

PROCÈS-VERBAL
DU COMITÉ TECHNIQUE D'ADMINISTRATION CENTRALE
DU 28 FÉVRIER 2017

Sont présents au titre de l'administration :

- M. Arnaud ROFFIGNON
- Mme Isabelle GADREY
- Mme Claire CHÉRIE
- M. Sébastien CLAUSENER
- M. Stéphane MORTIER

Experts au titre de l'administration :

- Mme Carole ETIENNE-BOISSEAU
- M. Pascal DAL PONT
- Mme Béatrice MAYAUD
- Mme Claire CAMERON
- Mme Agnès SAAL

Sont présents au titre des représentants du personnel :

Au titre de la CGT-Culture :

- M. Franck GUILLAUMET
- M. Jean-Paul LEONARDUZZI
- Mme Isabelle FOUCHER
- Mme Françoise PINSON
- M. Franck LENOBLE
- M. Didier GORCE

Au titre de la CFDT-Culture :

- Mme Chantal DEVILLERS-SIGAUD
- Mme Nadine GASTALDI

Au titre de SUD Culture Solidaires :

- Mme Caroline CLIQUET

Au titre de la FSU :

- M. Frédéric MAGUET

Experts au titre des organisations syndicales :

Au titre de la CFDT-Culture :

- Mme Michèle DUCRET (point 3)
- Mme Cécilia RAPINE (points 1 à 5)

Au titre de SUD Culture Solidaires :

- Gwladys Beneteau de La Prairie (point 3)
- Yann LEROUX (point 2)
- M. Marc LÉVÊQUE (point 3 à 5)

Ordre du jour

1. Approbation du procès-verbal du CT-AC du 19 octobre 2016 ;
2. Projet de règlement intérieur du musée des plans-reliefs (pour avis) ;
3. CAMUS 2019 : mise en œuvre du schéma pluriannuel de stratégie immobilière de l'administration centrale (pour information) ;
4. Point d'information sur les candidatures du Ministère de la Culture et de la Communication aux labels « égalité professionnelle entre les femmes et les hommes » et « diversité » (pour information) ;
5. Tableau de suivi des précédents CT-AC (pour information).
6. Questions diverses

M. Arnaud ROFFIGNON déclare que le quorum est atteint.

Mme Caroline CLIQUET, SUD Culture Solidaires, est nommée secrétaire adjointe de séance en l'absence de l'UNSA.

M. Arnaud ROFFIGNON donne lecture de l'ordre du jour de la séance.

- 1 - Approbation du procès-verbal du CT-AC du 19 octobre 2016 ;
- 2 - Projet de règlement intérieur du musée des plans-reliefs (pour avis) ;
- 3 - CAMUS 2019 : mise en œuvre du schéma pluriannuel de stratégie immobilière de l'administration centrale (pour information) ;
- 4 - Point d'information sur les candidatures du Ministère de la Culture et de la Communication aux labels « égalité professionnelle entre les femmes et les hommes » et « diversité » (pour information) ;
- 5 - Tableau de suivi des précédents CT-AC (pour information).

M. Arnaud ROFFIGNON explique que le point n°2 a déjà été présenté aux membres du CT en 2016. Son examen a été reporté après un long débat. Malgré les précisions apportées à l'époque, des questions devaient être approfondies.

M. Arnaud ROFFIGNON regrette l'absence de représentant du musée des plans-reliefs.

Mme Carole ETIENNE-BOISSEAU annonce que le secrétaire général de l'établissement, M. Jean-François PAILLET, est en arrêt maladie jusqu'à la fin avril 2017. Quant à son directeur, M. Max POLONOVSKI, il devait assurer une autre mission. Mme Carole ETIENNE-BOISSEAU portera finalement la voix du musée des plans-reliefs aux côtés de la chargée de tutelle du service des musées de France, Mme Émilie COUHADON.

M. Arnaud ROFFIGNON précise qu'il a été décidé malgré cela de ne pas reporter ce point.

M. Arnaud ROFFIGNON précise que la première question diverse figurant à l'ordre du jour a été formulée par la CGT-Culture. Elle porte sur l'alignement des primes des agents des SCN sur celles des agents de même corps ou de même catégorie en administration centrale.

M. Arnaud ROFFIGNON considère que ce sujet s'inscrit dans le cadre de la question, plus large, de la politique indemnitaire au sein du ministère. À ce titre, il s'apparente davantage à un point de CTM que de CT-AC. Il ne pourra donc pas être traité dans son intégralité sans qu'il ait été abordé au préalable par la première instance même si M. Arnaud ROFFIGNON fournira des éléments de réponse.

La seconde question diverse a trait à l'accord signé le 17 décembre 2015 par l'ensemble des organisations syndicales représentatives du ministère de la Culture et de la Communication. La CGT s'interroge sur le suivi régulier et effectif de ces dispositions, ainsi sur les modalités de transmission des éléments de bilan mentionnés dans le préambule de la charte sociale ministérielle.

M. Franck GUILLAUMET (CGT-Culture) tient à ce que ce sujet fasse l'objet d'un point dédié de l'ordre du jour.

M. Arnaud ROFFIGNON rappelle que le sujet a déjà été débattu lors d'une séance du CHSCT-AC.

Point 1 : Approbation du PV du CT-AC du 19 octobre 2016 (pour avis)
--

M. Arnaud ROFFIGNON soumet le projet de PV à l'approbation de l'instance.

Résultat du vote :

Pour : Unanimité

Le procès-verbal du CT-AC du 19 octobre 2016 est adopté à l'unanimité.

M. Arnaud ROFFIGNON indique que le PV du 13 juillet 2016 n'a pas encore été examiné. Un CT exceptionnel avait été organisé pour présenter la réorganisation de la mission du contrôle interne financier. Elle se transformait en mission du contrôle pour la maîtrise des risques. Le compte rendu sera renvoyé au secrétaire de la séance.

Point 2 : Projet de règlement intérieur du musée des plans-reliefs (pour avis)

Mme Carole ETIENNE-BOISSEAU rapporte.

Une première version du règlement intérieur a été passée en revue le 19 octobre 2016. Elle a été actualisée afin de tenir compte des remarques des représentants du personnel, qui peinaient à distinguer le texte initial des modifications effectuées par le musée des plans-reliefs.

Ce document est issu de la réflexion de groupes de travail planifiés à la fin de l'année 2013 et au début de l'année 2014. Ils ont débouché sur un règlement intérieur type pour la filière musée, dont les dispositions devaient être transposables dans chaque établissement. Ces groupes de travail avaient associé, à l'époque, des représentants du personnel siégeant au CT de la Direction générale des patrimoines, mais également des acteurs RH, l'ISST, la médecine de prévention ainsi que deux secrétaires généraux de services à compétence nationale très intéressés par la démarche.

A l'issue de neuf réunions, le texte avait finalement reçu l'avis unanime du CHSCT de la filière musée et du CT de la Direction générale des patrimoines. Il a été transmis à toutes les structures de la filière musée, qui pouvaient l'enrichir en fonction de leurs problématiques spécifiques. Seul le Musée Magnin a finalisé complètement la démarche.

Le projet de règlement intérieur du musée des plans-reliefs a été présenté en CHSCT Patrimoine le 15 juin 2016 et au CHSCT-AC le 19 octobre 2016. Des précisions sur les horaires d'ouverture de l'établissement ont été apportées depuis cette date mais aucun échange n'a eu lieu avec les représentants du personnel, qui n'ont pas transmis leurs propositions.

M. Yann LEROUX (Expert SUD Culture Solidaires) pointe les lacunes du texte concernant la déontologie. Ainsi, le principe de laïcité, qui a été rappelé dans la loi du 21 avril 2016, n'est pas mentionné, ainsi que les obligations qui en découlent. La circulaire précisant les différents types d'astreinte n'a pas non plus été intégrée.

M. Yann LEROUX (Expert SUD Culture Solidaires) avait également prévu d'ajouter, dans l'annexe n°4, la circulaire sur les autorisations d'absence, qui est régulièrement mise à jour. Or elle n'apparaît pas dans la version communiquée par l'administration.

M. Yann LEROUX (Expert SUD Culture Solidaires) préconise de former les agents ayant vocation à assurer le service minimal en cas d'effectif réduit aux spécificités de la sécurité. Le musée souhaite en effet qu'une personne du secrétariat remplace un agent de surveillance.

M. Yann LEROUX (Expert SUD Culture Solidaires) tient enfin à ce que le règlement intérieur soit adressé à chaque agent en poste et pas seulement aux nouveaux arrivants.

Mme Carole ETIENNE-BOISSEAU prend note de ces remarques, qu'elle communiquera au secrétaire général de l'établissement.

M. Jean-Paul LEONARDUZZI (CGT-Culture) déplore à son tour l'absence de représentants du musée des plans-reliefs. Il voulait en effet profiter de leur présence pour échanger autour de la politique muséale et du projet scientifique de cette institution même si ces questions ne figurent pas à l'ordre du jour. Selon M. Jean-Paul LEONARDUZZI, les collections du musée ne sont pas suffisamment mises en valeur.

M. Arnaud ROFFIGNON consigne cette demande.

M. Didier GORCE (CGT-Culture) salue l'excellent travail d'approfondissement effectué par l'établissement. Cependant, il doit encore formuler quelques remarques complémentaires sur le projet de règlement intérieur.

M. Didier GORCE (CGT-Culture) s'interroge ainsi, concernant l'article 9, sur les modalités d'application de la

journée de solidarité pour les personnels administratifs ayant opté pour un cycle fonctionnel de 35 heures.

M. Didier GORCE (CGT-Culture) propose d'intégrer la note du chef d'établissement sur les règles en matière d'astreinte dans l'annexe du règlement intérieur. Cela palliera ainsi son absence à la fin de l'article 17. Il suggère, en outre, de revoir la formulation de la dernière phrase de l'article 20. Il aimerait faire comprendre que les demandes de congés bonifiés doivent être transmises à la hiérarchie de l'établissement au moins 6 mois à l'avance. La formulation actuelle ne précise pas, en effet, que ces dossiers doivent parvenir au musée des plans-reliefs.

M. Didier GORCE (CGT-Culture) regrette que le nom du médecin de prévention n'apparaisse pas dans l'article 58. Il préconise de mentionner la structure médicale en charge du suivi des agents, par exemple dans l'annexe du document.

Mme Carole ETIENNE-BOISSEAU signale que les personnels du musée relèvent du service de prévention du ministère de la Culture et de la Communication, comme le précise l'article 5.

M. Arnaud ROFFIGNON ajoute qu'aucune coordonnée n'est indiquée pour que le document soit toujours exact après le départ éventuel du médecin.

M. Didier GORCE (CGT-Culture) demande des précisions à l'Administration quant à l'autorité fonctionnelle des personnels permanents du CMN. Il s'interroge en outre sur leurs modalités d'accès aux différentes activités du musée, ainsi qu'à l'espace de restauration.

Mme Chantal DEVILLERS-SIGAUD (CFDT-Culture) souhaite compléter l'article 63, qui porte sur les équipements de protection. Elle aimerait signaler la présence de défibrillateurs et préciser leur localisation.

Mme Françoise PINSON (CGT-Culture) a remarqué que l'assistant de prévention n'a pas été intégré dans l'organigramme.

Mme Carole ETIENNE-BOISSEAU n'est pas certaine que le successeur de l'assistant de prévention, qui est parti à la retraite, ait été formellement désigné. Elle va se renseigner.

M. Franck GUILLAUMET (CGT-Culture) voit dans la question des effectifs minimum requis un futur objet de crispation entre l'administration et les organisations syndicales même si des avancées ont été obtenues entre les deux examens en séance du règlement intérieur. Il se réjouit de disposer de documents de référence sur le sujet, qui ne concerne pas uniquement le musée des plans-reliefs. Il se pose tout particulièrement dans les structures à effectif réduit en raison de la nature de leur activité ou de l'absence d'ambition de leur projet scientifique et culturel. Selon M. Franck GUILLAUMET (CGT-Culture), celui du musée des plans-reliefs mérite d'être débattu dans le cadre d'un échange contradictoire.

M. Franck GUILLAUMET (CGT-Culture) dénonce l'attitude de l'administration, qui persiste à ouvrir ses établissements quand ses personnels font la grève ou sont en assemblée générale. Ce faisant, elle menace la sécurité des agents, des visiteurs, du patrimoine et des biens. M. Franck GUILLAUMET (CGT-Culture) ne se satisfait pas de la réponse apportée, à savoir le remplacement des personnels de surveillance par des agents exerçant d'autres métiers.

