



FÉDÉRATION NATIONALE
DES ASSOCIATIONS DE DIRECTEURS
DES AFFAIRES CULTURELLES
DES COLLECTIVITÉS TERRITORIALES

Paris, vendredi 24 mai 2024

Communiqué de presse

Métiers de la filière culturelle territoriale : mise à jour des décrets

En marge d'un dialogue impulsé par des associations professionnelles de la lecture publique auprès du Service du Livre et de la Lecture (SLL) et de la Direction générale des collectivités locales (DGCL), la FNADAC a interrogé ses associations affiliées sur l'enjeu d'une nécessaire mise à jour des décrets relatifs aux statuts particuliers et aux concours de la filière culturelle territoriale.

Une demande de réflexion sur la filière culturelle territoriale

Par une saisine en date du 8 janvier 2024, de nombreuses associations professionnelles représentant la plupart des métiers de la filière culturelle territoriale ont interpellé les différentes instances concernées du ministère de la Culture sur la « nécessité d'une mise à jour des décrets relatifs aux statuts particuliers et aux concours de la filière culturelle territoriale ». En effet, les statuts particuliers des cadres d'emplois de la filière culturelle datent pour l'essentiel de leur contenu de 1991 (même si quelques ajustements structurels ont eu lieu depuis 30 ans).

Dans le cadre de cette réflexion nationale, les associations affiliées à la FNADAC ont été sollicitées pour partager des témoignages de leurs adhérent.e.s dans le cadre du groupe de travail « communication » afin de pouvoir apprécier les incidences de cette situation, dans les territoires, et la limite des palliatifs à l'œuvre.

Émanant de grandes et petites villes, de territoires urbains et ruraux des adhérentes et adhérents des associations régionales ont ainsi fait état de leurs difficultés.

Le constat de difficultés dans les bibliothèques et les musées

Les directrices et directeurs des affaires culturelles des associations affiliées à la FNADAC rencontrent une grande difficulté à recruter, et particulièrement dans la spécialisation « bibliothèque ». Autour de cette observation, on peut citer :

- L'obligation de republier l'offre d'emploi ;
- Peu de candidatures ;
- Des candidatures au-dessous du niveau recherché ;
- Des candidat.e.s peu préparés en entretien ;
- Des profils qui ne correspondent pas aux attendus des postes ;
- Des équipements sans direction pendant plusieurs mois ;
- Des formations non conformes à la réalité des terrains ;
- L'obligation d'effectuer de l'intérim en interne sans être payé à la hauteur du poste ;
- L'obligation de tenter de promouvoir des cadres B en cadres A ;
- Une régularité des concours trop faible ;
- Le contournement par le recours aux contrats pour les cadres B et A.

Citons l'exemple emblématique d'une directrice des affaires culturelles. Sa ville a ouvert récemment une toute nouvelle médiathèque de plus de 2000 m² équipée d'un auditorium, d'espaces de travail et de détente et d'un Fablab. Mais celle-ci est en sous-effectif constant quasiment depuis l'ouverture : seuls les deux-tiers des postes ont été occupés pendant plusieurs mois. « Et dernièrement, un jeune diplômé en Master Valorisation patrimoniale a été recruté pour 2 mois sur un poste de catégorie C (CDD renouvelé encore 2 mois) dans l'attente d'un recrutement catégorie A. »

Dans le champ des musées, un DAC nuance ce propos de la difficulté à trouver des candidatures adaptées : « Lors de projets ambitieux comme la création du nouveau musée, les CV sont bons. » Est-ce l'exception qui confirme la règle ? Un autre directeur fait un constat bien moins positif : « La conservation, partie souterraine de l'activité des musées, n'est pas assez valorisée dans les collectivités au regard des expositions permanentes ou événementielles. Ce qui fait douter les collectivités quant aux recrutements à venir dans ce secteur. »

Le paradoxe des bibliothèques

Les territoires ruraux et urbains éprouvent les mêmes difficultés de recrutement, même si les freins sont accentués en milieu rural. Pourtant les bibliothèques agrègent de plus en plus d'attraits et de missions. Elles sont tout à la fois : des lieux d'exposition, de solidarité, de rencontre, de jeu, d'audiovisuel, de médiation, etc. On y apprend à lire à tout âge, on y découvre une langue, on y rédige sa thèse, on révise ses examens...

Aux dires des DAC, les professionnel.le.s doivent, de fait, développer des compétences multiples : numériques (fablab, intelligence artificielle), de médiateur, en animation, en communication, maîtriser les nouveaux usages de prêts, c'est-à-dire aller bien au-delà de leurs compétences traditionnelles liées spécifiquement aux livres (à la gestion des fonds). Il s'agit de plus en plus d'être généraliste et spécialiste, technicien.ne et ouvert.e sur la société en intégrant les notions de citoyenneté et d'émancipation dans leur activité.

Constat est fait que, globalement, les directrices et directeurs des affaires culturelles sont peu armé.e.s face aux évolutions sociétales rapides, aux demandes et parfois aux injonctions des usagers qui "consomment" et sont de moins en moins "acteurs" de l'activité culturelle de leur territoire.

