

COMMISSION NATIONALE DE CONCERTATION
DES ECOLES D'ARCHITECTURE

Procès-verbal de la réunion
du 11 décembre 2006

Etaient présents :

Pour l'administration :

Michel CLÉMENT
Jean GAUTIER
Manuel BAMBERGER
Marie-Josèphe EL KHAL
Geneviève RIALLE-SALABER
Paul LEANDRI
Jean-Claude GROUSSARD
Jean-Pierre BOBENRIETHER
Dominique FRANCOIS

Pour les représentants du personnel :

Dominique REGNIER
Marie-Edith BRETON
Rosine COHU
Gérard BAUDIN
Michel RETBI
Marie-France LUMMAUX
Robert MARCH
Betty BIMONT
Sabine DUPUY
Annie FEUILLET
Yolande LAMARAIN
Vincent LEFORT
Mario ZORATTO
Marie-Christine FOUQUERAY

La FSU n'étant pas représentée, c'est SUD Culture qui est en charge du secrétariat de la séance.

M. Clément demande si les représentants des différentes organisations syndicales souhaitent ajouter des points à l'ordre du jour, qui seraient alors traités dans le cadre des questions diverses.

Mme Lamarain souhaiterait que soient abordés les points suivants :

- Mise en place de la HMO
- Chiffres sur le nombre de postes associés
- Chartes d'objectifs
- Circulaire sur la contractualisation des vacataires.

Il est indiqué aux participants que ce second point, en l'absence de Mme Cassegrain, sera évoqué vers 16 h, au moment où Mme Rialle Salaber pourra participer à la présente réunion.

M. Retbi souhaiterait que soit abordé l'avenir des associés qui arrivent en fin de contrat. Il souhaiterait qu'il soit trouvé une solution pour les pérenniser.

Mme El-Khal présente les documents qu'elle remet en séance. Ils comportent les réponses aux questions posées fin 2005 par les organisations syndicales. Les mêmes rubriques ont été conservées pour 2006, en ce qui concerne les CTP et CHS. Elle énumère les sujets les plus abordés et traités le plus souvent lors des réunions de ces instances.

- CHS : Circulaire du 13 juillet 2005 sur la « Prévention du harcèlement moral, de la souffrance et de la violence au travail » ; document unique d'évaluation des risques ; médecine de prévention.
- CTP : Contractualisation des vacataires ; journée de solidarité ; fiches de postes et organigramme ; mouvements des personnels ; formation.

Mme El-Khal souligne le fait que les CHS et CTP connaissent une évolution favorable, à quelques exceptions près.

Mme Bimont fait remarquer que les instances ne sont pas toujours respectées, notamment à l'ENSA Val-de-Seine. Un CTP a été demandé le 5 octobre, mais n'a toujours pas eu lieu.

M. March insiste sur le fait que souvent, d'un CTP à l'autre, aucun sujet n'est véritablement traité. Le thème est donc reproduit à l'identique sur l'ordre du jour de la réunion suivante. Ce type de réunion semble ressenti comme une corvée par la direction, et ne peut donc pas être productive.

M. Clément répond que le caractère nécessaire de ces réunions va être rappelé au directeur de l'école évoquée et que leur bon déroulement est indispensable, dans l'intérêt de tous les interlocuteurs concernés.

M. Gautier tient à préciser que les CHS se tiennent dans des conditions plus favorables que dans le passé, et qu'ils ne sauraient constituer ni une corvée ni une perte de temps.

Mme Lamarain demande qu'une réunion soit organisée au cours du 1^{er} trimestre 2007 pour élaborer un plan d'urgence pour les écoles. Les difficultés portent essentiellement sur trois aspects :

- précarité de certains personnels ATOS et insuffisance des effectifs

- enseignants non stabilisés
- insuffisance des locaux.

Les mesures du budget 2007 sont appréciables, mais insuffisantes, non seulement vis à vis des autres établissements d'enseignement supérieur français, mais aussi européens. On entre dans une période pré-électorale qui pourrait être favorable pour élaborer et porter ensuite auprès des instances politiques, un plan d'urgence des ENSA qui serait « Le livre blanc des ENSA ».

Mme Lamarain exprime le souhait que l'administration fournisse dans cette perspective, des documents sur les effectifs école par école, sur les budgets, ainsi que des ratios permettant de prouver la pénurie de moyens dont elles souffrent. Cette situation est d'autant plus regrettable que le nombre d'étudiants entrants est bridé par cette insuffisance de moyens qui conduit les ENSA à mettre en place des systèmes de sélection, alors que ce secteur présente des débouchés. Mme Lamarain se déclare également perplexe sur le fait que les chiffres qu'elle a avancés lors du CTPM ont été contestés par le Ministre, alors qu'ils figuraient dans la presse.

M. Clément indique que cette situation s'explique sans doute par certaines évolutions très positives, tels que le plan immobilier des ENSA qui prévoit un programme tant en Ile de France qu'en région, ou la mise en place de la réforme LMD.

Il est vrai cependant qu'une meilleure lisibilité sur les moyens des écoles ne pourrait qu'être utile dans les négociations budgétaires. Une clarification et une photographie du réel pourront faire l'objet d'une prochaine réunion en 2007.

1. La formation

Mme El-Khal dresse un premier tableau de l'évolution de la formation dans les écoles. Elle souligne tout d'abord les difficultés que rencontrent certaines écoles, qui du fait de leur isolement, doivent souvent faire appel à un partenariat (préfecture, services de formation de la Culture...) et sont pénalisées par les frais de transport qui obèrent parfois lourdement le budget alloué à la formation.