M. Franck GUILLAUMET (CGT-Culture) rappelle que tous les établissements doivent se conformer à la charte sociale, dont l'existence pourrait être soulignée dans le règlement intérieur du musée des plans-reliefs. Elle s'applique notamment aux entreprises de sous-traitance.

M. Yann LEROUX (Expert SUD Culture Solidaires) fait remarquer que l'emplacement des défibrillateurs est bien précisé dans le règlement intérieur type.

Mme Carole ETIENNE-BOISSEAU remercie les représentants du personnel pour leur vigilance quant à l'absence de mention du principe de laïcité ou encore des circulaires relatives aux astreintes et aux autorisations d'absence. Elle demandera au secrétaire général d'effectuer ces ajouts.

M. Yann LEROUX (Expert SUD Culture Solidaires) tient à ce que tous les droits et obligations ayant trait à la laïcité soient repris dans le texte. Il existe par exemple un droit d'alerte en la matière et une charte RSO doit être mise en œuvre au niveau du ministère. Ce texte de référence régit ses relations avec les sous-traitants.

Mme Carole ETIENNE-BOISSEAU reprendra ces documents et examinera la façon dont ils peuvent être intégrés au règlement intérieur. Pour que le texte ne devienne pas trop volumineux, il pourrait renvoyer vers les récentes évolutions réglementaires. De plus, Mme Carole ETIENNE-BOISSEAU complètera le règlement intérieur type pour que les autres établissements puissent bénéficier des ajouts proposés pour le musée des plans-reliefs et de cette mise à jour réglementaire.

M. Didier GORCE (CGT-Culture) se souvient qu'une certaine souplesse devait être autorisée concernant les horaires d'accès des personnels du musée des plans-reliefs et du musée des armées.

Mme Carole ETIENNE-BOISSEAU le confirme. Des précisions ont été apportées sur ce point depuis la version initiale du règlement intérieur, qui ne comportait aucun horaire.

M. Yann LEROUX (Expert SUD Culture Solidaires) craint qu'une personne soit mobilisée en permanence pour que l'agent d'accueil et de surveillance puisse prendre ses pauses en situation d'effectif réduit.

M. Arnaud ROFFIGNON indique qu'une personne doit suppléer un agent d'accueil et de surveillance pour lui permettre d'effectuer ses pauses.

M. Yann LEROUX (Expert SUD Culture Solidaires) insiste sur la nécessité de faire respecter la pause méridienne – soit un temps pendant lequel le salarié n'est plus à la disposition de son employeur. Aujourd'hui, ce repos est perturbé par les situations de sous-effectif. Certains agents doivent interrompre leur déjeuner pour intervenir. L'éloignement de l'espace de restauration peut également poser des problèmes de sécurité.

M. Arnaud ROFFIGNON indique que ce type de situation s'apparente à un cas de force majeure. Ces interventions urgentes, qui obligeraient un agent à interrompre sa pause méridienne pour prêter main-forte à un collègue, seraient provoquées par des événements non prévisibles et très rares.

M. Yann LEROUX (Expert SUD Culture Solidaires) fait remarquer que les textes sont très clairs sur le sujet. Les agents doivent prendre leur pause.

M. Arnaud ROFFIGNON précise la notion de cas de force majeure en illustrant son propos par l'exemple d'un feu qui se déclencherait au sein du musée des plans-reliefs.

M. Yann LEROUX (Expert SUD Culture Solidaires) rejette cette interprétation. Il explique que deux personnes doivent être systématiquement présentes. Un agent doit figer la situation pour éviter qu'elle ne se dégrade. Un autre doit vérifier que d'autres espaces du site ne sont pas touchés.

Selon **Mme Carole ETIENNE-BOISSEAU**, l'article du règlement intérieur fait référence à une situation dégradée, avec laquelle l'administration doit composer pour permettre l'ouverture au public. Un agent palliant l'absence d'un professionnel de la sécurité pendant son déjeuner n'est pas seul. Il est entouré par une équipe administrative. Ce n'est pas lui qui sera prévenu en premier lieu en cas d'incident. Ce sont le directeur et le secrétaire général de l'établissement, qui sont joignables.

M. Franck GUILLAUMET (CGT-Culture) suppose que de nombreuses structures rencontreraient des difficultés de fonctionnement si les passerelles entre les différentes filières métier n'étaient pas autorisées. Si la CGT-Culture a bien conscience de cette réalité, elle préférerait que chacun se concentre prioritairement sur ses fonctions. Elle veut qu'un débat soit organisé avec des représentants de la DGPAT sur ce sujet. Elle reconnaît que ce dernier n'est pas suffisamment évoqué par les organisations syndicales, sans doute parce qu'il concerne de petites institutions muséales. D'une manière générale, ces structures pourraient davantage valoriser leurs collections et contribuer à la nouvelle politique des publics. Ils étofferaient du même coup leurs effectifs et mèneraient enfin une politique d'investissement. Le musée des plans-reliefs a, en particulier, besoin de moyens humains car son fonctionnement repose sur des ressources très limitées.

Mme Carole ETIENNE-BOISSEAU demandera à l'établissement de préciser l'organisation qu'il met en place en cas d'effectif réduit. Ces explications pourraient figurer dans l'article 2.

M. Jean-Paul LEONARDUZZI (CGT-Culture) rappelle que par définition, les agents ne travaillent pas pendant leur pause déjeuner. S'ils reviennent sur leur lieu de travail en cas de problème, ils ne le font que par professionnalisme et par solidarité avec leurs collègues. Il faut en tenir compte.

M. Arnaud ROFFIGNON estime que Mme Carole ETIENNE-BOISSEAU a déjà répondu à cette remarque en précisant que les agents chargés de la surveillance de façon exceptionnelle ne sont pas les seuls personnels présents sur site. S'ils sont en pause méridienne, ils ne sont pas obligés de rejoindre les lieux dans l'immédiat. L'administration ne s'appuiera pas sur eux pour déployer les mesures nécessaires en cas de difficulté. Ils doivent surtout être présents pour ouvrir ou fermer l'établissement au public.

Mme Françoise PINSON (CGT-Culture) répète qu'au moment de leur pause méridienne, les agents ne sont pas à la disposition de leur employeur. Or elle constate que des chefs d'établissement parient de plus en plus sur la bonne volonté de leurs personnels pour faire face au manque d'effectifs, notamment dans les SCN. Il ne faut pas que ce levier soit systématiquement activé.

Selon **Mme Emilie COUHADON**, le musée des plans-reliefs traverse une phase de transition, qui se prolongera jusqu'au départ de son directeur en juillet 2017. La personne qui sera nommée à ce poste devra rédiger le projet scientifique et culturel de l'établissement. Ce document programmatique a vocation à donner de la visibilité sur les moyens qui seront déployés dans les années à venir et à engager une réflexion sur le devenir du musée. Cette dernière sera menée en lien avec le service des musées de France, qui est désormais chargé de la tutelle de la structure. Elle sera également cohérente avec les actions entreprises par le réseau des SCN.

Mme Françoise PINSON (CGT-Culture) exige que les personnels de sécurité et de surveillance soient davantage valorisés et reconnus. Elle prend l'exemple d'un agent ayant terminé sa carrière dans les salles du musée alors qu'il a géré pendant des années l'équipe de sécurité du musée.

M. Didier GORCE (CGT-Culture) découvre le changement de rattachement du musée.

Mme Carole ETIENNE-BOISSEAU explique que le texte encadrant le fonctionnement de la DGPAT n'aborde pas la question de la tutelle. Cette mesure d'ordre interne, qui fait basculer les plans-reliefs dans la sphère muséale, pourrait modifier la cartographie des CT et des CHSCT. Mais Mme Carole ETIENNE-BOISSEAU et le service des ressources humaines ont préféré reporter cette révision et attendre l'issue des élections professionnelles.

M. Franck GUILLAUMET (CGT-Culture) souligne l'important effort de communication à effectuer pour bien cerner le spectre des musées de France même s'il se réjouit que le musée des plans-reliefs rejoigne ce réseau.

Mme Cécilia RAPINE (Experte CFDT-Culture) prédit une modification de l'article 44. Il devra intégrer les dispositions de la circulaire ministérielle sur l'exercice du droit syndical, promise depuis longtemps par l'administration. Elle préconise d'inclure des règles très précises en la matière de façon à ce que cette obligation légale soit bien respectée par les établissements.

Mme Carole ETIENNE-BOISSEAU a prévu une éventuelle modification du texte suite à l'adoption d'une note ou d'une circulaire par la DGPAT ou le ministère de la Culture et de la Communication. Un règlement intérieur a vocation à être enrichi et à évoluer pour s'adapter à de nouvelles règles et préconisations.

Mme Cécilia RAPINE (Experte CFDT-Culture) fait observer qu'il est toujours difficile de mettre à l'ordre du jour d'une instance l'actualisation d'un document car elle est toujours mobilisée par une autre actualité. Mme Cécilia RAPINE (Experte CFDT-Culture) regrette par ailleurs que le travail des représentants du personnel sur la circulaire dédiée à l'exercice du droit syndical n'ait pas été récompensé, d'autant qu'il a été mené au pas de charge.

Mme Isabelle GADREY signale que la circulaire « droits et moyens » est quasiment finalisée.

Mme Cécilia RAPINE (Experte CFDT-Culture) en doute.

Mme Isabelle GADREY assure que le texte va sortir puisque les derniers groupes de travail ont eu lieu à la fin de l'année 2016. Le Bureau du dialogue social a désormais besoin de temps pour arrêter la dernière mouture de la circulaire et pour la transmettre au secrétaire général. Il a planifié ce travail au mois de mars car il s'est concentré jusqu'alors sur d'autres priorités.

M. Arnaud ROFFIGNON fait le point sur les débats. Mme ETIENNE-BOISSEAU communiquera les remarques des représentants du personnel aux dirigeants du musée des plans-reliefs et insistera sur la nécessité de les reprendre.

Il convient en premier lieu d'ajouter un renvoi vers la loi du 21 avril 2016, qui réaffirme le principe de laïcité, et de modifier en conséquence le règlement intérieur type, qui constituera une trame pour les autres établissements. De plus, le texte devra tenir compte des circulaires ministérielles déjà parues sur les astreintes, les autorisations d'absence et le droit syndical.

Un « article balai » pourrait également préciser que les circulaires et toutes les nouvelles dispositions réglementaires ou législatives s'imposent aux établissements du ministère de la Culture et de la Communication, conformément à la hiérarchie des normes. De cette façon, l'administration et les représentants du personnel éviteraient de s'interroger sur la nécessité de les inclure, ou non, dans les règlements intérieurs à venir.

M. Arnaud ROFFIGNON ne s'oppose pas à la communication du règlement intérieur à tous les agents, qui a été demandée par SUD Culture Solidaires.

M. Arnaud ROFFIGNON propose de compléter l'article 2. Il suggère de préciser que la dérogation prévue par ce dernier ne doit pas porter préjudice à l'organisation du travail et qu'elle doit être mise en œuvre si l'encadrement des agents est présent sur site et si la responsabilité du chef d'établissement dans ce type de situation a été clairement définie. De plus, un agent ne doit remplacer un personnel de surveillance que pour ouvrir et fermer un site ou pour assurer la sécurité du parcours de visite.

M. Arnaud ROFFIGNON tient enfin à clarifier le statut des personnels non rattachés, sur le plan hiérarchique, à un SCN. Un article pourrait distinguer les dispositions qui s'appliquent à eux de celles qui ne les concernent pas puisqu'ils ne sont pas employés par l'Etat.

Mme Carole ETIENNE-BOISSEAU relève que ce point a déjà été longuement débattu. Dans le préambule, il est écrit que certaines mesures s'appliquent aux personnels amenés à travailler sur le site même s'ils ne sont pas employés par l'établissement.

M. Arnaud ROFFIGNON se satisfait de la formulation retenue.

Mme Carole ETIENNE-BOISSEAU recommandera au secrétaire général d'ajouter une mention sur les personnels du CMN qui interviennent au musée des plans-reliefs.

M. Arnaud ROFFIGNON considère que la convention passée entre le musée et le CMN autour de la gestion de la librairie-boutique pourrait rejoindre la liste des textes applicables.

M. Didier GORCE (CGT-Culture) n'a pas obtenu de réponse concernant l'article 9.

Mme Carole ETIENNE-BOISSEAU a besoin d'effectuer des vérifications avant de s'engager sur ce sujet.

