



Les membres du *Groupe Ressources*

ATELIERS MEDICIS
 CDN DE NORMANDIE-ROUEN
 CHATEAU DE LA ROCHE GUYON
 CICLIC
 LA BARCAROLLE
 LA SOUFFLERIE
 L'ASTRADA - MARCIAC
 L'AUTRE CANAL - SCENE MUSIQUES ACTUELLES
 LE TRAIN THEATRE
 SPECTACLE VIVANT EN BRETAGNE
 THEATRE DE BOURG-EN-BRESSE

Présentation

Des principes de coopération

Depuis le 1^{er} janvier 2019, le *Groupe Ressources*, projet initié et porté par le Comité national de liaison, a été mis en place pour une durée de trois ans. Il rassemble pour le moment 11 établissements qui ont décidé de développer des services mutualisés et d'expérimentation en faveur de la coopération. Doté d'un budget de 85 K€ pour trois ans (2019–2020–2021), le *Groupe Ressources* anime plusieurs chantiers sur les 3 ans à venir. Nous sommes bien dans une approche mutualiste. Le Groupe Ressources fonctionne sur **un double principe de solidarité et de réciprocité**. Proportionnellement à son budget, chaque établissement a apporté une contribution financière identique.

Ce *Groupe Ressources* se positionne de la manière suivante par rapport au Comité :

Association du Comité national de liaison	<i>Groupe Ressources</i> Services mutualisés de ressources et d'expérimentation pour la coopération
Une fonction de capitalisation d'expériences Une fonction d' éditorialisation et de transmission des expériences Une fonction assurancielle par le partage d'expériences	Une fonction de mutualisation de services communs une fonction assurancielle par l'expertise juridique Une fonction de sécurisation du fonctionnement, des projets et des services des établissements

Une logique d'améliorations

Des expertises plurielles au service de 3 Programmes d'actions : trois types d'expertise sont mobilisés au service de trois programmes d'améliorations.

Une exigence centrale : **déboucher sur des résultats concrets utiles à chacun des établissements.**

Cette exigence a conduit à retenir des chantiers opérationnels devant intégrer une problématique d'évaluation et celle de la gestion des ressources humaines.

3 TYPES D'EXPERTISE	Expertise juridique
	Expertise technique
	Expertise stratégique, politique et méthodologique
3 PROGRAMMES D'AMELIORATIONS	Améliorations pour le fonctionnement des établissements
	Améliorations pour l'évaluation des projets
	Améliorations pour la Gestion des Ressources Humaines

La structuration des chantiers

Quatre chantiers ont été définis pour déployer les trois programmes d'améliorations **Le pilotage de chaque chantier** est assuré, avec l'appui du délégué général, par un membre du *Groupe ressources*. Des résultats concrets sont attendus pour chacun des chantiers

La position de direction dans la perspective d'une sécurisation du projet de coopération et de l'établissement (2019)

Pilotage : Blandine Dujardin, administratrice du CDN Normandie Rouen

Blandine.Dujardin@cdn-normandierouen.fr

- une note sur la stratégie de rémunération de la directrice ou du directeur : quels sont les éléments à prendre en compte dans le calcul d'une rémunération ? Comment intégrer la responsabilité liée à la qualité d'ordonnateur des dépenses et des recettes de l'établissement ? Comment tenir compte du caractère temporaire de la durée du contrat ?
- une clarification de ce contrat de « droit public » sans qu'il puisse pour le moment s'adosser à une fonction publique (fonction publique territoriale ou fonction publique d'État).
- une formalisation de la procédure de recrutement, de nomination de la directrice du directeur, et de renouvellement du mandat
- une clarification sur ce que représente, comme indique la loi sur les EPCC, le projet d'orientation culturelle, artistique scientifique ou pédagogique de la direction (et son articulation avec le projet d'établissement, le projet politique des collectivités publiques et de l'État...)
- les éléments d'un protocole d'évaluation du projet d'orientation de la direction et des précisions concernant ce que peut recouvrir l'autoévaluation accompagner d'une note sur une première plate-forme d'indicateurs
- une note sur les responsabilités prises par la directrice ou le directeur. Précisions sur les risques au plan pénal, légal et de sécurité. Précisions concernant les assurances éventuellement à contracter pour assurer la direction dans ses fonctions
- un protocole concernant la délégation de signature de la directrice ou du directeur vers des chefs de service de l'établissement, en particulier en ce qui concerne la relation avec la directrice ou le directeur adjoint.
- une note sur les améliorations à apporter concernant les statuts ainsi que le règlement intérieur du conseil d'administration, en particulier sur la gestion des périodes d'intérim et de vacance de poste de direction
- une note sur une maquette de *note d'orientation et de cadrage* approuvée par le conseil d'administration dans le cadre du recrutement/renouvellement du mandat de la direction
- un approfondissement des procédures de l'EPCC avec les labels, les habilitations, les appellations et/ou les accréditations apportés notamment par l'État