Les formations ont souvent concerné le pilotage en mode LOLF, l'informatique, ou encore le management. Les axes avaient été mis au point avec le président du collège des directeurs.

M. Bobenriether fait remarquer qu'il y a un déséquilibre entre la formation pour le personnel administratif et technique, et celle pour les enseignants. C'est le vieux débat sur la formation à la didactique. Les enseignants ne répondent favorablement que lorsqu'il s'agit de formations à des logiciels spécialisés. La difficulté réside aussi dans la mise en place d'une formation post-recrutement pour les enseignants.

M. Leandri rappelle que dans les écoles, le plan de formation est fait sur la base des évaluations annuelles, et que les enseignants n'y sont pas soumis. Ce sont donc à des offres locales ou nationales qu'ils souscrivent. Il n'y a cependant aucun obstacle à ce qu'ils s'inscrivent à une formation au sein de l'école. Le problème se situe davantage au niveau de l'information.

M. Bach rappelle que la formation des enseignants passe aussi en grande partie par les colloques. En ce qui concerne le personnel administratif, la demande est croissante, ce que montre l'augmentation du budget consacré à la formation (multiplié par 5 en 3 ans).

M. Groussard confirme le déséquilibre entre la demande émanant du personnel administratif et celle du personnel enseignant. Les demandes de participation à des colloques sont relativement courantes, mais les demandes concernant la pédagogie sont très rares. Les nouveaux enseignants devraient bénéficier d'une formation systématique et obligatoire après la réussite au concours sur des questions de pédagogie, mais aussi sur leurs droits et leurs devoirs. A ce propos, un projet de charte est en cours.

Mme Breton demande pourquoi, dans les axes de formation exprimés par le collège des directeurs, ne figurent pas :

1. Le management pour les directeurs et les secrétaires généraux
2. La formation aux concours pour les ATOS, favorable au bon déroulement de leur carrière.

M. Bobenriether lui répond que la liste d'axes faite par le collège des directeurs n'est pas exhaustive. Il ajoute que la formation aux concours pour les ATOS est un acquis. En ce qui concerne le management, il estime que la formation au projet d'établissement, les collèges de directeurs, ainsi que toutes les réunions de service, en font partie.

Mme El-Khal précise que se déroule en ce moment une formation au projet d'établissement, et que l'élaboration des contrats de performance par les directeurs et secrétaires généraux, a souvent été conduite de manière participative avec différents interlocuteurs au sein de l'école ce qui suppose que des méthodes de management très rigoureuses ont été mises en œuvre à cette occasion .

M. Clément souligne la nécessité d'un effort collectif de formation, notamment dans le domaine de la gestion. Les ENSA ont besoin, comme l'ensemble des services administratifs, de développer leur culture administrative.

M. March tient à réagir en tant qu'enseignant. Il ne se souvient pas d'avoir été sollicité pour une formation, et a généralement l'impression que le budget alloué aux formations est trop faible. Il demande donc quelle est l'enveloppe budgétaire pour la formation, et quelles sont les modalités d'arbitrage. Il déplore de plus le manque d'information. Il indique qu'il a souhaité se former à des logiciels spécialisés, mais il a fallu qu'il s'adresse à des entreprises.

M. Groussard précise qu'à Marseille l'information est systématique, mais que le taux de réponse est faible, sauf en ce qui concerne l'anglais, les logiciels, ou des colloques spécialisés. Il rappelle que la formation fait partie des 9 missions des ENSA, et que c'est un réel problème. Une véritable discussion doit s'engager.

M. Lefort rappelle que si les enseignants ne souhaitent pas suivre de formation, c'est qu'ils n'en voient pas le caractère fonctionnel, si ce n'est dans le cas de certains séminaires. La formation des enseignants passe plus souvent par des échanges que par une adaptation ou un apprentissage à une tâche.

Mme Lamarain demande le nombre de personnes responsables de la formation dans les écoles. Le travail est en effet plus ou moins bien mené selon que la personne est chargée de ce domaine seul ou de domaines divers. Un autre problème est celui du moment où sont organisées les formations. Il arrive fréquemment qu'elles se déroulent pendant des périodes très chargées pour le personnel (jury, etc.). Parfois le souci est aussi financier, puisque les écoles n'ont plus assez d'argent pour payer les frais de déplacement.

M. Clément demande si les crédits sont entièrement consommés.

M. Groussard répond que les crédits ne sont parfois pas entièrement consommés, quand des personnes se désistent au dernier moment, du fait d'un arrêt-maladie ou d'une surcharge de travail qui conduit les agents à renoncer à la formation.

Concernant les DRAC, **M. Groussard** fait remarquer qu'elles ne sont pas toujours très accueillantes envers le personnel des ENSA. Il faudrait leur rappeler leurs obligations dans ce domaine. De plus, le rythme de vie dans les écoles et dans les DRAC n'est pas le même.

M. Leandri souligne qu'il ne faut pas généraliser l'attitude des DRAC. Dans certains cas les relations sont très bonnes, et l'offre de formation est satisfaisante.

En ce qui concerne le budget, il estime qu'il est rare que les moyens fassent défaut, étant donné que le budget est suivi toute l'année. Normalement, il est abondé en fonction de la demande.