M. Sébastien CLAUSENER rappelle qu'en vertu de la circulaire de 2008, les personnels ayant opté pour un cycle fonctionnel de 35 heures peuvent s'acquitter de leur journée de solidarité en renonçant à un jour de RTT, en travaillant pendant un jour chômé ou en effectuant 7 heures supplémentaires sur l'ensemble de l'année, de manière fractionnée. Le texte offre une réelle latitude au chef d'établissement.

M. Didier GORCE (CGT-Culture) veut que l'égalité de traitement entre les agents soit préservée.

M. Arnaud ROFFIGNON souhaite que ce principe, ainsi que la circulaire considérée, puissent être mentionnés en annexe.

M. Arnaud ROFFIGNON recueille l'avis des membres de l'instance sur le règlement intérieur du musée des plans-reliefs.

Vote contre :

Vote pour : SUD Culture Solidaires

Abstention : CDFT-Culture et CGT Culture

M. Didier GORCE (CGT-Culture) donne des précisions sur le vote de son organisation syndicale. Elle s'oppose aux mesures envisagées par l'administration concernant l'accueil du public en effectif réduit. M. Didier GORCE (CGT-Culture) doute, en effet, que les personnels suppléants connaissent les procédures en matière de sécurité et sachent situer les issues de secours.

M. Yann LEROUX (Expert SUD Culture Solidaires) croit savoir que les autorités peuvent intervenir à Versailles pour assurer la sécurité publique. Il demande si le gouverneur des Invalides jouit de la même compétence sur le musée de l'armée et le musée des plans-reliefs.

M. Arnaud ROFFIGNON le confirme. La sécurité du musée des plans-reliefs est placée sous la responsabilité du commandant militaire des Invalides puisque l'établissement est situé dans l'enceinte du musée de l'armée. Le directeur du service à compétence nationale n'est donc pas compétent en la matière.

M. Franck GUILLAUMET (CGT-Culture) justifie également le vote de son organisation syndicale par sa volonté de doter le musée des plans-reliefs de moyens budgétaires et humains supplémentaires. Ils permettraient à la fois de mieux gérer l'accueil du public et de proposer un projet scientifique et technique satisfaisant.

Mme Cécilia RAPINE (Experte CFDT-Culture) émet des doutes quant à la capacité des établissements, et notamment des plus petits d'entre eux, de mettre à jour leur règlement intérieur. Elle a également conscience que la polyvalence est essentielle pour assurer le fonctionnement des institutions culturelles, mais elle s'interroge sur la façon dont elle valorise les carrières des agents. Elle ne voit pas en quoi elle facilite leur avancement et leur mobilité professionnelle.

Mme Cécilia RAPINE (Experte CFDT-Culture) ne veut pas donner de blanc-seing à l'administration en rendant un avis favorable sur ce projet de règlement intérieur. Les réserves de son organisation syndicale constituent de vrais points d'achoppement.

M. Didier GORCE (CGT-Culture) tient à ce que l'administration accélère le mouvement quant à la rédaction des règlements intérieurs des établissements car le document type date de 2014.

Mme Carole ETIENNE-BOISSEAU évoque les différents travaux en cours. Elle espère que des projets de RI pourront rapidement être portés à la connaissance de l'instance. Elle encourage les établissements à poursuivre leurs travaux, même si le rappel des règles relatives aux horaires de travail est devenu un point de blocage au niveau local. Ces mesures viennent en effet à l'encontre de certaines pratiques.

Mme Cécilia RAPINE (Experte CFDT-Culture) répète que la polyvalence peut nuire à la carrière des agents tout en générant de la souffrance au travail. D'autres pistes pourraient de surcroît être étudiées pour renforcer la sécurité des établissements, comme l'enrichissement de la mission d'accueil et de surveillance ou encore l'amélioration de la communication sur site.

M. Arnaud ROFFIGNON précise que la polyvalence des agents n'a pas vocation à créer ce type de situation.

M. Pascal DAL PONT, Mme Béatrice MAYAUD et Mme Claire CAMERON rejoignent la séance.

Point 3 : CAMUS 2019 : mise en œuvre du schéma pluriannuel de stratégie immobilière de l'administration centrale (pour information)

M. Arnaud ROFFIGNON rappelle que ce point est abordé à chaque séance de chaque instance d'administration centrale. A ce titre, il a été débattu lors du CHSCT-AC du 25 janvier 2017. La documentation transmise à cette occasion a été incluse dans le dossier remis aux membres du CTAC.

M. Arnaud ROFFIGNON déclare que la phase de recueil des besoins est encore en cours. En complément, une réunion a été organisée au début du mois de janvier 2017 avec toutes les organisations syndicales pour expliquer les modalités d'association des agents au projet. Cinq ateliers ont été planifiés au cours de ce même mois. L'administration a veillé à ce que les différents services de l'administration centrale soient bien représentés dans ce cadre.

Les organisations syndicales disposent en complément du planning du projet. Après le recueil des besoins, qui s'achèvera fin mars, débutera une deuxième phase. Il faudra lister les activités qui s'installeront dans les sites et

préciser ensuite la localisation des services dans les bâtiments via le macrozoning. Ces décisions devront être prises avant la fin du mois d'avril. Des réunions de concertation seront planifiées à chaque étape nécessitant un arbitrage. Des représentants du personnel y participeront. La première aura lieu le 9 mars 2017.

M. Pascal DAL PONT annonce que Mme Béatrice MAYAUD a rejoint le projet, piloté par Mme Claire CAMERON. Il indique que le recueil des besoins s'est effectué par le biais d'ateliers thématiques avec les agents et d'entretiens fonctionnels avec les chefs de service.

M. Pascal DAL PONT se réjouit de la représentation de tous les services au cours des ateliers, à l'exception de l'Igac. 71 agents y ont pris part. Pour mémoire, le projet a comptabilisé 86 inscrits sur les 90 places disponibles sur la base du volontariat.

Ces rencontres d'une demi-journée environ ont permis à l'équipe de réexpliquer CAMUS 2019 aux agents pour que chacun partage le même niveau d'information. Des moments d'échange étaient également planifiés de façon à identifier les attentes du personnel concernant le projet lui-même, mais également l'accompagnement du changement. Ces éléments très riches et révélant une réelle liberté de parole seront restitués le 9 mars prochain.

Les 36 entretiens qui ont été menés ont permis quant à eux de recenser les besoins fonctionnels. L'équipe projet a ainsi pu identifier les services qui travaillent le plus entre eux, ainsi que les attentes en termes de documentation, de fournitures, d'archivage intermédiaire ou de réception du public. La synthèse de ces entretiens sera également présentée.

L'équipe projet travaille en parallèle sur le capacitaire des Bons-Enfants et sur le quadrilatère des Archives.

M. Pascal DAL PONT rappelle qu'un comité de pilotage coprésidé par le secrétaire général et par le directeur général du patrimoine a été mis en place pour le quadrilatère des Archives. Il doit assurer la cohérence des travaux parce que les réseaux techniques (eau, chauffage...) et les espaces de réunion et de restauration seront partagés avec l'administration centrale.

Cette instance se réunira elle aussi au mois de mars 2017. Deux comités stratégiques auront lieu, en complément, au mois d'avril. Ils rassembleront les secrétaires généraux et les chefs de services rattachés à la ministre.

M. Arnaud ROFFIGNON précise que si la phase documentaire du recueil des besoins est terminée, la négociation autour de ce dernier n'est pas finalisée. Il ajoute que le planning du projet est susceptible de répondre en partie aux nombreuses questions des représentants du personnel.

Mme Cécilia RAPINE (Experte CFDT-Culture) salue le travail de recueil des besoins entrepris par l'équipe projet et en souligne la complexité. Mais elle s'inquiète tout de même de l'absence de décision sur ce dossier depuis la première réunion avec les représentants du personnel, le 4 décembre 2015. Par exemple, elle ne connaît toujours pas la surface qui sera allouée à l'administration centrale au quadrilatère et celle qui sera réservée aux Archives nationales. Elle rappelle que les représentants du personnel n'ont cessé de revendiquer la création d'une zone dédiée à cette dernière activité. Son devenir aura une incidence sur l'avis qu'ils rendront pour l'administration centrale.

Mme Cécilia RAPINE (Experte CFDT-Culture) a par ailleurs remarqué que l'administration ne fournissait plus de plans aux représentants du personnel. Malgré tout, ils s'interrogent toujours sur la zone qui était hachurée dans les premières cartes. Mme Cécilia RAPINE (Experte CFDT-Culture) suppose que des espaces seront forcément mitoyens et partagés entre l'administration centrale et les Archives nationales. Elle veut enfin en savoir davantage sur le dialogue qu'a noué l'administration avec cette institution. Elle tient à ce que cette discussion remonte en CT ministériel, comme l'a promis le secrétaire général si le projet devait impliquer le musée Picasso.

M. Arnaud ROFFIGNON précise les propos du secrétaire général qui avait indiqué que le sujet pourrait faire l'objet d'une présentation en CT ministériel dans l'hypothèse où une partie des services du musée Picasso viendrait à s'installer sur un des sites.

Mme Cécilia RAPINE (Experte CFDT-Culture) suppose que l'installation de Picasso sur le site ne fait plus de doute puisqu'un troisième programmiste a été désigné pour travailler sur cette zone. Elle répète qu'avant de se prononcer, elle veut connaître les espaces dédiés aux Archives nationales et ceux qui sont attribués au ministère.

Mme Cécilia RAPINE (Experte CFDT-Culture) demande à l'administration de communiquer clairement en direction des agents de Pyramides. En outre, elle a l'impression que toutes ses décisions ne sont pas empreintes de la plus grande transparence.

M. Arnaud ROFFIGNON répond que tous les documents remis aux représentants du personnel n'ont pas pu être actualisés. C'est notamment le cas du plan qui leur a été fourni. Dès qu'il sera mis à jour, une nouvelle version leur sera adressée.

Selon M. Arnaud ROFFIGNON, la répartition des espaces entre les Archives nationales et l'administration centrale au sein du quadrilatère reste valable. Elle ne sera pas affinée tant que les études confiées à l'Oppic ne sont pas achevées. De la même façon, le devenir de la zone hachurée ne sera pas précisé tant que l'Oppic ne finalisera pas son travail. Il évalue le potentiel et les différents usages possibles de ces mètres carrés.

Par ailleurs, la commercialisation des immeubles qui seront cédés prévoira des clauses permettant le maintien des agents présents sur le site jusqu'aux déménagements des nouveaux occupants.

M. Pascal DAL PONT assure qu'à ce stade, aucun scénario n'a été mis sur la table. De nombreuses hypothèses ont émergé pendant la phase d'études. Toutes ne sont pas viables. L'équipe travaille en premier lieu sur les attentes spécifiques des Archives nationales. M. Pascal DAL PONT a bien noté qu'elles avaient besoin d'espaces tertiaires, d'ERP et de zones mises à niveau. De plus, les AN tiennent à ce que les magasins ne soient plus en sous-sol.

En parallèle, l'équipe cherche à identifier les services de l'administration centrale susceptibles de rejoindre le quadrilatère. Enfin, les zones d'interférence sont étudiées. L'équipe s'attache notamment à mutualiser les salles de réunion et de formation ou encore les accueils des visiteurs et des fournisseurs.

Un troisième chantier a démarré bien avant les premiers travaux : celui de la Chancellerie d'Orléans. Ce projet, qui prévoit la réinstallation des décors dans l'hôtel de Rohan, aura des incidences sur les espaces qui seront dévolus à l'administration centrale même s'il semble relativement lointain. M. Pascal DAL PONT rappelle que le bâtiment des stages se situe dans la zone ayant vocation à être occupée par l'administration centrale.

M. Pascal DAL PONT a par ailleurs noté qu'il faudra réserver des zones d'archivage intermédiaire pour ces services dans le quadrilatère des Archives. Ce vœu devra être mis en cohérence avec la volonté des Archives nationales de ne pas installer leurs propres archives dans les sous-sols.

Marc LÉVÊQUE (Expert Sud Culture Solidaires) n'a relevé qu'une seule mise à jour dans le planning transmis par l'administration. Seul le CTAC du jour a été positionné dans le calendrier. Marc LÉVÊQUE (Expert Sud Culture Solidaires) recommande de faire apparaître clairement les modifications apportées, par exemple en les entourant en rouge. Il ne comprend pas non plus les interactions entre les différentes échéances mentionnées. Par exemple, le projet a besoin de finaliser certaines études ou de connaître certaines décisions avant de poursuivre ses travaux.

