

LES ROTONDES
Avis général et remarques concernant le
Kulturentwécklungsplang
26 | 07 | 18

Avant de passer aux remarques sur les points spécifiques du plan de développement culturel qui nous semblent perfectibles ou pas assez détaillés, nous aimerions en féliciter les auteurs et souligner l'envergure du travail. A la suite d'une lecture exhaustive et d'un tour de table en interne, nous avons pris la mesure du travail remarquable qui a été réalisé pour cerner les différents domaines de la culture. Si beaucoup de points restent à discuter, à clarifier, et surtout à détailler, nous estimons que ce texte consiste une base de réflexion et de travail conséquente, en vue d'une évolution de l'accès et de la transmission des arts et de la culture pour tous.

1. CONSIDÉRATIONS GÉNÉRALES

1.1 Le premier point rejoint une interrogation maintes fois soulevée, à savoir la légitimité, le processus, et surtout les moyens que le ministère de la Culture souhaite se donner afin de parvenir à mettre en pratique les 61 recommandations. Ou, plus prosaïquement :

- Comment ces recommandations vont-elles être transcrites en un programme avec des objectifs et des priorités ?
- Quelle légitimité politique auront-elles et à quel point seront-elles astreignantes?
- Comment vont-elles être appliquées ?
- Quel est le rétroplanning et les échéances précises?
- Qui assurera le suivi?

Dans ce contexte, un aspect qui revient fréquemment, très terre à terre mais souvent à la source des problèmes et solutions proposés, est la question des ressources humaines. Si le KEP mentionne à la page 77 que beaucoup des « recommandations ne nécessitent pas de recrutements massifs », (...) (mais) *présupposent simplement une réévaluation des compétences ou des redéfinitions des missions* », il ressort cependant de manière significative que 36 des 61 recommandations énoncées ont comme prérequis des ressources humaines. De même, il est mentionné globalement trois fois que les ressources humaines sont insuffisantes (dans le cadre du patrimoine culturel, p. 115; de l'action culturelle internationale, p. 137 et de l'évolution du ministère de la Culture, p. 88, où il est question d'une progression nécessaire en RH au sein du ministère, qui n'a que peu évolué de ce point de vue).

1.2 Des instances conséquentes et à créer sont régulièrement évoquées dans le plan de développement culturel, sous des termes différents (Arts council, fonds pour la création artistique et culturelle, guichet unique, bureau d'export) - amenées à remplacer le Fonds culturel national, ou ayant comme modèle le music:LX - et dont les finalités se rejoignent, voire se croisent. Leurs spécificités et distinctions sont probablement plus claires que ce qu'elles nous apparaissent à une première lecture du KEP. Néanmoins, il est souhaitable que leurs objets, attributions, prérogatives et missions soient spécifiés en amont afin de savoir de quoi on parle et de pouvoir bien définir et délimiter le rôle de chacun. Ou, à l'inverse, d'identifier éventuellement les convergences possibles. Ceci est primordial, en cela qu'il concerne beaucoup de recommandations et de points cruciaux : l'aide à la création (le soutien & l'accompagnement), l'aide à la diffusion (la promotion, la diffusion, la distribution), l'expertise juridique, l'expertise financière, etc.

1.3 Enfin, il nous semble qu'au-delà des personnes engagées dans une pratique culturelle, le KEP délaisse ceux envers qui il devrait en définitive être dirigé : ceux et celles qui à un moment ou un autre consomment et apprécient l'art et la culture. Si l'accès à la culture par les vertus de l'éducation et de la médiation est évoqué, il nous paraît important de remettre le public au centre de nos préoccupations, afin d'élargir le spectre de personnes susceptibles de se confronter aux expressions artistiques et culturelles et de s'y enrichir personnellement.

2. REMARQUES SPÉCIFIQUES

Recommandation 1, p.91 *Établir la structuration et le fonctionnement d'un ministère de la Culture «nouvelle génération»*

Les changements de majorité gouvernementale n'aidant pas à la compréhension des répartitions de responsabilités et des tâches au sein du ministère de la Culture, il serait néanmoins souhaitable d'avoir des interlocuteurs mieux identifiés, notamment au niveau de la communication entre les différentes administrations (p.ex. les relations entre le ministère de la Culture et l'éducation nationale ou les bâtiments publics) mais aussi au niveau des personnes de contact pour chaque institution au sein même du ministère de la Culture et qui ne doivent pas être nécessairement être les représentants dans les conseils d'administration respectifs.

Recommandation 4, p.92 : *Établissement d'un contrat de performance sur quatre ans*

Chaque institution culturelle tente d'évoluer et de répondre aux attentes du public, et ce dans le cadre des missions qu'elle s'est données ou s'est vu attribuer et par le biais d'objectifs stratégiques à court et à moyen terme. Ces objectifs peuvent être quantifiés, s'ils se réfèrent par exemple à la fréquentation ou au nombre d'événements qu'une institution se propose d'organiser. Ils peuvent être qualitatifs, s'il s'agit par exemple d'un travail de fond concernant la médiation ou l'inclusion du public dans une démarche de création. Toutes ces missions, nécessaires mais de longue haleine, sont souvent plus difficiles à valoriser et à médiatiser, parce que les résultats ne se mesurent qu'à plus long terme. C'est pourquoi le choix du terme de « performance » nous paraît ici peu judicieux, car difficilement appréciable et pouvant créer une concurrence malsaine entre les différentes natures des missions.