M. Clément rappelle que le ministère de la Culture offre de nombreuses formations. Le problème se situe plutôt au niveau de l'information et de la possibilité de s'inscrire (rythme de travail ou problèmes financiers).

Le réseau des responsables de formation dans les écoles sera fourni lors de la prochaine réunion.

Mme El-Khal rappelle que c'est souvent le responsable des ressources humaines qui est chargé en même temps de la formation.

M. Leandri confirme qu'en fonction de la taille des écoles, le responsable de la formation ne peut avoir cette unique mission.

M. Clément souhaite instaurer un véritable dialogue entre l'administration centrale, les écoles et les agents afin d'apporter une aide à ce dispositif.

Mme Bimont demande pourquoi des formations pour les personnels de catégorie C ne sont pas organisées sur place. La solution est certes coûteuse, mais elle permet à un plus grand nombre d'agents de participer. Ces dispositions avaient fait leurs preuves à Marne la Vallée.

M. Clément répond que la perspective est envisageable.

M. March rappelle que pour ce qui concerne la formation des enseignants, elle ne concerne pas uniquement les nouveaux enseignants, au moment de leur titularisation, mais tous les enseignants. C'est une réflexion générale sur l'offre qu'il faut engager.

M. Gautier rapporte qu'il a eu une discussion avec la Direction Générale de l'Urbanisme, et que les formations de l'Équipement vont être ouvertes au personnel Culture.

M. Dehoux demande si les formations concernent aussi les enseignants vacataires pour lesquels il conviendrait de prévoir des préparations aux concours.

M. Clément répond que cette demande pourrait en effet être étudiée.

M. Bach ajoute que le réseau des préfectures doit être sollicité, au vu du succès de l'expérience strasbourgeoise.

M. Clément estime qu'il convient d'associer des offres spécialisées et une formation non spécifique.

M. Leandri rappelle qu'ont été mis en place des pôles de formation continue pour les personnels de l'architecture, auxquels les enseignants peuvent aussi s'inscrire.

Mme Feuillet déplore le manque de formation pour les membres des instances comme le conseil d'administration ou le CHS (sauf ACMO). Ainsi, il n'y a pas de formation pour lire un budget. Elle interprète cette situation comme un manque d'intérêt par rapport au bon fonctionnement de ces instances.

M. Clément répond que ces formations existent, mais qu'elles ne sont pas spécifiques aux écoles d'architecture.

Mme Lamarain rappelle que lors du CTPM, il avait été question de mettre le site archi.fr sur le réseau du ministère, pour permettre une meilleure information par messagerie sur la formation.

M. Clément trouve cette demande légitime, et s'engage à la rappeler aux services concernés de la DAPA et de la DAG.

Mme François précise qu'il est difficile d'organiser une formation CHS ; le coût serait d'environ 6 000 €.

M. Clément déclare que c'est un secteur prioritaire.

Mme El-Khal ajoute que l'ENSA de Rouen a peut-être trouvé une solution moins onéreuse.

M. Groussard rappelle que la difficulté n'est pas de former des ACMO, mais d'en trouver. Le fait que les personnels des ENSA ne bénéficient pas de la NBI a découragé les volontaires potentiels.

Mme El-Khal précise que c'est un sujet régulièrement abordé avec la DAG.

M. Clément va demander un arbitrage à ce sujet.

2 La médecine de prévention

Mme El-Khal présente les documents remis en séance, puis fait un point sur les situations des différentes écoles (tout du moins de celles qui lui ont fourni les informations par messagerie). Le cas le plus fréquent est l'organisation par l'Équipement ; cependant les liens se relâchent. Les écoles ont tendance à chercher des solutions propres, avec des organismes spécifiques. Sinon, elles peuvent aussi payer directement un médecin, comme le fait l'ENSA de Nancy. Mme El-Khal dresse un petit panorama des écoles :

- Strasbourg : le médecin de l'équipement est présent, mais pas de manière suffisante. Une solution est-elle possible avec la DRAC ?
- Toulouse : toujours le même lien avec la DDE. Une visite a lieu tous les 5 ans.
- Paris Belleville : convention en cours de signature.
- Clermont-Ferrand : convention avec l'université dénoncée. L'école cherche une solution auprès de l'Association de la médecine de prévention.
- Saint-Etienne : a une convention, mais n'a plus de médecin à la DDE.
- Nancy : l'école paye un médecin pour 2 ½ journées.
- Lille : lien avec la DDE.
- Marne la Vallée : convention qui devrait être signée en 2007.
- Rouen : convention avec un organisme privé.

Mme Feuillet demande d'où viennent les disparités de coût d'une école à l'autre, par exemple entre Paris Val de Seine et Saint-Etienne.

Mme El-Khal répond que le bureau des Affaires Sociales a enquêté sur les besoins des écoles. De plus, la disparité vient probablement des diverses organisations de la médecine de prévention.

Mme Feuillet n'est pas convaincue. Par ailleurs, il semble difficile que tous les établissements remplissent les conditions pour élaborer le document unique d'évaluation du risque professionnel qui implique comme acteurs principaux, un médecin de prévention et un ACO.

M. Clément confirme que les disparités de coût trouvent leur origine dans le mode d'organisation.

M. Bach rappelle que la convention avec la DDE n'est pas payante. Il admet que le médecin est très peu présent.

M. Leandri ajoute que jusqu'ici, dans le cadre de la convention avec l'université, le coût se calculait indirectement en fonction des prestations horaires. Si l'école passe à l'association de médecine préventive, les charges vont augmenter.