Certaines séquences pourront se prolonger. Si Marc LÉVÊQUE (Expert Sud Culture Solidaires) ne remet pas en cause leur logique et leur enchaînement, elles ne sont pas toujours cohérentes avec le schéma d'organisation. Par exemple, Marc LÉVÊQUE (Expert Sud Culture Solidaires) a appris que la première réunion de concertation avait été fixée au 9 mars 2017. La correspondance de ce calendrier social avec les phases du projet devra être vérifiée et les documents de référence devront être mis à jour en conséquence.

M. Arnaud ROFFIGNON garantit la cohérence des différents calendriers prévisionnels.

Marc LÉVÊQUE (Expert Sud Culture Solidaires) en déduit que les principes d'aménagement seront définis fins mars.

M. Arnaud ROFFIGNON le confirme. La discussion autour du schéma d'implantation sur les trois sites et du macrozonage débutera en avril. La réunion de concertation avec les organisations syndicales aura lieu avant cette échéance puisqu'elle est planifiée le 9 mars. Une autre session se tiendra en avril. Quant à la décision sur le macrozonage, elle devrait être arrêtée au mois de juillet.

Marc LÉVÊQUE (Expert Sud Culture Solidaires) demande si la restitution des ateliers sera présentée lors de la réunion du 9 mars.

M. Arnaud ROFFIGNON le confirme.

Marc LÉVÊQUE (Expert Sud Culture Solidaires) a constaté que certains référents avaient bien transmis les informations sur le projet. En revanche, dans d'autres services, personne ne semble au courant. Le nom du correspondant n'est d'ailleurs pas connu.

M. Arnaud ROFFIGNON rappelle qu'avant chaque décision ou arbitrage, une réunion de concertation sera organisée afin de présenter l'ensemble des documents et aborder l'ensemble des questions qui auront été posées par les représentants du personnel.

M. Pascal DAL PONT confirme que le calendrier n'a pas été modifié, à l'exception de quelques dates de réunions d'information qui ont été ajoutées.

Mme Claire CAMERON précise qu'une étude capacitaire est menée par l'OPPIC sur le Quadrilatère des Archives alors que l'assistant à maîtrise d'ouvrage JLL effectue pour sa part le diagnostic immobilier et l'étude capacitaire sur les sites des Bons-Enfants et de Valois. Ces deux diagnostics immobiliers sont constitutifs de la phase 1. Une fois la synthèse de ces éléments réalisée, il sera possible d'établir les différents scénarios pour le nouveau schéma de répartition des services. La restitution de la phase 1 sera donc globale, aussi bien sur l'expression de besoins que sur l'identification des schémas fonctionnels et des principes d'aménagement. Le capacitaire sera un élément clé, mais un des éléments qui permettra de bâtir ce nouveau schéma.

M. Franck GUILLAUMET (CGT-Culture) rappelle que la CGT-Culture est farouchement opposée à la vente de l'immeuble de la rue des Pyramides et au sort qui est réservé aux Archives nationales et plus largement aux Archives. En effet, c'est toute la politique archivistique qui est impactée par ce projet immobilier. La CGT-Culture continue à penser qu'il eut été possible de faire autrement et qu'il est peut-être encore temps de faire autrement avec l'immeuble des Bons-Enfants, celui de la rue des Pyramides et celui de la rue de Valois. Il est regrettable que ce débat n'ait jamais eu lieu et que la proposition de la CGT-Culture n'ait jamais été explorée.

M. Franck GUILLAUMET (CGT-Culture) revient par ailleurs sur la méthodologie du dialogue social telle qu'elle est mise en œuvre par l'administration. Lors de la réunion avec Madame Accary-Bonnery, la CGT-Culture s'était ainsi interrogée sur la représentativité des groupes de travail. Il ne s'agissait pas de contester aux agents le droit de s'exprimer, mais de rappeler que les organisations syndicales et les instances représentatives devaient également avoir voix au chapitre. A cet égard, M. Franck GUILLAUMET (CGT-Culture) juge utile que les représentants du personnel soient consultés avant la grande décision appelée « macrodécision ».

M. Franck GUILLAUMET (CGT-Culture) note que cette « macrodécision », portant sur une répartition générale des services, sera prise à fin avril par l'autorité politique et l'administration. Dans le courant du mois de mai, une répartition plus détaillée sera définie. Toutefois, ce calendrier risque d'évoluer voire d'être remis en cause après les élections présidentielles et législatives.

Enfin, M. Franck GUILLAUMET (CGT-Culture) estime que dans cette période de transition, toujours très délicate pour les agents, se posera également la question des conditions de travail et de leur éventuelle détérioration lors des déménagements.

M. Arnaud ROFFIGNON confirme que l'objectif est bien de prendre la « macro-décision » avant la fin du mois d'avril. Les décisions relatives au macro-zonage seront prises jusqu'au mois de juillet. Au début du mois de mai, à la suite des élections présidentielles, un nouveau Gouvernement sera mis en place. Pour autant, ce changement de gouvernement ne signifie pas la remise en cause de tous les chantiers engagés. Dans le passé, les projets qui ont été arrêtés avaient une forte dimension politique. Or, le projet immobilier reste un chantier technique qui est déjà fortement avancé. Il n'y a donc pas de raison de penser que ce projet puisse être remis en cause.

Mme Isabelle FOUCHER (CGT-Culture) souligne que la CGT-Culture s'est opposée à la vente des différents immeubles du ministère et a dénoncé les coûts que ces opérations entraînaient. Si ces ventes ne permettront au ministère de réaliser que très peu de bénéfice, elles rapporteront en revanche à d'autres acteurs, en particulier au secteur privé.

Mme Isabelle FOUCHER (CGT-Culture) rappelle que la position de la CGT-Culture concernant les Archives est claire et constante depuis 2012. Elle a d'abord mis en exergue les besoins très importants des Archives, au

moment du chantier de la Maison de l'Histoire de France. Ces besoins ont ensuite été précisés dans la période suivante, lorsque la ministre Filippetti a demandé que soient définis les besoins des Archives pour les trente prochaines années. En 2013, la CGT-Culture avait alors réalisé une étude et estimé que les besoins de stockage d'archives étaient de l'ordre de 76 kilomètres linéaires. Ces chiffres produits par la CGT-Culture ne correspondaient d'ailleurs pas avec ceux de l'administration. Cependant, peu à peu, l'administration s'est ralliée à ce chiffre, puisqu'elle évoque aujourd'hui un besoin sur le site compris entre 70 et 80 kilomètres linéaires. Par ailleurs, compte tenu des contraintes liées à un bâtiment historique, il s'avère que de nombreuses parties de ce site (en particulier les sous-sols et les combles) ne peuvent servir de magasins. Si l'administration reconnaît aujourd'hui que les sous-sols inondables ne peuvent effectivement accueillir des archives, elle reste en revanche inflexible s'agissant des combles. Quoi qu'il en soit, il devient de plus en plus compliqué de libérer 70 à 80 kilomètres de magasin sur un même site. Mme Isabelle FOUCHER (CGT-Culture) considère qu'il est désormais impossible d'y accueillir une autre administration, *a fortiori* un établissement public supplémentaire.

Aujourd'hui, les élus de la CGT-Culture demeurent très inquiets concernant le devenir des Archives. En effet, il semble qu'une multitude de scénarios soient étudiés. Parmi ces scénarios, figure la partition entre administration centrale et archives nationales. Pour la CGT-Culture, la partition pour les archives nationales n'est en tout cas pas à la hauteur des besoins. Actuellement, l'administration des archives emploie d'ailleurs toute une série de circonvolutions pour rassurer les équipes, en expliquant que des rayonnages mobiles permettront de doubler la capacité. Or, elle oublie que des règles existent et qu'il n'est pas forcément pertinent d'installer des rayonnages très lourds en hauteur. Parmi les multiples scénarios à l'étude, il est évoqué une répartition des espaces entre l'administration centrale et les archives, entre les archives et un établissement public, ou encore entre l'administration centrale et un opérateur. Ce qui est certain, c'est qu'aucuns travaux ne seront engagés pour la partie Archives avant 2019.

Dans le même temps, les travaux MH sont programmés de janvier 2018 à juillet 2019 sur le Quadrilatère. Ainsi, la phase d'installation de l'administration centrale impactera différents espaces propres aux Archives nationales ou en tout cas des zones d'interférence. Ces travaux de l'administration centrale devraient donc se dérouler jusqu'à l'automne 2019. Ce n'est qu'après, ou éventuellement concomitamment, que seront initiés les travaux pour les Archives. Au final, Mme Isabelle FOUCHER (CGT-Culture) craint que les agents des Archives ne disposent pas des espaces suffisants pour travailler correctement.

Mme Isabelle FOUCHER (CGT-Culture) note que tous les espaces, y compris ceux où aucune archive ne peut être entreposée, commencent désormais à être réutilisés par les uns et les autres, ce qui montre bien l'énorme problème d'espace qui se pose aujourd'hui. Or, il convient de rappeler que les sous-sols sont inondables et qu'en cas de crue centennale, ces sous-sols seront impactés à une hauteur pouvant aller jusqu'à un mètre. Même si la crue n'atteint pas un mètre, les archives seront de toute façon détériorées par la forte humidité. Quoi qu'il en soit, les espaces sont déjà saturés et ces difficultés ne sont en rien une surprise pour la CGT-Culture. Cette dernière les avait déjà annoncées lors du projet de Maison de l'Histoire de France. Les Archives ont besoin de l'ensemble des espaces du Quadrilatère. Sur ce point, la CGT-Culture ne change pas de position et les faits lui donnent raison.

M. Arnaud ROFFIGNON estime qu'il est difficile d'en dire davantage sur le sujet dans la mesure où des études sont toujours en cours. De la même façon, on ne peut affirmer, comme Madame FOUCHER, que le projet n'est pas viable puisque tous les éléments ne sont pas sur la table et toutes les études n'ont pas encore été rendues. Le chantier vise à articuler le schéma directeur sur les Archives nationales, avec un souci de modernisation, de rationalisation et de conservation dans des espaces améliorés. Ce chantier est de longue haleine. Il est en tout cas préférable au fonctionnement actuel, à savoir l'octroi de crédits d'entretien annuels d'un montant faible, qui ne permettaient pas d'envisager l'avenir du site. L'ambition politique et budgétaire reste très importante. Il se trouve que cette réflexion est accélérée par le schéma pluriannuel de stratégie immobilière de l'administration centrale. En effet, une partie des dépenses « Monuments Historiques », qui étaient programmées, pourront être engagées et financées dans le cadre de ce chantier. Ces dépenses, initialement du programme 175, seront ainsi financées sur les crédits de politique immobilière mobilisés dans le cadre du financement du schéma pluriannuel de stratégie immobilière de l'administration centrale.

M. Arnaud ROFFIGNON confirme que des travaux MH et des travaux d'aménagement sont prévus. Deux lignes sont bien inscrites sur le calendrier général. Par ailleurs, plusieurs scénarios sont effectivement à l'étude. Monsieur DAL PONT a parlé d'« interférences », mais le terme « interactions » peut aussi être utilisé. Quoi qu'il en soit, cela signifie qu'il faudra trouver des articulations entre les différents espaces. Ce n'est que grâce aux études que ces points pourront être approfondis.

M. Pascal DAL PONT estime qu'on ne peut parler, s'agissant des opérations immobilières, de coûts mais bien de recettes. En effet, la vente des immeubles Pyramides et Richelieu donnera lieu à une recette qui sera constatée dans les caisses de l'Etat, et qui permettra de financer à la fois des travaux d'aménagement à l'intérieur des locaux et des travaux MH. M. Pascal DAL PONT souligne en outre que les locaux de la rue Beaubourg représentent une dépense qui ne sera plus engagée, puisque le loyer très important payé aujourd'hui à un promoteur immobilier n'existera plus demain.

Mme Isabelle FOUCHER (CGT-Culture) convient qu'il s'agit naturellement de recettes. Pour autant, les études conduites sur les ventes immobilières montrent que très souvent celles-ci ne sont pas réalisées au prix du marché. De plus, dans un second temps, ces ventes participent à la spéculation immobilière. Par exemple, les études montrent que dans le cas de l'hôtel de Vigny-Croisilles, les promoteurs immobiliers qui ont succédé aux premiers acheteurs ont réalisé des profits gigantesques alors que l'administration avait vendu à un prix relativement peu élevé.