Donc, plutôt que de rentrer dans une logique de performance, nous proposons de mettre en valeur des critères

- de transparence (comment communiquer les missions, objectifs et avancées)
- de complémentarité (qui se retrouvent justement dans les missions et engagements des institutions culturelles)
- d'évaluation (mettre en place des grilles de décomptes – fréquentations, nombre et nature des événements – unifiées)
- d'auto-évaluation, à l'instar de ce qui se fait à l'étranger

Recommandation 5, p.93 : *Réflexion sur une limitation des mandats des directeurs*

Une limitation nous paraît pertinente au cas où le directeur serait partie prenante dans la programmation, ou ferait également fonction de directeur artistique. Mais le fait d'imposer des mandats circonscrits dans le temps risque selon nous de politiser à terme les postes de dirigeants ou du moins de favoriser un système de chaises tournantes.

Recommandation 9, p.95 *Créer un Fonds pour la création artistique et culturelle sur base des réflexions menées*

Sans remettre en cause tout ce qui est proposé au sein de cette recommandation, il nous semble opportun d'ajouter la possibilité de propositions par l'utilisateur final (bottom-up), en complémentarité de ce que permet le *Kunst am Bau*, et à l'image de ce qui se fait à l'étranger avec *les nouveaux commanditaires*. (<http://www.nouveauxcommanditaires.eu/fr/>).

Ceci pourrait d'autre part contribuer à contextualiser ce qui se fait en matière de design et d'œuvres d'art dans l'espace public et ainsi à éviter peut-être à l'avenir des erreurs commises au nom de l'art.

Recommandation 16, p.103 : L'instauration de quotas

Évidemment, il est élémentaire que les deniers publics doivent être investis dans la création nationale pour encourager les acteurs culturels du Luxembourg. Mais passer par des quotas nous paraît hautement discutable : en dehors de l'aspect contestable que les quotas peuvent engendrer, nous craignons, (comme c'est indiqué à juste titre) un risque d'enfreinte à la liberté de programmation. Nous pensons également qu'au lieu d'éviter des problèmes, une telle mesure est susceptible de susciter de nouvelles tensions.

Il nous semble dès lors préférable d'amener les institutions à s'exprimer sur les choix d'artistes. Ceci peut se faire en donnant des lignes directrices pour les rapports d'activité, qui devraient prendre en compte le nombre et la proportion des artistes programmés. D'autres actions pourraient donner plus de visibilité aux artistes autochtones, ainsi qu'aux efforts des maisons culturelles. Ceci pourrait s'insérer dans des stratégies plus conséquentes. Une possibilité serait de regrouper, d'institutionnaliser et d'unifier un catalogage en ligne des artistes luxembourgeois et vivant au Luxembourg, en mettant l'accent sur la scène émergente et les artistes en activité. On pourrait s'inspirer du projet « les documents d'artistes » en France (<http://www.documentsdartistes.org>), qui est un outil intéressant, car complémentaire au travail d'un bureau d'export. Une autre piste, qui est déjà en discussion au sein de l'Éducation Nationale, serait de mettre en place et de promouvoir une Journée du patrimoine culturel, où il faudrait veiller à ce que la culture contemporaine et vivante soit bien présentée/représentée.

Recommandation 19, p.110 : Clarifier les règles concernant la retenue à la source (RTS) pour artistes non-résidents

Si chacun voit, à différents niveaux, l'importance de cette recommandation, nous souhaitons souligner ici à quel point elle nous paraît primordiale et faciliterait le travail et l'échange des institutions culturelles avec les partenaires artistes de l'étranger.

Recommandation 50, p.155 Développer la médiation culturelle

Cette mesure va dans le sens des missions que se donnent les Rotondes, mais qu'on peine à réaliser pour des raisons évidentes de manque de moyens. Il nous paraît primordial, à côté des efforts de convergences avec le système éducatif, de recourir en général à des médiateurs, passeurs nécessaires entre le public et la création. Ceci est un point symptomatique, évoqué déjà dans nos remarques concernant le point 1.1 (cf. plus haut). Sa réalisation n'est possible qu'avec l'extension des moyens dédiés, quitte à conditionner l'attribution de budgets spécifiques pour le recrutement de profils exclusivement consacrés à la médiation.

3. OMISSIONS

Quelques points, pour finir, que nous n'avons pas retrouvés dans le plan de développement culturel et qui nous semblent pourtant nécessaires à être pris en compte :

- La charge de maintenance imputée aux institutions culturelles pour la gestion d'un bâtiment appartenant à l'État : Le fait que les frais de chauffage soient à la charge des fonds consacrés à la culture peut être motivé par la volonté de responsabiliser au quotidien les utilisateurs de ces infrastructures. Les frais de maintenance qui concernent directement le matériel utilisé dans le cadre de la programmation (lumières, matériel audio-visuel,...) font également sens. Mais cela devient difficilement défendable quand il s'agit des frais de sécurisation (installation de caméras) ou de réfection des bâtiments. Si cette règle doit persister, faudra-t-il, du moins par honnêteté intellectuelle, sortir ces chiffres des montants prévus pour la culture. On s'éloignera certes ainsi encore un peu plus du vœu du 1% dédié à la culture, mais du moins sera-t-on en accord avec la réalité.
- A première vue, nous n'avons pas trouvé de recommandation qui ait comme objet une politique équitable des salaires pour les employé(e)s des institutions et associations culturelles financées en grande partie par les pouvoirs publics. Il faudra songer selon nous à terme à leur homogénéisation, à l'application d'une grille salariale plus ou moins équivalente, selon des règles établies qui prennent en compte dans des proportions analogues un système hiérarchique unifié et les critères qui vont avec (les niveaux de responsabilité, la carrière, le parcours scolaire et universitaire, etc).