D'une façon plus générale, il est possible que les disparités viennent de demandes de matériel ou de locaux spécifiques.

L'ensemble des personnels est convoqué une fois par an, mais certains agents ne répondent pas aux convocations et M. Leandri envisage des mesures coercitives.

M. Bach indique qu'à Strasbourg, les agents se déplacent à la DDE.

M. Groussard souligne que le médecin de la DDE n'est jamais venu au CHS à Marseille. Les personnels sont dans les temps pour les visites, mais il faudra bientôt les inciter à recommencer. Mais il rencontre les mêmes problèmes d'absence des agents à la suite des convocations.

M. Bobenriether envisage de faire venir un camion de médecine préventive. La solution sera onéreuse mais plus efficace que ce qui est fait pour le moment. L'école dispose d'une infirmerie localement.

Mme Bimont a l'impression que les enseignants ne sont pas convoqués sur la région parisienne.

M. March le confirme alors que les enseignants sont demandeurs.

Mme Lamarain demande si Mme François connaît le nombre de médecins qui participent aux CHS. Elle évoque à ce titre la mauvaise prise en compte de la souffrance au travail.

Mme François lui répond qu'elle n'a pas encore de statistiques. Elle n'a pas participé à tous les CHS, mais elle ne se souvient pas d'avoir vu beaucoup de médecins.

Mme Feuillet rappelle qu'une étude a été faite par Xavier Roy, dans laquelle il était précisé que 7 écoles déclaraient que les médecins participaient souvent, 3 qu'ils participaient parfois, et 8 qu'ils ne participaient jamais. Elle constate en outre que les médecins de prévention ne participent pas non plus aux visites des locaux dans le cadre de l'évaluation du risque professionnel.

M. Clément estime que ce dispositif doit évoluer. Il lui semble normal que les écoles puissent bénéficier d'une offre comparable à celle d'autres services administratifs et il suggère de rechercher des partenariats avec d'autres ministères avec l'aide de Mme François.

M. Dehoux demande si tout le personnel est concerné, notamment les vacataires.

M. Clément répond que ce sujet devra être traité en réunion avec les directeurs. Il faudra aussi que les agents se montrent réactifs.

M. Bobenriether précise que jusqu'à présent les vacataires étaient employés pour une période précise, et n'appartenaient pas au statut général. Ils relevaient donc de la médecine de prévention de leur emploi principal.

M. Clément précise que cette question devra être revue dans le cadre de la contractualisation des enseignants vacataires.

M. Dehoux ajoute que sa question portait bien sur les vacataires permanents.

3 La promotion des personnels de l'Équipement

Mme El-Khal indique qu'elle a pris contact avec le bureau de gestion des agents et adjoints administratifs et le bureau de la notation de l'Équipement. Elle est désormais membre de la CAP des agents et des adjoints, ce qui facilite l'information de ses membres sur la manière de servir des agents qui sont affectés dans les ENSA. En ce qui concerne les contractuels RIN, c'est le secrétariat général de la DAPA qui assiste aux CCP. Le système de l'Équipement qui prévoit des pré-CAP locales n'est malheureusement pas bien adapté aux petits effectifs par

corps éparpillés dans les différentes ENSA. Une commission locale ad hoc devrait être organisée au profit de ce type de personnels afin d'améliorer leur gestion.

Mme Bimont n'est pas certaine que toutes les écoles fassent une consultation syndicale avant d'établir les ordres préférentiels. Il faudrait leur rappeler que c'est une obligation.

Mme Breton regrette, concernant la notation, qu'une harmonisation ne soit pas faite au niveau de Ministère de la Culture.

Mme El-Khal rappelle que lors de sa prise de fonctions fin 2005, il lui a été demandé de rattraper le retard de 2004 et de 2005 pour les agents de l'Équipement. Elle a recueilli les fiches de notation et des dispositions ont été prises avec le bureau de la notation de l'Équipement pour y remédier.

Mme Lamarain demande davantage de transparence dans les critères de promotion.

M. Régner demande s'il est normal qu'un agent détaché de l'équipement qui a eu une promotion n'en profite pas à la Culture.

Mme El-Khal lui répond que c'est le principe de la double carrière.

Mme Rialle-Salaber confirme que c'est le cas classique de toute personne en détachement dans un autre corps.

M. Bobenriether remarque que le véritable problème se situe du côté du poids de la DAPA et de la DAG vis à vis de l'équipement pour obtenir des promotions en faveur d'agents affectés à la Culture. L'Équipement a fait un concours spécifique pour faire passer des agents C en B dans le cadre d'un repyramidage. De nombreux agents souhaiteraient des mesures analogues à la Culture.

M. Leandri souligne que la procédure de pré-CAP telle qu'elle est pratiquée à l'Équipement ne peut être appliquée dans les ENSA du fait des faibles effectifs par corps qu'elle concernerait.

Mme Lamarain confirme que les écoles de petite taille ne présentent pas toujours la masse critique nécessaire.

Mme Bimont précise qu'une Commission consultative nationale n'empêche pas en parallèle une Commission au niveau local, où les représentants du personnel peuvent s'exprimer.

Mme Breton s'interroge sur le devenir de la Convention de rétro-transfert.

4 La promotion et le déroulement des carrières des enseignants et des personnels ATOS

Mme Lamarain constate que les agents des ENSA ne bénéficient pas du même nombre de promotions que les agents d'autres services du Ministère de la Culture. Mme Marigeaud

devait faire une étude pour vérifier s'il était plus difficile d'être promu dans une école d'architecture.