Mme Isabelle FOUCHER (CGT-Culture) observe en outre que l'administration a dû s'acquitter de loyers extrêmement élevés, notamment pour les hôtels de Vigny-Croisilles et Kinski, alors même qu'elle avait été propriétaire de ces immeubles et avait choisi de les vendre.

Mme Chantal DEVILLERS-SIGAUD (CFDT-Culture) souhaite savoir quand seront informés les agents sur la répartition des services et à quel moment les agents déménageront de manière provisoire ou définitive. Elle demande en outre si la validation du macro-zoning, qui devrait être décidé à fin avril, impliquera une concertation dans les instances sociales. Elle s'étonne que les déménagements soient *a priori* programmés de janvier à juillet-août 2018, alors que la répartition des agents par bureau sera connue dès décembre 2017. Enfin, elle souhaite savoir quand l'administration entend communiquer auprès des agents sur l'implantation des services.

M. Arnaud ROFFIGNON précise que la réponse qu'il va apporter ne préjuge pas de tous les facteurs exogènes ou non maîtrisés par l'administration, et qui pourraient influencer sur le cours des événements. Il convient de distinguer d'une part la « macro-décision » qui doit être prise avant la fin avril et concerne la répartition des services au sein des trois sites, et d'autre part le macro-zoning qui pourrait être réalisé en juillet. La « macro-décision » vise à déterminer les services qui pourraient être accueillis sur chacun des trois sites, avec deux paramètres essentiels : le devenir de la DGCA et du service des musées de France (SMF), ces deux entités étant aujourd'hui présentes sur des sites qui seront abandonnés. Plusieurs scénarios peuvent être envisagés : l'installation de la DGCA et du SMF aux Bons-Enfants, l'installation de la DGCA au Quadrilatère des Archives et du SMF aux Bons-Enfants, ou encore l'installation du SMF au Quadrilatère des Archives et de la DGCA aux Bons-Enfants. En fonction de la décision prise pour ces deux entités, les conséquences seront déclinées de manière plus fine. C'est ce travail qui sera réalisé dans le cadre du macro-zoning.

M. Arnaud ROFFIGNON indique que la prochaine infolettre explicitera le calendrier et les termes dans lesquelles les décisions seront travaillées puis prises. Quant à l'infolettre du mois d'avril, elle portera sur la « macro-décision ».

M. Arnaud ROFFIGNON convient que le calendrier est très serré, en particulier au mois d'avril. Toutefois, l'administration s'attachera à le respecter. S'agissant des dates de déménagement, les services devraient emménager à Bons-Enfants et Valois. Quant à l'emménagement des personnels au Quadrilatère des Archives, il devrait intervenir après la réalisation des travaux.

Mme Chantal DEVILLERS-SIGAUD (CFDT-Culture) demande si l'administration envisage de mettre en œuvre des déménagements provisoires.

M. Arnaud ROFFIGNON répond que selon les scénarios, des « opérations tiroirs » pourraient être conduites sur les sites de Valois et de Bons-Enfants. Par exemple, s'il s'avère nécessaire de supprimer des cloisons au sein du bâtiment des Bons-Enfants, il faudra alors reloger les agents concernés. Pour cela, l'administration exploitera les marges de manœuvre dont elle dispose d'ores et déjà. Certaines solutions de densification pourront s'orchestrer sans travaux, d'autres nécessiteront des travaux. De plus, l'immeuble de Valois compte des espaces disponibles qui pourront être utilisés le cas échéant. M. Arnaud ROFFIGNON souligne qu'en tout état de cause, la possibilité de réduire le nombre de déménagements sera un des critères de choix de tel scénario par rapport à un autre.

Mme Chantal DEVILLERS-SIGAUD (CFDT-Culture) souhaite savoir si l'administration envisage la mise en place du télétravail dans le cadre de ce scénario.

M. Arnaud ROFFIGNON rappelle qu'un cadre juridique régit aujourd'hui le télétravail et a été décliné pour le ministère. Il a vocation à s'appliquer à tous les agents du ministère suite à sa présentation au CTM.

Mme Cécilia RAPINE (CFDT-Culture) souhaite savoir à quel moment les représentants des organisations syndicales seront impliqués dans le travail de répartition des services et des agents. Elle rappelle que le CHSCT doit impérativement être consulté dès lors que les conditions de travail des agents subissent des modifications significatives. L'organisation de réunions de concertation est appréciable mais ne saurait remplacer la consultation des instances. Or, le calendrier remis par l'administration ne montre pas précisément à quel moment les instances seront convoquées.

M. Arnaud ROFFIGNON rappelle que le calendrier indique une présentation régulière aux instances de dialogue social. Il précise qu'outre des réunions de concertation, il est donc bien prévu d'informer régulièrement les instances de dialogue.

Mme Cécilia RAPINE (CFDT-Culture) note que ce calendrier s'arrête à la fin 2017.

M. Arnaud ROFFIGNON explique qu'il est bien prévu d'organiser des réunions en 2018 et 2019. Pour autant, il aurait été artificiel de positionner dès maintenant des dates sur le calendrier.

Mme Cécilia RAPINE (CFDT-Culture) observe que les instances de dialogue aujourd'hui prévues ne permettront d'aborder que les sujets autres que le chantier immobilier. Or, elle considère que l'étude d'implantation de chacun des services nécessitera une réunion de CHSCT à part entière.

M. PASCAL DAL PONT précise que les dates des réunions des instances ne figurent pas pour les années 2018 et 2019 en raison d'une erreur d'impression. Il dispose pour sa part d'un calendrier qui fait bien état de réunions après 2017.

Mme Cécilia RAPINE (CFDT-Culture) estime que des coûts importants seront de nature à modifier les scénarios envisagés par l'administration. Elle voudrait éviter que ne se répète une opération comme la vente des hôtels de Vigny-Croisilles et Kinski, qui a donné lieu à une braderie des biens de l'Etat. Jusqu'à présent, on ne peut pas dire que le ministère a su bien vendre ses immeubles. Les représentants du personnel sont donc inquiets quant aux futures opérations, d'autant que si les ventes rapportent peu, les financements des travaux seront réduits en conséquence.

Mme Cécilia RAPINE (CFDT-Culture) relève enfin que pour M. ROFFIGNON, le projet est suffisamment bien avancé pour éviter sa remise en cause politique. Elle considère pour sa part que le projet n'est pas « bien avancé » puisque les travaux n'ont pas été lancés, si l'on excepte ceux de l'hôtel de la Chancellerie d'Orléans. Mme Cécilia RAPINE (CFDT-Culture) considère par conséquent que le projet peut très bien être arrêté par les pouvoirs politiques. Elle rappelle d'ailleurs que les décisions de Mme Filippetti, concernant aussi bien la Maison de l'Histoire de France, l'hôtel de Nevers ou les dépôts de Cergy-Pontoise, ont très rapidement été remises en cause, alors même que l'hôtel de Nevers avait été acheté.

M. Arnaud ROFFIGNON répète qu'il faut distinguer les chantiers à forte dimension politique ou symbolique et les autres. Il considère que ce projet immobilier ne relève pas de la première catégorie. Toutefois, bien évidemment, le projet sera soumis au prochain.

Mme Cécilia RAPINE (CFDT-Culture) demande confirmation que le CHSCT sera bien consulté.

M. Arnaud ROFFIGNON répète que des réunions de concertation seront organisées en dehors des instances. S'il faut, pour assurer un travail dans de bonnes conditions, transformer ces réunions de concertation en instances en tant que telles, l'administration ne s'y opposera pas. M. Arnaud ROFFIGNON considère néanmoins que pour un chantier de cette nature, les parties prenantes doivent aussi être en mesure de travailler en dehors des instances. Il n'est pas certain que la « macro-décision » et la détermination du sort de la DGCA et du SMF constituent un sujet de CHSCT en tant que tel. Pour M. Arnaud ROFFIGNON, il s'agit davantage d'un sujet de Comité Technique que de CHSCT. En revanche, le micro-zonage est clairement un sujet relevant du CHSCT.

Mme Cécilia RAPINE (CFDT-Culture) ne perçoit pas le moment où les représentants du personnel disposeront d'une marge de manœuvre pour infléchir les décisions de l'administration.

M. Arnaud ROFFIGNON affirme que les représentants du personnel pourront faire entendre leur voix dans le cadre des réunions de travail qui précéderont les instances et bien sûr dans le cadre des instances.

Mme Cécilia RAPINE (CFDT-Culture) suggère qu'un groupe de travail, composé de représentants du personnel issus du CT et du CHSCT, soit associé à la réflexion sur le projet.

M. Arnaud ROFFIGNON rappelle que des réunions de concertation sont bien programmées.

Mme Cécilia RAPINE (CFDT-Culture) précise qu'elle ne parle pas des réunions de concertation, mais de la mise en place d'un groupe de suivi qui permette aux organisations syndicales de travailler en lien avec l'administration sur le dossier.

M. Arnaud ROFFIGNON répète que les réunions de concertation permettront aux représentants du personnel et à l'administration d'échanger. Il précise que l'administration n'est pas opposée à l'ajout de réunions de concertation supplémentaires le cas échéant.

Mme Caroline CLIQUET (SUD Culture Solidaires) demande confirmation que le document fourni le 9 mars sera bien le document d'analyse et de diagnostic cité dans le CCP et qu'il englobera la restitution des ateliers et les principes d'aménagement adaptés aux futurs sites. Par ailleurs, elle demande confirmation que l'infolettre sera également envoyée aux agents des Archives nationales. Elle rappelle que lors du CTM du 1^{er} février, SUD Culture Solidaire est intervenu sur la question de la partition dans le Quadrilatère et a mis en exergue la confusion entre ce qui relève des Archives nationales et de l'administration centrale.

Mme Caroline CLIQUET (SUD Culture Solidaires) souhaite par ailleurs évoquer, parmi les sites « abandonnés », celui de Saint-Cyr, qui compte une quarantaine d'agents. La fermeture du centre des serveurs interviendra en juin 2017. Mme Caroline CLIQUET (SUD Culture Solidaires) s'interroge sur le devenir des agents de Saint-Cyr après cette date.

Mme Claire CAMERON indique que la réunion du 9 mars a vocation à présenter la synthèse des entretiens fonctionnels et des ateliers thématiques. Les principes d'aménagement seront discutés lors de la deuxième séance, à la fin mars.

Mme Claire CAMERON confirme que l'infolettre présentera la synthèse des entretiens fonctionnels et des ateliers thématiques, et précisera également les grands jalons du projet. Elle rappelle en outre qu'une rubrique dédiée sur Sémaphore contient déjà le calendrier des principaux jalons du projet.

M. Pascal DAL PONT indique qu'une discussion sera engagée avec la direction des Archives nationales afin d'assurer une diffusion de l'infolettre auprès des agents des Archives nationales.

M. Arnaud ROFFIGNON précise que l'administration n'est pas opposée à la diffusion en temps réel auprès des agents des Archives nationales, même si cette information est déjà accessible pour l'ensemble des agents.

M. Arnaud ROFFIGNON confirme qu'il est prévu un déménagement des serveurs de Saint-Cyr à Osny, dans le cadre d'un chantier de regroupement des serveurs de différentes administrations, ce chantier étant piloté par l'administration des douanes. La dissociation entre le lieu où sont positionnés les serveurs et le lieu où travaillent les agents sur ces sujets est rendue possible grâce aux nouvelles technologies et ne pose donc pas de difficulté. En revanche, la question du logement des agents de Saint-Cyr se pose.

Mme Caroline CLIQUET (SUD Culture Solidaires) demande si le chantier piloté par l'administration des douanes correspond à un projet d'externalisation de l'administration des serveurs.

M. Arnaud ROFFIGNON ne possède pas d'information sur ce sujet. En revanche, il est acté que les agents en charge de ces sujets au sein de la SDSI continueront à exercer cette activité dans le cadre du regroupement des serveurs. Le projet porte sur un regroupement de matériels et non sur un regroupement de personnels. Il n'a pas d'impact sur le travail des agents concernés, si ce n'est en termes d'amélioration du fonctionnement et des capacités de supervision des serveurs.