La commande publique (2019)

Pilotage : Madée Tessier, administratrice de Spectacle Vivant en Bretagne

m.tessier@svbretagne.fr

Le principal objectif est de saisir l'opportunité du nouveau code de la commande publique pour améliorer les procédures existantes dans chaque EPCC. C'est autant une recherche de mise en conformité que d'améliorations de lisibilité et de compréhension des procédures. C'est un chantier à la fois technique, juridique et stratégique. C'est un élément indispensable du fonctionnement administratif et financier de l'EPCC. Ce travail permettra également de définir les différentes échelles de responsabilité entre le conseil d'administration, la directrice/directeur de l'établissement et le payeur public.

Le carnet d'accueil des salariés (2020)

Pilotage : Boris Goby, administrateur du Train Théâtre
administration@train-theatre.fr

L'objectif premier de ce chantier est d'aboutir à une maquette générique utilisable par chacun des établissements. Nous devons autant réfléchir sur le fond que sur la forme car, ce carnet des salariés est nécessairement évolutif. Organisé sous forme de fiches ou d'un classeur, ce carnet des salariés [individuel et nominatif ?] comprendra un corpus de textes identiques pour l'ensemble des établissements et des textes spécifiques liés au projet, aux services et aux activités développés par chaque établissement. Un glossaire des termes utilisés dans nos établissements clôturera ce carnet des salariés.

Nous avons évoqué l'hypothèse de faire de ce carnet des salariés un support de travail et de mobilisation des équipes autour de la vie de l'établissement. Globalement, la vocation de ses carnets est de démontrer [notamment aux membres des conseils d'administration] que les ressources humaines constituent le principal investissement de nos structures.

La gestion mutualisée des stages(2020)

Pilotage : Annaïck Le Ru, directrice générale adjointe de CILIC Centre Val-de-Loire
annaick.leru@cilic.fr

Ce groupe a décidé d'assumer une part de responsabilité en matière de transmission des compétences et des savoir-faire aux jeunes générations arrivant sur le marché du travail. Chaque jour, nous constatons les écarts [grandissants] entre les envies, les compétences et les acquis de ces jeunes professionnels avec les réalités institutionnelles, professionnelles, administratives, juridiques et financières de nos établissements. In fine, la vocation de ce chantier est de constituer un « vivier » de jeunes professionnels à même de répondre aux appels à candidature des établissements membres de notre groupe.

Le temps est donc venu de nous intéresser à cette question en proposant une nouvelle offre de stages pour ces jeunes en cours de formation. La diversité des membres de ce *Groupe Ressources* représente une réelle opportunité : patrimoine, tous les domaines du spectacle vivant, arts visuels, cinéma et audiovisuel, éditions et activités du livre, formation et production...

Les deux autres chantiers à explorer

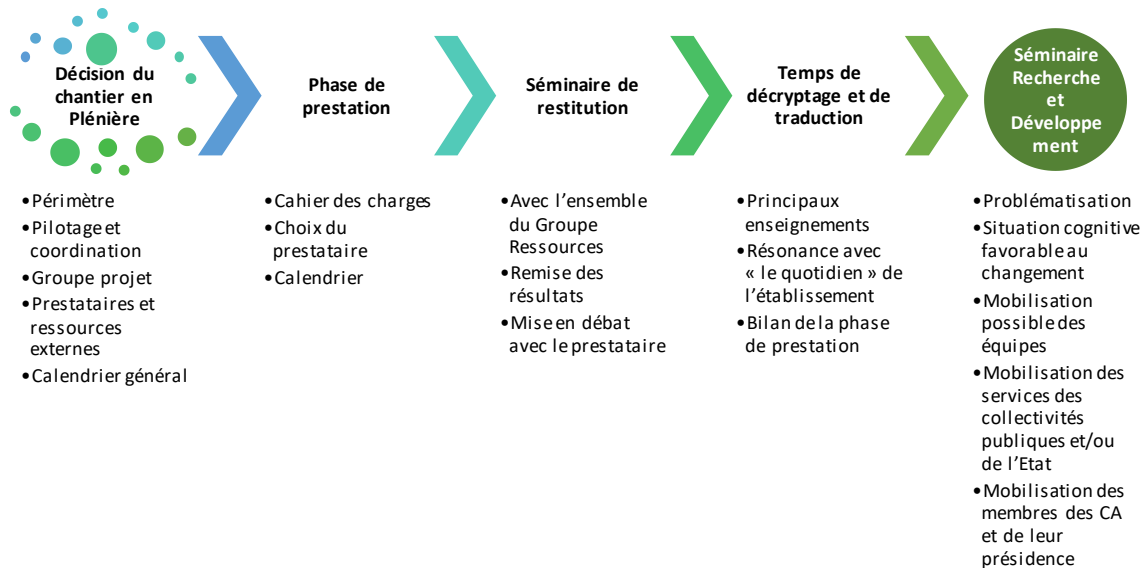
Bien que non retenus comme prioritaires, deux chantiers feront l'objet d'une exploration et d'une veille dans les prochains mois. Vu qu'ils sont susceptibles d'intéresser tous les membres, ils pourraient faire l'objet d'un projet dans le cadre du comité national de liaison des EPCC.