Mme Rialle-Salaber insiste sur le fait que les écoles ne sont pas défavorisées. Il est vrai cependant que du fait de la petite taille des effectifs, les statistiques sont difficiles à établir.

Mme Lamarain tient à évoquer le cas de la dernière CAP des secrétaires administratifs, où le nombre de candidats proposés par la DAPA était insuffisant.

Mme El-Khal indique que le bureau des écoles d'architecture avait établi un ordre préférentiel qui comportait beaucoup plus de noms que ceux qui figuraient sur les documents de la CAP. La difficulté réside dans le fait que ces ordres préférentiels sont ensuite revus au niveau du secrétariat général de la DAPA qui intercale dans les listes des agents d'autres sous-directions.

5 La notation des personnels

Mme Lamarain rappelle que le petit effectif dans les écoles ne permet pas d'organiser des commissions locales d'harmonisation, et que les bureaux gestionnaires de l'Équipement sont donc contraints de n'examiner les dossiers qu'au niveau national.

Mme Rialle-Salaber répond que c'est un problème interministériel. Un rapport a été remis au ministre de la Fonction Publique sur la réforme de la notation mise en place il y a deux ans. Ce rapport, achevé il y a quelques jours, préconise dans ses conclusions l'abandon de la notation pour ne conserver que l'évaluation. Une nouvelle réforme sera envisagée. En tout état de cause, il pourrait aussi être décidé de ne noter les agents que tous les 2 ans, ce que pratiquent déjà certains ministères.

6 Le statut d'enseignant chercheur

Les représentants du personnel demandent quel est l'état de la réflexion de l'administration sur la mise en place du statut d'enseignant chercheur.

Mme El-Khal rappelle que la réforme comporte trois étapes :

1. Mise en place du LMD
2. Passage EPSC
3. Mise en place du statut d'enseignant-chercheur

La première est accomplie. Une réflexion s'opère pour étudier toutes les conséquences de la seconde sur l'organisation de l'enseignement et l'évolution des procédures administratives dans le cadre du passage en EPSCP. Il est donc un peu trop tôt pour ouvrir le débat sur le nouveau statut d'enseignant chercheur.

M. Baudin insiste sur le fait qu'il ne s'agit pas de trois étapes, comme le formule la DAPA, mais de trois volets. En effet, le troisième volet conditionne en grande partie les deux autres. Lors de la dernière réunion, **Mme Cassegrain** avait dit que ce chantier était prioritaire.

M. Clément précise que préalablement, il fallait mener à terme le chantier de la contractualisation des enseignants-vacataires. La DAPA n'a pas souhaité conduire trop de

réformes simultanément. S'agissant de la mise en place de la réforme de l'EPSCP et de celle du statut d'enseignant-chercheur, ces évolutions sont conduites avec énergie, mais elles ne sont pas encore parvenues à leur terme. Ce nouveau chantier est négocié avec le Budget, mais il faut attendre l'obtention progressive de moyens complémentaires pour la mise en oeuvre.

M. Gautier ajoute que des discussions sont conduites avec l'Enseignement Supérieur.

M. March comprend que la mise en place de la réforme ne puisse pas être faite en une fois, mais estime que les différentes étapes distinguées sont toutefois extrêmement imbriquées. Il considère que la première étape de la mise en place du LMD n'est pas encore achevée. Mais en tout état de cause, il estime que tant qu'on ne saura pas très précisément les incidences de la mise en oeuvre du statut d'enseignant-chercheur, les objectifs de la réforme du LMD ne seront pas clairs. Il souhaiterait que l'administration associe largement les organisations syndicales à la réflexion sur le statut d'enseignant-chercheur. Dans les dix prochaines années, le corps enseignant va connaître de profondes évolutions dont il voudrait connaître les caractéristiques aussi concrètement que possible.

M. Gautier répond que la réforme LMD nécessite effectivement un rapprochement plus affirmé avec les universités. Il n'est pas souhaitable de laisser les écoles à l'écart du système européen. En ce qui concerne le recrutement des enseignants, il insiste sur la volonté de maintenir un corps enseignant de praticiens.

Il insiste sur le fait que la réforme fait déjà l'objet de nombreuses discussions, mais il est ouvert à l'organisation de débats en dehors du cadre du CTPM.

M. Clément indique que la réflexion sur le statut d'enseignant-chercheur n'est pas encore assez aboutie à ce stade pour donner lieu à concertation. Mais il n'y a bien évidemment aucune volonté de la part de l'administration de travailler sans discussion préalable.

M. Bach ajoute que le collège des directeurs s'intéresse à cette question complexe, et ré-interroge son corps enseignant dans le cadre des conseils scientifiques. L'Enseignement supérieur a remis en chantier le statut d'enseignant-chercheur.

M. Groussard précise qu'à terme il est prévu que tous les enseignants soient titulaires d'un doctorat. La réforme du LMD n'apporte pas de modification au statut actuel d'enseignant. Après deux années de mise en oeuvre de cette réforme, on constate des avancées considérables dans la qualité de l'enseignement. Il réside encore quelques difficultés dans la mise en place du « D ». Avec un seul enseignant disposant d'une HDR, on ne peut être très ambitieux. M. Groussard insiste sur la nécessité d'augmenter le nombre de congés pour études et recherche afin d'accroître le nombre d'enseignants dotés d'une HDR.