M. Jean-Paul LEONARDUZZI (CGT-Culture) signale que le Président du Conseil Immobilier de l'Etat, lors d'une intervention à la télévision, a déclaré que l'Etat vendait mal et à perte, en citant notamment l'exemple de l'Imprimerie nationale. Il rappelle en outre que la vente de biens immobiliers ne permet pas forcément à l'Etat de faire des économies car elle revient à appauvrir l'Etat sur le long terme. M. Jean-Paul LEONARDUZZI (CGT-Culture) considère que les arguments présentés aujourd'hui par l'administration ne sont pas de nature à lui faire changer d'avis. Il ne perçoit pas dans le projet initié une quelconque amélioration des conditions de travail des agents, ni même la perspective d'économies pour l'Etat. De plus, ce projet est de nature à affaiblir les établissements publics et l'administration centrale, par un morcellement en lieu et place d'une véritable politique immobilière du ministère. M. Jean-Paul LEONARDUZZI (CGT-Culture) s'enquiert du coût de l'opération ou souhaite à tout le moins savoir quand sera fournie une estimation de ce coût.

M. Arnaud ROFFIGNON rappelle que lors d'une réunion de juin 2016, l'administration a présenté l'ensemble des éléments financiers du projet. Le budget de l'opération est de l'ordre de 33 millions d'euros. Ce montant tient compte de coûts « Monuments historiques » sur le Quadrilatère à hauteur de 14,5 millions d'euros.

M. Jean-Paul LEONARDUZZI (CGT-Culture) affirme que le Conseil Immobilier de l'Etat a jugé le montant de l'opération sous-évalué et a fait part de son intention de le vérifier. Il souhaite donc savoir quand ce nouveau montant vérifié sera disponible.

M. Arnaud ROFFIGNON précise que le Conseil Immobilier de l'Etat, dans l'avis qu'il a rendu, n'a pas affirmé que le budget présenté par le ministère et France Domaine était sous-évalué. Il a simplement considéré que les coûts annoncés devaient être tenus. M. Arnaud ROFFIGNON explique qu'il est toujours plus facile d'anticiper les coûts sur un bâtiment neuf que sur un bâtiment « Monuments Historiques ». Cela étant, comme pour l'ensemble des chantiers MH, l'administration a pris soin de prendre en considération une marge pour aléas de 15 %.

M. Franck GUILLAUMET (CGT-Culture) donne rendez-vous à l'administration en 2019, lorsque le projet aura été achevé, pour en dresser un bilan financier et économique. Il craint malheureusement que ce bilan soit négatif. Il en veut pour preuve les précédents travaux d'envergure engagés par le ministère qui ont généré des coûts exponentiels et de larges dépassements budgétaires.

Mme Chantal DEVILLERS-SIGAUD (CFDT-Culture) s'enquiert de la date de renouvellement du bail du site de Beaubourg.

M. Pascal DAL PONT répond que le bail se termine le 31 mars 2017. France Domaine Paris est chargé de la négociation pour le renouvellement de ce bail. Ce dernier sera renouvelé pour la durée nécessaire au maintien de la DGCA sur place.

Mme Nadine GASTALDI (CFDT-Culture) se demande pour quelle raison le choix a été fait de laisser certains agents isolés sur le site de Saint-Cyr.

M. Arnaud ROFFIGNON rappelle que le fort de Saint-Cyr compte quatre occupants : la SDSI, la médiathèque de l'architecture et du patrimoine, la cinémathèque et le CNC. Or, les trois occupants autres que la SDSI ne sont pas concernés par le chantier de regroupement des serveurs. Leurs équipes poursuivent donc leurs missions sur le site. M. Arnaud ROFFIGNON indique qu'une réflexion est en cours sur la manière dont les espaces de Saint-Cyr pourront être occupés, après le départ de la SDSI.

Point 4 : Point d'information sur les candidatures du Ministère de la Culture et de la Communication aux labels « égalité professionnelle entre les femmes et les hommes » et « diversité » (pour information)

M. Arnaud ROFFIGNON annonce qu'un comité stratégique, présidé par le directeur de cabinet du ministre, se tiendra ce jour et réunira l'ensemble des directeurs d'administration centrale, leurs collaborateurs et des membres du cabinet, pour évoquer ce dossier. En outre, un comité de pilotage s'est réuni le 23 janvier dernier, et a permis de statuer sur l'état d'avancement du dossier et préparer l'ensemble des éléments qui seront présentés aujourd'hui au comité stratégique. Par ailleurs, un groupe de travail se réunit tous les mois et il est ouvert à l'ensemble des organisations syndicales qui souhaitent y participer.

M. Arnaud ROFFIGNON rappelle que ce chantier s'inscrit dans le cadre de la stratégie de responsabilité sociale, sociétale et environnementale du ministère. Cette stratégie fait l'objet d'une documentation qui sera

prochainement diffusée à l'ensemble des réseaux (DRAC, établissements publics, administration centrale). Elle a donné lieu à différents groupes de travail qui ont associé les organisations syndicales.

Mme Agnès SAAL indique que l'administration a souhaité que cette démarche fasse l'objet d'un travail approfondi en interne, très ouvert sur l'ensemble des acteurs et dans toutes les dimensions de la politique conduite par le ministère. Plusieurs chantiers ont été lancés, dont certains ont déjà abouti et d'autres sont en cours. Comme le Secrétaire général s'y était engagé lors du Comité Technique Ministériel du 22 novembre, l'un des effets déclencheurs de la démarche de labellisation a été l'inscription très déterminée du ministère dans une négociation – qui sera ouverte le 29 février – permettant de transposer au ministère de la culture et de la communication le protocole interministériel du 8 mars 2013 sur l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes. Ce texte présente beaucoup de qualités, mais mérite sans doute d'être actualisé et complété. Il constitue en tout cas une base de travail intéressante. Le ministère a tout intérêt à s'approprier cette négociation et à faire en sorte d'aboutir à un texte signé par l'ensemble des parties prenantes.

Un autre effet de levier de la démarche de labellisation est celui qui a permis d'enclencher un travail qui aboutira au premier rapport de situation comparée du ministère. Ce document est en cours d'élaboration et devrait être prêt dans le courant du mois de mars. Il sera soumis aux instances qui ont vocation à examiner notamment le bilan social du ministère.

La démarche de labellisation a également donné lieu à la rédaction d'une note, signée le 7 février dernier par le Secrétaire général, concernant la procédure de recrutement. Cette note a vocation à s'appliquer non seulement aux services du ministère de la culture (administration centrale, DRAC et SCN) mais aussi à l'ensemble des établissements publics. Elle sera accompagnée d'un guide des bonnes pratiques en matière de recrutement. Ces documents seront diffusés aux représentants du personnel, après le comité stratégique de ce jour. La démarche est exigeante mais présente le mérite de formaliser toute une série de procédures garantes de la non-discrimination à l'égard des personnes recrutées.

Un autre résultat d'ores et déjà acquis est la mise en place, début janvier, d'une cellule d'écoute et de traitement des risques de discrimination. Cette plate-forme est animée par des avocats. Depuis le 2 janvier, elle a été saisie à une trentaine de reprises. Elle accompagne les agents, dans une démarche d'expertise, d'examen de la réalité des situations qui lui sont soumises, et d'action pour mettre fin à la situation de discrimination.

Un autre chantier très bien engagé est celui de la formation. Trois cibles prioritaires doivent être formées. La première est celle des responsables de la prévention des discriminations. Le réseau compte plus de cent responsables volontaires. La deuxième cible est celle des personnels chargés des ressources humaines. La troisième cible est celle des cadres, au sens des personnes qui ont vocation à recruter, à promouvoir, à primer ou à accorder des formations. Le plan de formation mis en place avec le SRH permettra de former le plus grand nombre possible de ces publics. Il est en outre prévu l'ajout d'une formation spécifique à destination des membres de comités de direction, qu'ils relèvent de l'administration centrale, des DRAC, des SCN ou des établissements publics.

Comment faire en sorte que dans les appels d'offres et marchés passés par le ministère, ce dernier soit à la fois soucieux de faire connaître son engagement en matière de non-discrimination et de promotion de la diversité et de l'égalité, et soucieux de vérifier que les entreprises candidates appliquent les obligations légales en la matière mais aussi portent ces préoccupations de façon très volontariste ? L'administration est entrée dans la phase ultime de rédaction des clauses types qui seront désormais inscrites dans tous les marchés publics passés par le ministère et les différentes structures qui le composent. Ces clauses seront évoquées lors du comité stratégique de ce jour. En parallèle, le travail accompli par le groupe de travail mensuel qui associe les représentants du personnel a permis, non seulement de donner des indications sur la démarche engagée mais aussi de réfléchir ensemble à la cartographie des risques propres au ministère de la culture et de la communication. Il s'agit d'identifier les vulnérabilités particulières du ministère sur des critères de discrimination tels que le sexe, le handicap, l'âge, l'origine ou encore l'appartenance syndicale, l'objectif étant que les plans d'action soient le plus adaptés possible à la situation effective du ministère. Cette démarche d'identification des risques est également suivie par toutes les structures qui sont soit dans le périmètre initial de la labellisation, soit dans les établissements publics. Il convient d'ailleurs de signaler qu'en parallèle à la candidature du ministère, 19 établissements publics ont accepté de se porter candidats au label. Une deuxième vague de candidatures verra le jour probablement à l'automne 2017 et une troisième au début de l'année 2018. La totalité des effectifs concernés par cette première vague de recherche des labels, entre le ministère et les 19 établissements publics, représente plus de 10 000 agents, soit le tiers de l'effectif total.

M. Christophe UNGER (CGT-Culture) avoue être un peu surpris de la façon dont la démarche est présentée. En effet, lors de la première présentation de la procédure de double labellisation au CT du 22 novembre, c'est tout de même la CGT-Culture qui a indiqué qu'elle n'avait pas d'opposition franche à cette procédure, compte tenu des thèmes abordés, mais qu'elle souhaitait néanmoins une application du protocole de 2013 pour l'ensemble du périmètre ministériel. M. Christophe UNGER (CGT-Culture) espère que l'administration ne considère pas l'application du protocole comme une déclinaison de la labellisation.

M. Christophe UNGER (CGT-Culture) considère que ce protocole d'accord est très abouti. Il a tout de même été signé par l'ensemble des organisations syndicales représentatives au sein de la fonction publique et il aborde tous les cas évoqués par la labellisation. M. Christophe UNGER (CGT-Culture) ne voit donc pas en quoi ce protocole nécessite une réactualisation. Il développe quatre axes importants : le rôle du dialogue social ; les procédures pour parvenir enfin à une égalité effective entre les hommes et les femmes ; l'articulation entre vie professionnelle et vie personnelle ; les violences faites aux agents sur leur lieu de travail (un point qui n'est pas abordé dans la labellisation) et le harcèlement.

M. Christophe UNGER (CGT-Culture) relève que le ministère serait, selon Mme SAAL, déterminé sur cette question. Pourtant, il a fallu que les représentants du personnel obtiennent, par la voie du Secrétaire général, un accord pour l'application de l'accord de 2013. Il a fallu que les représentants du personnel redemandent un calendrier de négociation. M. Christophe UNGER (CGT-Culture) n'a pas le sentiment que le ministère a fait preuve d'une grande volonté pour appliquer cet accord.

M. Christophe UNGER (CGT-Culture) annonce que la CGT a fait le choix de ne plus participer aux réunions portant sur la labellisation, faute d'engagement de calendrier de la part du ministère sur le protocole d'accord. Une communication de la CGT Fonction Publique assimile d'ailleurs la procédure de labellisation à « un écran de fumée », dans la mesure où cette procédure a été privilégiée par rapport à l'application du protocole de 2013.

M. Arnaud ROFFIGNON rappelle que le protocole de mars 2013 a été publié à un moment où la question de la labellisation était déjà d'actualité au sein du ministère. À l'époque, après une tentative, le ministère n'a pas donné suite sur le dossier de la labellisation. Il n'a pas non plus donné suite sur la déclinaison du protocole de 2013.

Les champs du protocole de 2013 et du label égalité ne sont pas strictement superposés. En revanche, ils s'articulent bien entre eux. Ainsi, pour pouvoir obtenir le label, le ministère qui présente sa candidature doit non seulement démontrer que ce sujet fait l'objet d'un dialogue social nourri mais aussi qu'il a engagé une démarche de discussion autour de la déclinaison du protocole de 2013.

L'administration a toujours affirmé que la déclinaison du protocole de 2013 faisait partie de ses objectifs. Elle l'a répété de manière plus insistante en fin d'année 2016. Faute de calendrier de négociation, les représentants du personnel ont formalisé leur demande de manière plus précise. L'administration a alors répondu que le ministère s'engageait bien dans cette voie. Un calendrier a ainsi été fixé et la première réunion de négociation se tiendra le 29 février.

