



**Le service public de la culture en devenir !
L'administration centrale, le Centre national des arts
plastiques et autres services**

En administration centrale comme au Centre national des arts plastiques notamment, les réorganisations et les projets immobiliers sont menés au détriment des missions et des conditions de travail des agents. Les suppressions d'emploi en sont le ciment. Ce sont plus de 400 postes qui ont été supprimés depuis 10 ans en centrale, soit une baisse de 22% des effectifs.

Les agents sont en surcharge de travail, et des pans entiers d'expertise sont abandonnés. On pense entre autres à la Direction générale de la création artistique qui n'est plus en capacité de produire l'observatoire de la création, ou à la Direction générale des patrimoines et de l'architecture qui n'arrive plus à proposer des formations adaptées à l'évolution des métiers.

D'autres missions ont été transférées dans les autres structures du ministère, alors que le traitement en centrale était la garantie d'un haut niveau d'expertise et d'une équité nationale. Sur 63 mesures déconcentrées depuis 2019, on peut citer l'appellation Musée de France, les labels LIR et Maison des Illustres, ainsi que des décisions concernant des monuments historiques ou classés.

L'expertise en ressources humaines est affaiblie à travers la déconcentration progressive des actes de gestion au sein des établissements publics, comme dernièrement au Centre national du livre et à l'Institut national du patrimoine.

Et alors que l'expertise en interne demeure présente dans certains domaines, les responsables n'hésitent pas à recourir de manière abusive à des prestataires extérieurs en dépensant des millions d'euros, comme au Service du numérique, ou à mettre en place des organisations et procédures incohérentes qui

affaiblissent les missions, comme à la Sous-direction des affaires européennes et internationales.

En effet les nouvelles procédures de l'administration centrale tendent à bureaucratiser le travail, alimentant ainsi un management de plus en plus brutal, où l'expertise et l'ancienneté des agents sont considérées comme des obstacles. Ce qui pousse nombre de collègues au burn-out, à la dépression ou à chercher un poste ailleurs, comme au bureau de la qualité comptable du secrétariat général et au bureau des ressources humaines de la direction générale des patrimoines et de l'architecture.

Outre la surcharge de travail et la fuite de l'expertise, un des autres écueils du sous-effectif est l'absence de tuilage dû à d'énormes retards dans les recrutements et les concours, ce qui met en difficulté les services.

On constate également le développement des CDD d'un an ou deux, alors qu'il est possible de recruter davantage en CDI depuis 2019. Le recours aux autoentrepreneurs existe bel et bien, et c'est souvent l'administration qui pousse d'anciens collègues en CDD à se déclarer comme autoentrepreneur plutôt que de pérenniser leur contrat, ce qui est un comble !

Nous exigeons donc que le ministère obtienne durablement des emplois à hauteur de ses besoins, repense l'organisation du travail et reconstruise les collectifs pour revaloriser l'expertise métier qui est au cœur même de ses missions.

Colonnes de Buren, 10 juin 2022