M. Baudin demande à partir de quand une discussion va réellement s'engager sur le statut d'enseignant chercheur, et si des documents sont déjà disponibles pour se préparer à cette discussion. Il serait regrettable de commencer un débat alors que des mesures ont déjà été définies. S'agissant du dossier sur le passage en EPSCP, des discussions avaient été engagées il y a deux ans et le dossier semblait très avancé.

M. Gautier lui répond qu'un pré-projet est en cours d'approbation par l'Enseignement Supérieur.

M. Clément confirme qu'il faut en préalable l'accord du ministère partenaire.

Mme Lamarain partage l'opinion de M. Baudin. Même si la concertation ne peut pas être ouverte pour le moment, les négociations en cours pourraient être présentées aux syndicats. Il est important d'informer pour que les syndicats puissent donner leur avis au moment venu. Un calendrier peut-il être donné sur l'avancement du passage en EPSCP ? En rapport avec la précédente demande de plan de rattrapage, Mme Lamarain souligne qu'il est nécessaire d'obtenir les moyens nécessaires à la mise en oeuvre de ces différentes réformes.

M. Clément indique que la stratégie de la DAPA a été de lancer la réforme du LMD pour obtenir les moyens nécessaires. L'argumentation fournie sur cette réforme a été efficace pour que les crédits soient trouvés. Il espère qu'une démarche identique pourra se révéler aussi productive pour les réformes à venir. Il propose que le dossier sur le passage en EPSCP en l'état actuel et le statut d'enseignant chercheur soient présentés lors de la prochaine réunion de la présente commission.

7 La circulaire sur la contractualisation des vacataires

M. Gautier explique qu'après la signature de la circulaire par M. Clément, les services des ressources humaines ont posé des questions sur sa mise en oeuvre. Une synthèse en a été faite par le directeur de l'ENSA de Paris-Marne la Vallée, M. Philippe Geffré. Une nouvelle circulaire va être soumise à la signature de M. Clément.

Mme Rialle-Salaber ajoute que le contrôleur financier du Ministère a été saisi par les contrôleurs financiers locaux sur la question du calcul du supplément familial de traitement et de l'indemnité de résidence, Bercy ayant demandé que la rémunération ne soit pas calculée en référence à un indice. Les ENSA recevront donc une circulaire complémentaire et un projet de contrat modifié par rapport au précédent. Celui-ci ne portera plus de référence au taux horaire pour ne faire figurer qu'une rémunération globale brute pour un nombre d'heures de service. Les contrats seront conclus de façon rétroactive à partir du 1^{er} octobre 2006, ce qui permet un versement différé du SFT et de l'indemnité de résidence.

M. Clément se réjouit qu'une solution administrative ait été trouvée pour le paiement du SFT et de l'IR.

Mme Lamarain demande si la population concernée a été définie et si les vacataires ont reçu une lettre.

Mme El-Khal répond que les directeurs ont fait un recensement.

M. Gautier insiste sur le fait qu'il est très important de sensibiliser cette population, afin d'avoir très rapidement un recensement central.

Mme Lamarain souligne que les vacataires ne sont pas tous très informés.

M. Bobenriether explique que le nouveau contrat et la circulaire ne pouvaient être diffusés qu'au terme du CTP local. Il a la préoccupation de ne pas susciter des espoirs qui ne pourraient pas être satisfaits. C'est la raison pour laquelle à Paris-Belleville par exemple, les enseignants vacataires n'ont pas encore reçu la circulaire.

M. Dehoux estime qu'il est important que les écoles puissent se coordonner sur les courriers, car certains ne correspondent pas toujours à la circulaire. Il faudrait une lettre type.

M. Clément répond qu'il y a déjà un contrat type, et que c'est ce qui importe. La circulaire peut quant à elle être diffusée in extenso et par les organisations syndicales elles-mêmes. Si des difficultés surgissent, ces dernières peuvent en informer la DAPA.

M. Dehoux ajoute que certains vacataires hésitent à répondre au courrier quand on leur demande certains documents qui les dissuadent de se porter candidats à la contractualisation.

M. Groussard répond que les documents à fournir sont les mêmes dans toutes les écoles. Concernant la rétroactivité des contrats, le directeur se demande comment les responsables des ressources humaines des écoles pourront se caler sur deux exercices budgétaires. Le problème se pose en termes de charge de travail et de faisabilité.

M. Clément donne lecture de la circulaire qui sera mise à sa signature.

Mme Rialle-Salaber indique que le fait d'opérer sur deux exercices budgétaires est classique.

M. Bobenriether se réjouit de la formulation du contrat qui prévoit que « le présent contrat annule et remplace » le précédent, ce qui va simplifier la procédure. Il est cependant inquiet devant la charge de travail que va entraîner cette opération.

M. March comprend les réticences des écoles par rapport à ce dispositif. Cependant il estime que cette procédure aurait dû être présentée de manière plus positive auprès des enseignants vacataires et comme leur apportant une amélioration sensible de leur situation. Il faut que les directeurs encouragent les vacataires à se porter candidats et envisager le plus souvent possible de leur proposer des contrats de 3 ans.

M. Retbi proteste tout d'abord sur la remise du procès-verbal de la précédente réunion en séance. Par ailleurs, s'agissant de la contractualisation des enseignants vacataires, il rappelle que FO a toujours souhaité l'intégration du personnel vacataire dans la Fonction Publique. A ce titre, il souhaiterait que :

- la DAPA précise que les contrats seront tous établis pour une durée de 3 ans
- la seule pièce demandée aux enseignants soit un CV, à l'exception de mesures vexatoires qui consisteraient à leur demander d'autres pièces
- les taux horaires choisis soient les plus favorables des dernières années

De plus, FO tient à souligner que ce nouveau contrat ne saurait faire oublier la titularisation proprement dite, et qu'il n'est donc considéré que comme une mesure transitoire.