Mme Agnès SAAL souligne que dans le cadre du groupe de travail mensuel sur la labellisation, l'administration a toujours insisté sur la nécessité d'échanger avec les représentants du personnel. Le groupe de travail a ainsi pu établir un tableau synoptique qui reprend tous les critères de discrimination énumérés au Code pénal et qui permet de déterminer, critère par critère, la situation dans laquelle se trouve le ministère, de façon à mieux identifier les axes d'amélioration.

En parallèle, le ministère souhaite décliner la démarche de labellisation à travers une concertation sociale approfondie pouvant aboutir à la signature d'un accord. Le protocole interministériel de mars 2013 est l'outil privilégié de cette négociation avec les représentants du personnel. Il n'existe donc aucune incompatibilité entre d'une part la concertation sociale sur tous ces sujets de non-discrimination et d'égalité professionnelle et d'autre part une démarche de labellisation. A cet égard, qualifier la démarche de labellisation d'« écran de fumée » semble une façon légère ou désinvolte de définir tous les chantiers ouverts par l'administration dans ce domaine (recrutement, clauses des appels d'offres et marchés publics, formation, communication interne, cellule d'écoute, etc.). Dans le champ RH, le ministère aura ainsi à traiter une multitude de sujets dans les mois et années à venir, en matière d'accueil et de sélection des stagiaires et des apprentis, d'accueil des nouveaux arrivants, d'accompagnement des retours de situations interruptives, de fonctionnement des commissions administratives paritaires au moment de l'examen de promotions, de gestion des âges, de meilleure conciliation entre-temps personnel et temps professionnel, d'aide à la parentalité, etc. Certains de ces chantiers sont déjà ouverts, d'autres

doivent l'être, mais tous donneront lieu systématiquement à un dialogue avec les représentants du personnel. En tout état de cause, toutes ces actions ne semblent pas relever d'un « coup de communication » ou d'un « écran de fumée », mais vont dans un sens conforme aux intérêts des agents.

M. Jean-Paul LEONARDUZZI (CGT-Culture) explique que pour les organisations syndicales, la négociation de l'application de l'accord de 2013 doit nécessairement précéder le projet de labellisation. En ce sens, la démarche de labellisation ne doit pas être « l'écran de fumée » qui cache la non-mise en application du protocole de 2013. Le protocole prévoit des moyens qui peuvent permettre d'agir concrètement en faveur de l'égalité et de la non-discrimination, alors que le label n'est pas forcément un garant de la mobilisation de moyens dans ce domaine. En réalité, la labellisation est plus une problématique propre au ministère, alors que le protocole est véritablement un point de négociation incontournable avec les représentants du personnel.

M. Arnaud ROFFIGNON convient que le label n'est pas une fin en soi, mais un moyen qui permet de déclencher une prise de conscience et une mobilisation de l'ensemble des acteurs. Certes, le ministère n'a pas choisi de négocier le protocole avant d'engager la démarche de labellisation. Pour autant, le chemin emprunté par le ministère ne serait peut-être pas aussi dynamique si le protocole avait été négocié au préalable. En effet, l'engagement dans une démarche de labellisation crée une dynamique et une prise de conscience collective. Le terrain est désormais très favorable à la transformation du protocole en mesures concrètes. D'ailleurs, le protocole est déjà, pour certains aspects, en cours de mise en œuvre. L'administration a donc fait ce choix, non pas parce qu'elle considère que la labellisation est prioritaire par rapport à l'application du protocole, mais parce que la labellisation permettait d'appréhender l'ensemble des questions relatives aux discriminations et était davantage de nature à créer un mouvement d'adhésion chez tous les acteurs. Cette adhésion est ainsi en passe d'être obtenue, et constitue le terrain sur lequel des mesures concrètes pourront être élaborées.

Mme Agnès SAAL ajoute que le label oblige le ministère à prendre des engagements, chantier par chantier, à définir des axes d'amélioration et à fixer un cadre d'action très précis. A titre d'exemple, il était autrefois difficile d'apprécier une situation de discrimination en matière de recrutement. En effet, l'administration ne disposait pas de critère objectif, de grille d'appréciation des compétences des candidats, de comptes rendus d'entretien. Ce sont ces outils très concrets qui permettront de vérifier que les risques de discrimination sont limités.

La séance est suspendue de 13 heures 50 à 15 heures.

[NdR : en raison d'un problème technique les premières interventions à la suite de la suspension de séance n'ont pas été enregistrées.]

M. Didier GORCE (CGT-Culture) observe que le chantier RIFSEEP a démontré, au moins sur la filière technique, que le ministère de la culture n'avait aucune volonté de revaloriser le régime indemnitaire de ces agents. Il relève que l'administration envisagerait une revalorisation pour le corps des conservateurs, en vue de leur alignement sur le corps des administrateurs civils. M. Didier GORCE (CGT-Culture) souhaite savoir pour quelle raison les autres corps, qui relèvent du MCC, ne pourraient pas également bénéficier d'une revalorisation indemnitaire.

M. Franck GUILLAUMET (CGT-Culture) se félicite qu'une négociation soit ouverte à compter du 29 février. Il a néanmoins l'expérience de la charte sociale, un texte important dont l'élaboration a donné lieu à une concertation. Même si ce texte fixe un certain nombre de bonnes pratiques, il reste assez difficile à mettre en œuvre, nonobstant la bonne volonté de l'administration. Il reste compliqué de changer les mentalités et de lutter contre les fortes résistances qui peuvent se manifester. Cette expérience de la charte sociale doit rester dans les esprits au moment d'aborder la négociation sur l'application du protocole de 2013. Si les parties se fixent un niveau d'exigence assez élevé, il faut aussi veiller à ce que cette forme d'exigence se traduise concrètement dans la vie quotidienne du ministère, partout où il se trouve, y compris dans les établissements publics.

M. Franck GUILLAUMET (CGT-Culture) revient sur l'intervention de M. GORCE et se demande si les inégalités salariales peuvent être considérées comme une forme de discrimination. Il ne sait répondre précisément à cette question mais constate, à tout le moins, des injustices flagrantes. La CGT-Culture porte en tout cas cette revendication très simple, selon laquelle « à travail égal (et ancienneté et compétences égales), salaire égal ». Malheureusement, ce principe est souvent loin d'être respecté au sein du ministère et plus largement au sein de la fonction publique.

M. Arnaud ROFFIGNON indique que dans le groupe de concertation sociale avec les représentants du personnel, des éléments de diagnostic de la situation en matière de discriminations ont été présentés. Une première évaluation a été réalisée à l'été 2016 et une deuxième en janvier 2017. Cette dernière a d'ailleurs montré certains progrès. M. Arnaud ROFFIGNON explique qu'il n'est pas évident d'aller plus loin que ces évaluations, en raison de l'inexistence de certaines données statistiques. Ce sujet du manque d'éléments statistiques pourrait d'ailleurs être traité dans le cadre du plan d'action.

M. Arnaud ROFFIGNON annonce que les axes du plan d'action seront présentés ce jour lors du comité stratégique. Ils seront partagés avec les représentants du personnel dans la foulée. Les grandes thématiques ont déjà été abordées au sein du groupe de travail. En outre, Mme SAAL a rappelé ce jour les différents champs sur lesquels le plan d'action interviendra. Il convient de rappeler que le plan d'action couvre la période 2017-2020 et prévoit, à mi-parcours, un audit réalisé par l'AFNOR. Ce dernier peut ainsi retirer le label au ministère s'il considère que celui-ci ne tient pas ses obligations.

M. Arnaud ROFFIGNON rapporte qu'aucun bilan de la cellule d'écoute n'a été réalisé à ce stade. Il a été demandé au prestataire Allodiscrim de présenter un retour à la fin du premier trimestre. Jusqu'à présent, une trentaine de saisines ont été recensées. Ces chiffres sont comparables à ceux constatés pour les cellules d'écoute d'autres ministères, sachant qu'un pic d'appels est généralement constaté au lancement du dispositif.

M. Arnaud ROFFIGNON affirme par ailleurs que l'enquête de perception de l'administration centrale a fait l'objet d'une restitution dans le cadre du groupe de travail avec les représentants du personnel.

M. Arnaud ROFFIGNON déclare enfin que le CHSCT n'a pas vocation à être consulté sur la démarche de labellisation. Cette dernière est un outil destiné à faciliter l'atteinte d'objectifs, qui eux peuvent faire l'objet d'échanges au sein des instances représentatives du personnel.

Mme Claire CHERIE explique que plusieurs leviers sont activés pour évaluer de manière fine les discriminations. Premièrement, le bilan social comporte de plus en plus de données « genrées ». Deuxièmement, le rapport de situation comparée permet d'apprécier les éventuels écarts de rémunération entre hommes et femmes. Troisièmement, différents observatoires ont été mis en place, y compris l'observatoire des rémunérations et celui de l'emploi contractuel. Toutes ces données sont recueillies afin d'élaborer le plan d'action et mettre en place les dispositifs adéquats. Mme Claire CHERIE souligne que dans le cadre du travail sur le RIFSEEP, le ministère a accompli un effort très important en faveur des agents. Ainsi, l'ensemble des régimes indemnitaires ont augmenté et surtout ont été crantés. Jusqu'à présent, les mannes financières étaient versées en une seule fois à la fin de l'année ; désormais, les sommes versées permettent de cranter en douzième de rémunération l'année suivante. Par conséquent on peut considérer qu'un effort a bien été accompli pour réduire les écarts indemnitaires avec les autres ministères mais aussi pour réduire les écarts de rémunération entre les hommes et les femmes et au sein des corps.

M. Arnaud ROFFIGNON signale que l'observatoire de l'égalité femmes/hommes, piloté par le DEPS, s'ajoute aux observatoires permettant de recueillir des données objectives sur ces sujets.

Mme Nadine GASTALDI (CFDT-Culture) met en exergue l'enjeu de la formation continue, qui n'apparaît pas réellement dans les propositions d'action du ministère mais qui pourtant est lié à la notion d'inégalité. En effet, l'inégalité est parfois issue d'une formation initiale défailante, qu'il faut ensuite pouvoir corriger par une formation continue. Il ne faut pas non plus oublier les concours de la fonction publique, qui constituent également un levier peu évoqué dans le plan d'action.

Mme Claire CHERIE rappelle que le bilan de la formation, présenté aux instances représentatives du personnel, comporte de plus en plus de données « genrées ».

M. Arnaud ROFFIGNON retient la suggestion d'intégration de l'enjeu de formation dans le plan d'action quadriennal.

Mme Isabelle FOUCHER (CGT-Culture) signale que dans les CAP, il n'est pas rare que soient privilégié(e)s les candidat(e)s jeunes, sans expérience, à des candidats plus âgés. De même, certaines formes de discrimination se font jour s'agissant à l'égard des agents à temps partiel.

Mme Isabelle FOUCHER (CGT-Culture) note par ailleurs que Mme CHERIE n'a pas répondu à la question de M. GORCE concernant les profondes disparités en termes de régime indemnitaire au sein de corps équivalents.

Mme Claire CHERIE convient que les régimes indemnitaires sont différents, par exemple entre un corps de la filière administrative et un corps de la filière surveillance, même si les agents sont de catégorie C. Toutefois, ces disparités ne sont pas propres au ministère de la culture ; elles sont constatées dans tous les ministères. Cette problématique dépasse en fait largement le cadre du CTAC. Les engagements pris en matière de réduction des écarts entre régimes indemnitaires restent d'actualité, mais seront discutés dans une autre instance que le CTAC.

M. Franck GUILLEMET (CGT-Culture) confirme que les représentants du personnel reçoivent de plus en plus de données « genrées », qui permettent d'identifier des inégalités et/ou discriminations à l'égard des femmes. Il observe en revanche qu'il est plus difficile d'identifier les autres inégalités et/ou discriminations, en particulier en matière de promotion de la diversité. M. Franck GUILLEMET (CGT-Culture) souligne la nécessité de mettre à disposition des outils permettant d'établir un état des lieux le plus objectif possible.

Mme Anne-Claire ROCTON (CFDT-Culture) note qu'une problématique n'a pas été évoquée, alors qu'elle est pourtant prégnante, en l'occurrence celle du relationnel et du management, du sexisme et des propos inacceptables qui sont parfois tenus à l'égard de collègues ou subordonnés.