➔ **Les logiciels de comptabilité et de gestion** : c'est un sujet complexe qui nécessite une maîtrise des outils techniques et une réflexion approfondie sur l'articulation entre la logique comptable, la logique sociale avec l'édition des bulletins de paie, la logique de gestion et une logique analytique, approfondie en cas d'inscription des projets dans un ou plusieurs projets européens. Dans un premier temps, nous une *déclaration d'intérêt* auprès des membres sera menée pour savoir quels établissements seraient intéressés pour participer à une **rencontre thématique** sur cette question.

➔ **La dématérialisation** : ce chantier concerne de nombreux domaines qu'ils s'agissent de la dématérialisation liée à la commande publique (qui sera traitée dans un chantier opérationnel), de la dématérialisation de la facturation, de la dématérialisation des actes administratifs, de la dématérialisation des pièces justificatives, de la dématérialisation des bulletins de paie... C'est pour cette raison que nous avons proposé pour l'instant un traitement minimal de cette question en proposant la rédaction d'un **Dossier documentaire thématique** permettant aux établissements de s'y repérer. Ce dossier documentaire pourrait être réalisé avec le comité national de liaison afin de bénéficier à l'ensemble des membres. Il comprendrait nécessairement un volet réglementaire, un volet technique concernant les exigences informatiques liées à cette dématérialisation et un volet ressources « pour aller plus loin ».

L'articulation entre prestations et processus

Les quelques mois d'expérience ont amené le groupe à envisager une nouvelle structuration du processus de recherche et développement à engager. La formalisation de ce processus permettrait également de mieux qualifier nos besoins et de mieux positionner les différentes phases reposant sur des prestations.



Le fonctionnement du *Groupe Ressources*

Les modalités de décisions

Le groupe a décidé pour l'instant de poser **le principe de l'unanimité dans les prises de décisions** relatives à l'ouverture des chantiers. C'est à cette condition que chaque équipe membres du *Groupe Ressources* pourra s'impliquer sur les trois prochaines années.

La participation à ce Fonds repose sur le volontariat des membres. Le montant de l'adhésion à l'association (2.000 €) reste inchangé. Il n'y a aucune obligation d'abonder ce Fonds de recherche et développement.

Le Groupe de recherche et de développement informera tous les membres de l'association de l'avancée des différents chantiers et présentera chaque année les résultats de ce programme stratégique et opérationnel lors de l'Université d'été. Chaque année les membres de l'association auront la possibilité de rejoindre ce groupe de recherche en apportant leur contribution financière.

Une fois stabilisé les membres de ce groupe ainsi que le périmètre des chantiers à investir sur les 3 prochaines années, nous examinerons la possibilité de partenariats avec des réseaux professionnels et des réseaux d'élus ; et la possibilité de financement public de la part de l'État, qu'il s'agisse du ministère de la culture ou le ministère de la cohésion territoriale et des relations avec les collectivités.

Les conditions de participation au Groupe Ressources

Prévu pour alimenter les programmes à trois ans, **ce Fonds est abondé par chaque établissement une fois pour trois ans.** La formule est simple et repose sur un pourcentage fixe de la section d'exploitation de chaque établissement du compte administratif 2017, soit :

- 0,3% de la section de fonctionnement de l'exercice 2017 ;
- Un plafond fixé à 15 000€ est appliqué pour les contributions à ce Fonds ?

Ce budget ainsi mobilisé permet de structurer une démarche pluriannuelle en consacrant le budget à des dépenses d'avocat, de publications et d'organisation de séminaires sur trois ans.