monde a été choisi pour le faire. C'est un des grands projets du ministère. Cet immense projet est voulu par le Président de la République. Il n'est pas question de démanteler les Archives. C'est plutôt l'inverse.

M. Georges MOURADIAN (USPAC/CGT, expert) ne fait que stimuler le Ministre dans son effort.

La commission STIRN a bien travaillé. Il aurait souhaité un seul SCN pour éviter que la mise en réseau immédiate de SCN autonomes mette en face l'une de l'autre des forces centrifuges.

M. Wladimir SUSANJ (USPAC/CGT) rappelle que la mission STIRN souligne elle-même que la direction des trois SCN n'est que la première étape. La deuxième phase verra obligatoirement pousser un seul SCN, au regard de l'unité et de l'absolu besoin d'unité des Archives Nationales.

Il demande davantage de discussion à ce sujet avant le CTPC.

Mme Martine DE BOISDEFFRE rappelle que les trois SCN sont rattachés à la DAF. Ce n'est pas un service extérieur sous tutelle. Il est directement rattaché à une Direction d'Administration Centrale. L'unité se fait.

Le ministère de la défense a fait le choix l'année dernière de mettre en place un SCN qui s'appelle maintenant le Service Historique de la Défense. Ce système permet de maintenir le lien qui importe à cause de l'aspect très politique des Archives.

M. Georges MOURADIAN (USPAC/CGT, expert) accepte le choix du SCN, mais le dispositif pose quelques problèmes. Les missions futures de Fontainebleau ne sont pas définies. C'est inquiétant.

M. Roger MARTINEZ (SNAC/FO) remercie Mme DE BOISDEFFRE pour la qualité de sa présentation. Les problèmes abordés par la CGT peuvent effectivement se poser. Il souhaite que toutes les garanties déontologiques soient réunies. Il s'inquiète des garanties que peuvent donner un service central.

Que deviennent les personnels réunis ?

Mme Martine DE BOISDEFFRE répond que les personnels restent les fonctionnaires d'un SCN.

Elle rappelle le rattachement direct avec la Direction d'Administration Centrale. Le décret de 1979 est modifié. Ce décret a été transmis aux organisations syndicales. Une réunion

informelle avec les organisations syndicales aura lieu le 13 octobre sur ce projet de décret dans le cadre des Archives. Les textes préparés ont été beaucoup améliorés au cours des différentes réunions. Le décret de 1979 décrit bien le rôle de la DAF et celui des Archives Nationales. Toutes les garanties attendues sont apportées.

M. Jean-François HERSENT (SUD/Culture) rappelle que SUD/Culture n'est pas représentée au CTP de la DAF. Il reconnaît que la mobilisation organisée par la CGT autour de la pétition « Sauvons les Archives Nationales » a permis d'en arriver là. Puisque les PV de cette instance sont rendus publics, il tient à saluer cette mobilisation et les résultats.

Le pire a été évité. Ce qui a été proposé il y a quelques années était la création d'EP. Il pensait que la philosophie de la fonction publique n'était pas à la création de SCN, mais plutôt à la création d'EP.

La question des SCN sera-t-elle exclue d'emblée ? Peut-on envisager que cette forme d'organisation administrative est de nouveau entrée dans les mœurs et qu'elle pourrait s'appliquer à d'autres entités administratives de taille réduite ?

M. Henri PAUL répond : « A chaque pot son couvercle ». Il n'y a pas de règle. Il faut rester pragmatique et essayer de trouver des solutions. Il faut des réflexions suffisantes préalables avant de prendre des décisions. Un rapport a été fait. Le Ministre a arbitré au vu de ce rapport. La même chose a été faite dans d'autres domaines de compétence du ministère. Il n'a pas d'idée préconçue. Il n'applique pas une doctrine fonction publique. Il faut faire du sur mesure.

M. Wladimir SUSANJ (USPAC/CGT) reconnaît que le projet de Pierrefitte avance. Les besoins pour préparer en amont l'opération se font déjà sentir.

M. Henri PAUL rappelle les précédents échanges sur le sujet. Ces questions seront traitées en leur temps. Il souhaite passer au vote.

Mme Solange LAUZANNE (FSU) rappelle la position défendue par la FSU à l'occasion de la mission STIRN : le maintien du statut d'administration centrale. Le texte présenté consacre la séparation entre les centres nouvellement créés et l'Administration centrale. La FSU se prononce donc contre ce projet. Elle précise que le statut de SCN finalement retenu est largement préférable aux autres scénarios évoqués et discutés.

M. Henri PAUL procède au vote du texte.

Contre : SUD (1), FSU (1), CGT (7), FO (1), UNSA (1)

Pour : Administration (12)

L'avis est rendu.

M. Olivier NOEL informe que deux points impactent le même décret. Ces points seront présentés au Conseil d'État de façon consolidée.

M. Henri PAUL précise que le CTP du 18 octobre se prononcera sur les textes de l'ordre du jour repoussés.

Questions diverses

Mme Virginie SOYER (USPAC/CGT) indique recevoir sur Sémaphore les avis de vacance. Elle a remarqué sur le corps des attachés un poste ouvert à la vacance au Château de Versailles. Ce poste d'adjoint à l'actuelle directrice des RH aura en charge la préparation de la délégation des actes de gestion du château de Versailles en préparation pour 2008. Apprendre par un avis de vacance la préparation des actes de gestion est regrettable.

M. Henri PAUL note ce point dont il n'est pas au courant. Il souhaite que les questions diverses soient annoncées en début de séance.

M. Nicolas MONQUAUT (USPAC/CGT) remarque que le Ministre n'a pas demandé de préciser à l'avance les questions diverses. Est-il prévu pour 2008 un transfert d'actes de gestion du Château de Versailles ?

M. Henri PAUL indique que l'Administration n'est pas au courant à ce jour.

M. Nicolas MONQUAUT (USPAC/CGT) demande le retrait de cet avis de vacance puisque l'Administration ne semble pas au courant.

M. Henri PAUL refuse de retirer cet avis de vacance. Il répondra à cette question plus tard. La transparence est totale.

M. Frédéric ARRIGHI (UNSA) remarque que le secrétaire de séance n'a pas été désigné.

M. Dominique NOEL (SUD/Culture) indique que c'est le tour de la FSU.

M. Philippe CREDEVILLE (USPAC/CGT) revient sur le projet de rattachement du musée à la manufacture.

M. Henri PAUL indique que le rapport a été envoyé. Aucun arbitrage n'a été fait pour le moment. Il attend des réponses à ce sujet.

Fin de séance à 17h.

Le président de la séance

R. DONNEDIEU DE VABRES

Le secrétaire de la séance

Le secrétaire adjoint de la séance

Olivier NOËL

Solange LAUZANNE