Pourtant, compte-tenu de l'appétit des citoyen.ne.s pour le « troisième lieu » que constitue les bibliothèques, et de l'intérêt général et les biens culturels non marchands

qu'elles promeuvent, mais aussi de l'évolution de ces équipements vers leurs transitions numériques, médiatiques, écologiques, celles-ci ont de véritables atouts pour attirer des profils nouveaux et divers.

L'adaptation à ces évolutions n'est pas toujours aisée. Ainsi, on constate que si pour les plus jeunes collègues c'est plus facile à réaliser (mais pas pour tou.te.s), c'est parfois une vraie difficulté pour certain.e.s collègues plus ancien.ne.s dans le métier. Mais si les jeunes générations s'adaptent mieux aux nouveaux besoins et développent de nouvelles compétences, ils.elles peuvent aussi avoir de nouvelles exigences liées à l'évolution des mœurs qui ne sont pas forcément compatibles avec le fonctionnement traditionnel des bibliothèques : la demande de télétravail et de week-end des salarié.e.s alors que les usager.ère.s souhaiteraient, au contraire, davantage de flexibilité des horaires (en soirée par exemple pour les étudiant.e.s).

Et dans les autres équipements culturels ?

Il arrive que la situation ne soit pas moins préoccupante dans les autres équipements : les conservatoires et les centres culturels (théâtre/danse/arts visuels). Ainsi, les directrices et directeurs des affaires culturelles sont parfois obligés d'agir à la limite de la légalité.

Selon les DAC, notamment en raison d'une pénurie de candidats diplômés, il y a un recours abusif à l'emploi d'assistant.e.s spécialisé.e.s d'enseignement artistique sur des postes de manager de structures (type école municipale de musique), avec un flou juridique quant à leur contrat hebdo. En effet, ils n'ont pas vocation à faire 39 heures dans la collectivité (mais bien 20 heures de face à face pédagogique), contrairement à des PEA (Professeur territorial d'enseignement artistique) qui peuvent réglementairement diriger, administrativement parlant, des établissements labellisés.

Une autre directrice fait un constat d'illégalités dans les centres culturels : « on est hors du cadre légal avec les statuts des professeur.e.s d'enseignement artistique : on a des vacataires depuis 20 ans ! On a beau alerter, on n'est pas prioritaire. Les responsables se sont succédé avec de multiples casquettes (expositions, événements...). » En arrivant à son poste de DAC, elle a trouvé une solution : faire valoir l'établissement d'enseignement artistique avec un poste de catégorie A et accéder ainsi à une reconnaissance au sein du SDEA (schéma départemental des enseignements artistiques).

Au-delà de la question contractuelle dans les conservatoires, c'est parfois le manque d'investissement qui est constaté. Les directrices et directeurs des affaires culturelles ont des difficultés à recruter des enseignant.e.s qui adhèrent au projet et qui ne sont pas que "de passage" dans les établissements. Ils.elles font les cours et c'est tout. Le nouveau SNOP (schéma national d'orientation pédagogique), auquel la FNADAC a consacré un webinaire¹, ne va pas forcément faciliter les choses. Ce nouveau SNOP crée des inquiétudes chez les DAC quant au nivellement que cela suggère entre les différents labels.

¹ Webinaire "Le nouveau SNOP : Schéma National d'Orientation Pédagogique" avec Nicolas Stroesser : <https://youtu.be/Fz84OeINT7E>

Explications globales

Les professionnel.le.s de la culture des associations affiliées à la FNADAC donnent plusieurs explications sur lesquelles il y a matière à réfléchir. Ils.elles pointent notamment :

- un manque d'attractivité dû, notamment, pour la lecture publique, et au-delà des évolutions des métiers, à un manque de reconnaissance et de connaissance des métiers par nos élu.e.s et notre hiérarchie ;
- un manque de formation managériale pour les postes de direction, si cela n'est pas proposé en interne ;
- la nécessité de réfléchir aux référentiels métiers² et à leur évolution (lecture publique, enseignement musical notamment, sur les postes de direction).

Contact :

Pour la FNADAC :

Déléguée générale : Cristèle Couget – cristele.couget@fnadac.fr

Association des DACs de Bourgogne Franche-Comté (ADAC BFC), Association des DAC du grand est (ADACGE), Association des directrices et directeurs des affaires culturelles du Grand Ouest (Bretagne, Normandie, Pays de la Loire) (ADAC-GO), Association des DAC du grand ouest, Association Nationale des DACs des grandes villes et agglomérations (ADAC GVAF), Association des directrices et directeurs des affaires culturelles des Hauts de France (ADAC HdF), Association des Directrices et Directeurs des Affaires Culturelles d'Île-de-France (ADAC IDF), Association des directrices et directeurs des affaires culturelles du Nouvelle Aquitaine (ADAC NA), Association des directrices et directeurs des affaires culturelles Auvergne Rhône-Alpes (ADDACARA), Association Nationale des DACs des Régions (ANDACRE), Association des Directrices et directeurs Culture d'Occitanie (DACDOC), Association des Directeur.rice.s des Affaires Culturelles de PACA et de Corse (PACADAC-Corse)

FNADAC - Fédération Nationale des Associations de DAC

78, Quai de la Rapée 75012 Paris



² Les DAC ont réfléchi à un nouveau référentiel métier : <https://fnadac.fr/wp-content/uploads/2024/02/communiqu\u00e9-livre-blanc-referentiel-metier.pdf>