M. Clément répond qu'il n'est pas question de remettre sur le métier la circulaire, au demeurant très claire sur la durée des contrats. Les concours de la Fonction Publique sont pour leur part maintenus. En ce qui concerne les modalités concrètes, l'information doit être

donnée aux vacataires. Il faut de la même façon qu'une candidature écrite soit clairement exprimée, avec production des pièces permettant le paiement des compléments de rémunération. Les directeurs appliqueront la circulaire. Un point régulier sera fait sur les situations individuelles avec la DAPA. Si des difficultés d'ordre général apparaissaient, c'est vers la DAG que se retournerait la DAPA pour les résoudre.

M. Lefort s'interroge sur la disparité des taux horaires entre les écoles.

Mme Rialle-Salaber répond que dans la circulaire, c'est le montant global qui est visé pour fixer le montant du SFT. Mais les taux horaires continuent de servir de base de calcul pour le total.

Mme Lamarain insiste sur la nécessité d'un barème unique.

M. Leandri estime qu'il faudrait au préalable que les écoles se mettent d'accord sur le taux de rémunération pour chaque type d'enseignement fourni.

M. Clément ne souhaite pas qu'il soit procédé à cette harmonisation au préalable.

Mme Breton demande s'il ne serait pas possible que ces contrats puissent être complétés par des avenants afin que le nombre d'heures puisse évoluer d'une année sur l'autre, dans le cadre des contrats de 3 ans.

M. March demande si au bout de 2 contrats de 3 ans, les enseignants risquent d'être licenciés.

Mme Rialle-Salaber lui répond qu'un projet de décret est en débat à ce sujet à la DGAFP. Actuellement, il est prévu qu'à l'issue des 6 ans, 2 solutions sont possibles : soit l'interruption de contrat, soit le CDI.

M. Dehoux explique que jusqu'à présent, il était prévu que ces contrats soient illimités. Ils ne sait pas comment vont réagir les vacataires.

8 Le devenir des personnels Equipement

Mme Breton estime que le statut des personnels Equipement n'est pas bien clair, et s'inquiète de la rumeur selon laquelle les fonctionnaires Equipement devraient retourner dans des services de l'Equipement du fait de la LOLF, qui ne permet plus l'application actuelle de la convention de rétro transfert. Elle indique que ces fonctionnaires sont actuellement en PNA (position normale d'activité) et que tous ne sont pas en situation de détachement.

Mme Rialle-Salaber explique que la procédure de rétro transfert est en effet assez lourde. Les personnels sont payés par l'Equipement et la Culture rembourse l'Equipement. Une discussion ouvrant la possibilité pour ces agents d'intégrer un corps Culture par la voie du détachement est en cours entre Catherine Toussaint et les services compétents de l'Equipement. En ce qui concerne les non titulaires, elle se renseignera auprès de Mme Toussaint et la réponse sera communiquée aux organisations syndicales.

Mme Lamarain précise qu'il faut associer les syndicats dès le départ.

Mme Rialle-Salaber explique que le but n'est pas de léser les agents, mais de simplifier la gestion, ce qui est dans l'intérêt des agents concernés. Les personnels seront associés aux réunions.

Mme Lamarain ajoute que de nombreux agents accepteraient volontiers un détachement à la Culture, mais elle ne voudrait pas que certains agents soient laissés de côté, et n'ayant pu faire leur demande de détachement à la Culture, soient renvoyés à l'Équipement.

Mme Régner demande quel serait le sort des agents en cas de refus du détachement.

M. Gautier et Mme Rialle-Salaber lui répondent que les agents sont libres de faire le choix qui leur apparaît comme le plus avantageux pour eux.

9 Les promotions et le déroulement de carrière des enseignants

M. Baudin indique que les procédures devront être repensées dans le cadre du futur statut d'enseignant chercheur. Mais dans l'immédiat, il reste un certain nombre de points qui doivent trouver des solutions à brève échéance :

- le passage d'une classe à l'autre
- la stagnation des personnels sur un même indice alors qu'ils avancent en âge
- la situation des vacataires ou des associés qui souhaitent devenir titulaires

Il faudrait que le nombre de postes mis au concours chaque année s'accroisse, pour tenir compte de ce qui précède mais aussi des départs à la retraite massifs qui vont se produire dans les années qui viennent.

M. March souligne qu'il faudrait inclure des perspectives de carrière supplémentaires dans le plan d'urgence évoqué précédemment.

Mme El-Khal indique, s'agissant des promotions, que le système en place prévoit l'examen préalable des promotions dans le cadre du CSSEA, qui établit une première liste de propositions. Celles-ci sont ensuite soumises à la CAP.

En ce qui concerne le vieillissement de la population des enseignants, elle n'est évidemment pas spécifique à ces corps. C'est une situation qui se retrouve dans l'ensemble de la Fonction Publique.

Pour les concours, les effectifs des enseignants sont « sanctuarisés ». L'accroissement des postes mis à la vacance sera fonction du nombre de départs à la retraite, mais dans la limite du nombre de postes actuels.

M. March insiste sur la stagnation constatée en 1^{ère} classe, due au faible nombre de places en classe exceptionnelle. Cette situation finira par avoir des incidences sur la qualité du corps enseignant.

M. Baudin insiste sur le problème de vieillissement de la population qui stagne. Il demande ce qui est fait pour la carrière de ces agents.

Mme El-Khal précise que les promotions ne dépendent plus du nombre de départs à la retraite.

Mme Rialle-Salaber ajoute que le taux promus/promouvables est fixé tous les deux ans avec le ministère de la Fonction Publique. Par ailleurs, le plan Jacob prévoit des mesures indemnitaires pour les agents qui plafonnent à l'indice terminal.

10 Questions diverses

- ***La situation des maîtres associés***

M. March fait remarquer le nombre important d'associés qui vont devoir quitter leur poste à la fin de l'année, ce qui peut entraîner un déséquilibre de l'équipe pédagogique. Il se demande ce que vont devenir ces postes, et s'ils vont être ouverts aux concours.

M. Bobenriether répond que ce type de contrat limité à 6 ans ne peut être comparé à ceux qui sont proposés aux personnels administratifs. Les contrats d'associés sont assis sur des postes de titulaires.

M. March admet qu'on ne puisse pérenniser les associés. Mais il regrette qu'ils ne puissent pas bénéficier du dispositif de la contractualisation des enseignants vacataires.

Mme Lamarain ajoute que les associés sont devenus des piliers des écoles sur le plan pédagogique.

M. Bach explique que c'est de la responsabilité des CA de décider pour chaque école le ratio associés/ titulaires dont elle souhaite disposer.

M. Leandri ajoute que les associés sont recrutés à la condition qu'ils aient un emploi principal. Ensuite, soit ils réussissent le concours et sont intégrés, soit ils quittent l'école.

Mme Dupuy explique que dans l'école dont elle relève, le poids des associés est très important. Souvent, ce sont d'anciens vacataires. Or, quand ils passent les concours, ils ont peu de chances, ce qui est un vrai problème.

M. March ajoute qu'ils ont été vacataires, mais qu'ils ne pourront pas le redevenir après avoir été associés. Ils devront donc renoncer à l'enseignement.

M. Leandri souligne que ce sont les titulaires qui expriment le besoin de s'associer des enseignants pour porter un projet pédagogique.

Mme Dupuy rappelle que pendant 2 ans il n'y a pas eu de concours.

M. Baudin estime qu'il y a un abus dans la conception des enseignants associés ainsi que dans

l'emploi des vacataires, et que désormais il faut trouver des réponses autres que strictement juridiques.

M. Gautier indique que la situation va être analysée en concertation avec les ENSA et la DAG.

- **La HMO**

Mme Lamarain demande des précisions sur le statut des stagiaires.

M. Gautier répond qu'il s'agit d'un problème de fond, et qu'il faut clarifier la position du ministère et de « la personne mise en situation professionnelle ». Le titulaire du diplôme doit avoir un contrat de travail. Il peut s'agir d'un CDD ou d'un CDI. Il n'est pas stagiaire. Une convention tripartite diplômé/école/agence est en cours de mise au point. Au collège des directeurs ont été étudiés les différents cas de figure. Des règles ont été fixées mais aussi des éléments de souplesse. Les écoles sont en contact avec les conseils régionaux de l'Ordre et des syndicats d'architectes. Au niveau central, une réunion s'est déroulée entre la DAPA, le Conseil National de l'ordre des architectes, le Conseil régional d'Ile de France, certains Conseils régionaux et quelques directeurs d'école. Ils sont arrivés à une mise en oeuvre consensuelle. Avec le Conseil de l'Ordre, la situation est maintenant bien claire.

Il reste quelques difficultés avec les syndicats d'architectes qui demandent que les diplômés soient stagiaires. Le contrat de professionnalisation est possible juridiquement. Les agences bénéficieront des décharges inhérentes à ce type de contrat. Un document général sur la HMO est en cours d'élaboration. Il sera envoyé aux écoles.

Mme Bimont estime que le contrat de professionnalisation n'est pas adapté aux écoles d'architecture. De plus, elle regrette le manque de coordination et d'harmonisation des pratiques entre les écoles.

M. Leandri explique que le contrat précise un niveau de rémunération pour les personnes de moins de 25 ans et les jeunes de 26 ans et plus. Il n'y a donc pas de limite d'âge, mais plutôt des différences de rémunération. S'agissant de l'absence d'harmonisation des pratiques entre les écoles, elle s'explique par le fait que le niveau de rémunération est lié au salaire minimum fixé par un accord de branche.

Mme Lamarain rappelle que **Mme Bimont** voulait qu'une réunion soit organisée pour que la mutualisation se fasse avec le personnel administratif.

M. Gautier estime que c'est une très bonne idée. Il demande à **Mme El-Khal** de prévoir cette réunion avec certains directeurs et **Mme Cassegrain**.

- **La charte d'objectifs**

Mme Lamarain s'enquiert de l'avancement de la question.

Mme El-Khal lui répond que la DAPA dispose des effectifs par école et par corps, ce qui est indispensable pour la diffusion des avis de vacance. Une réunion en interne à la DAPA va se tenir très prochainement, puis un travail école par école pourra être fait. Une charte par école permet moins de souplesse que la mutualisation des effectifs pratiquée actuellement, mais la DAG souhaite que des chartes par école soient établies.

Marie-Christine FOUQUERAY

Michel CLÉMENT