M. Franck GUILLEMET (CGT-Culture) ne peut que souscrire aux propos de Mme ROCTON. Cette problématique est effectivement très prégnante et insidieuse. Les nouvelles technologies libèrent la parole, mais pas nécessairement dans le bon sens. Il serait sans doute utile de verbaliser cette problématique à travers des textes, même si la démarche n'est pas aisée.

Mme Madeleine ANGLARD signale que des formations intitulées « la diversité au cœur du management » sont mises en œuvre et portent, comme leur nom l'indique, sur les questions de diversité.

Mme Anne-Claire ROCTON (CFDT-Culture) considère que le vrai sujet est le respect d'autrui.

M. Arnaud ROFFIGNON fait part de son souhait que l'enquête de perception des discriminations soit reconduite d'année en année. Cette enquête permettra notamment d'établir un diagnostic sur la problématique du sexisme. Deuxièmement, les femmes confrontées à ces situations ont toute latitude à saisir la cellule d'écoute et de traitements des alertes relatives aux discriminations. Le ministère dispose d'un dispositif qui permet véritablement d'agir pour les agents concernés. Troisièmement, une formation est assurée pour l'ensemble des personnels RH et des cadres. Les questions de diversité et d'égalité sont au cœur de ces formations. Toutes ces réponses très concrètes visent à modifier dans le temps les comportements, à infléchir les manières de faire, dans le rapport humain comme dans le management au quotidien. Quatrièmement, M. Arnaud ROFFIGNON signale que les questions de violence physique ou verbale sont abordées dans le protocole de 2013. Sur ce sujet, l'administration et les représentants du personnel seront amenés à échanger prochainement.

M. Franck GUILLEMET (CGT-Culture) insiste sur l'effort de prévention qui doit être accompli sur ces sujets. Pour autant, il appelle à ne pas négliger la valeur de la sanction. Il souhaite que lorsque des faits sont avérés, l'administration n'hésite pas à sanctionner. Il s'agit de mettre fin à des comportements ou des propos intolérables, sans aucune considération hiérarchique.

Mme Anne-Claire ROCTON (CFDT-Culture) a le sentiment que de nombreux agents ne savent pas ou ne mesurent pas qu'ils sont maltraités. La violence et la maltraitance sont une réalité au sein du ministère. Elles ne doivent pas être niées, et il est important que les agents concernés en prennent conscience.

Mme Françoise PINSON (CGT-Culture) fait remarquer qu'au moment des évaluations, certains agents et encadrants peuvent s'inscrire dans un monologue plutôt qu'un réel dialogue.

M. Arnaud ROFFIGNON formule le vœu que l'administration et les représentants du personnel entendent cet appel au dialogue et au respect des uns et des autres.

Mme Françoise PINSON (CGT-Culture) cite l'exemple d'agents qui ont subi une retenue sur salaire importante, en raison du prélèvement simultané de tous leurs jours de grève. Elle considère que cette pratique est aussi une forme de discrimination.

M. Arnaud ROFFIGNON rappelle que la discrimination répond à une définition juridique et que les sujets de discrimination sont passibles de peines pénales. La discrimination est différente de l'inégalité, de l'iniquité ou de

la disparité. Elle se distingue également des risques psycho-sociaux, même si les notions peuvent se recouper. Une discrimination peut engendrer un risque psycho-social, mais encore une fois les deux notions sont différentes.

Point 5 : Tableau de suivi des précédents CT-AC (pour information)

M. Yann LEROUX (SUD-Culture Solidaires) ne comprend pas pour quelle raison il est fait mention du SBAJJ dans le tableau de suivi. Par ailleurs, il note qu'une fiche récapitulative du 27 janvier 2016 a été remise. Or, le CT Musée s'est réuni entre-temps, en l'occurrence le 30 novembre.

Mme Carole ETIENNE-BOISSEAU explique que le CTAC a été amené à se prononcer sur la réintégration du centre de documentation du SBAIJ au service des musées de France. C'est à ce titre qu'un point est inscrit au tableau de suivi, en articulation avec le CT Musée.

M. Marc LÉVÊQUE (SUD-Culture Solidaires) relève que la fourniture du projet d'organigramme de la médiathèque de l'architecture et du patrimoine avait été reportée suite à la séance du 19 octobre 2016. Or, il constate que de nombreuses nominations et de nombreuses arrivées ont d'ores et déjà été entérinées. Il souhaite savoir quand sera remis le projet d'organigramme ou l'organigramme définitif.

M. Arnaud ROFFIGNON confirme que lors du CT du 19 octobre, l'administration et les représentants du personnel ont longuement débattu sur la médiathèque. De part et d'autre avait été salué le travail qui avait été mené. Les représentants du personnel avaient considéré que certains sujets restaient à approfondir, mais qu'en revanche les questions relatives à l'organigramme étaient suffisamment abouties pour, sans qu'un avis du CT ait été rendu formellement, servir de cadre au directeur du SCN pour continuer d'avancer avec l'ensemble des équipes.

Mme Carole ETIENNE-BOISSEAU précise que l'administration ne perd pas de vue que la médiathèque doit revenir devant le CT, une fois que le travail sur les fiches de poste aura été réalisé.

M. Franck GUILLAUMET (CGT-Culture) revient sur le projet d'organisation relatif aux missions et à l'organisation de la DGCA. Il souhaite savoir si ce sujet est lié à la photo.

M. Arnaud ROFFIGNON répond par la négative. Le sujet relatif à la création d'une délégation à la photographie sera traité dans les prochaines séances.

M. Franck GUILLAUMET (CGT-Culture) rappelle par ailleurs que lors du CT du 19 octobre, il avait été convenu de poursuivre et approfondir les échanges, notamment sur l'intégration du centre national d'archéologie urbaine (CNAU) dans ce nouveau projet de la médiathèque de l'architecture et du patrimoine, ainsi que sur la construction d'un PSC permettant de valoriser les missions et les collections de la médiathèque.

Mme Carole ETIENNE-BOISSEAU affirme que si la décision a été prise de transférer les fonds de l'ancien CNAU à la médiathèque de l'architecture et du patrimoine, le projet ne remet pas en cause la responsabilité de la sous-direction de l'archéologie sur ces fonds. Cela étant, l'intégration matérielle de ces fonds s'effectue dans le cadre d'une coopération étroite entre le chef d'établissement et la sous-direction de l'archéologie. Un point d'information sera donc nécessairement fait quand le sujet de la médiathèque sera inscrit à l'ordre du jour du Comité Technique.

M. Franck GUILLAUMET (CGT-Culture) estime qu'une réorganisation repose toujours sur des orientations de fond. Or, ces orientations pour la médiathèque méritent d'être approfondies avec les représentants du personnel mais aussi avec les agents de l'établissement.

Mme Cécilia RAPINE (CFDT-Culture) signale que M. DESIRE dit GOSSET avait été très clair s'agissant du redéploiement des fonds du CNAU. Il avait en effet affirmé que si l'agent responsable du fonds n'était pas transféré avec le fonds, le redéploiement ne pouvait avoir lieu. Or, l'agent responsable du fonds a été renvoyé à l'INRAP. On peut donc se demander qui est désormais en charge du redéploiement des fonds du CNAU. Mme Cécilia RAPINE (CFDT-Culture) déplore que l'administration ait pris des engagements sans les tenir, que ce soit pour les agents ou pour l'utilisation de ce fonds.

Mme Carole ETIENNE-BOISSEAU assure que tout au long des différentes phases d'accompagnement de ce projet, des engagements ont été pris et tenus, notamment concernant l'absence de suppressions de postes. Elle précise qu'elle doit refaire le point avec la sous-direction de l'archéologie sur le reclassement des agents de Tours qui n'ont pas suivi le projet. Elle rencontrera des différents responsables pour s'assurer dans quelles conditions et à quelle échéance les postes devront être ouverts à la vacance et pour s'assurer de la méthodologie mise en place pour la gestion et la valorisation du fonds.

Mme Anne-Claire ROCTON (CFDT-Culture) demande qu'un point d'étape soit fait sur l'organisation de la DGMIC. Elle rappelle que des personnels s'étaient plaints d'une organisation de travail.

M. Arnaud ROFFIGNON précise que le CHSCT avait été informé de difficultés rencontrées par quelques agents. Toutefois, ce point de suivi avait finalement été retiré.

Mme Isabelle GADREY indique qu'elle avait effectivement reçu M. Lhosust pour faire un point sur ces difficultés. Toutefois, par la suite, il lui avait été indiqué que le problème avait été réglé.

M. Arnaud ROFFIGNON estime que l'intitulé du point est un peu réducteur, dans le sens où il ne s'agit pas d'une question d'organisation générale de la DGMIC mais de difficultés rencontrées par trois ou quatre agents.

Mme Anne-Claire ROCTON (CFDT-Culture) note qu'il y a six mois, un point a été fait sur la mise en place du projet de service de la DGCA. Toutefois, lors de cette présentation, le service de l'enseignement n'a pas été exposé, faute de recul sur la prise de fonction de certaines personnes. Mme Anne-Claire ROCTON (CFDT-Culture) souhaite savoir si ce sujet sera abordé lors du prochain CTAC.

M. Arnaud ROFFIGNON est disposé à revenir sur ce sujet dans le cadre du tableau de suivi.

M. Jean-Paul LEONARDUZZI (CGT-Culture) revient sur la trajectoire des effectifs de l'administration centrale. Il attend une réponse formelle de la DGP, de la DGCA et de la DGMIC sur les 19 postes appelés à être supprimés en 2017.

M. Arnaud ROFFIGNON précise que la DGCA et la DGMIC ont déjà apporté des éléments de réponse. En l'occurrence, elles ont affirmé que ces suppressions portaient plutôt sur des personnels en CDD (dont la reconduction n'était pas nécessaire) ou des personnels partant à la retraite. Ces suppressions de postes ne se traduisent donc pas par des effets de réorganisation.

M. Jean-Paul LEONARDUZZI (CGT-Culture) maintient que tous les éléments de réponse n'ont pas été apportés.

Mme Madeleine ANGLARD précise qu'un poste sera supprimé par le non-remplacement d'un départ à la retraite.

M. Franck GUILLEMET (CGT-Culture) observe que si la case relative à la question du recensement du stock a bien été cochée, signifiant que le point est traité, il reste tout de même une zone d'ombre quant au travail qu'il reste à accomplir sur le T3. Par ailleurs, s'agissant du 4-1 (troisième chantier), il évoque les difficultés rencontrées pour différencier les postes ou les missions qui correspondent à des besoins permanents et la succession des contrats pour répondre à ces besoins permanents.

Mme Françoise PINSON (CGT-Culture) rappelle que lors des derniers CTAC et CT Musée, l'administration avait annoncé que des postes de vacation et de chargé d'études devaient être ouverts au SBAIJ. Elle souhaite savoir si ces postes ont enfin été pourvus.

Mme Claire CHERIE considère que le recensement du stock est achevé, mais convient qu'il est difficile de réaliser ce recensement sur le T3. Par ailleurs, le 4-1 doit être achevé avant le 1^{er} avril, date de sortie des sept établissements du décret-liste. Enfin, la subrogation fait partie des sujets sur lesquels une réflexion est en cours. Il s'avère très complexe de remettre en place la subrogation, mais l'administration continue à lutter pour l'obtenir.

M. Franck LENOBLE (CGT-Culture) se demande si, s'agissant de la subrogation, le ministère ne peut pas s'inspirer des pratiques dans les autres ministères et profiter de leur expérience.

Mme Claire CHERIE assure que c'est bien dans ce sens que l'administration travaille. Pour autant, le sujet reste complexe.

M. Didier GORCE (CGT-Culture) souhaite savoir quelles suites ont été données au deuxième chantier.

Mme Isabelle GADREY indique qu'un groupe de travail s'est réuni sur ce sujet. Sur les six agents concernés, quatre sont partis et deux ont vu leur contrat transformé en CDI.

Point 6 : Questions diverses

a/ Quid de l'alignement des primes des agents des SCN sur celles des agents des mêmes corps ou des corps équivalents de même catégorie en administration centrale ?

Mme Isabelle FOUCHER (CGT-Culture) précise que la question vise expressément des corps de même catégorie (par exemple, la catégorie C) qui, pour certains (comme les corps administratifs) font une distinction entre administration centrale et services déconcentrés et pour d'autres (comme le corps des adjoints techniques de surveillance et de magasinage) ne font plus cette distinction ou la font mais avec des montants équivalents. Se pose ainsi la question de l'alignement sur les primes de l'administration centrale. Cette question a été portée par les syndicats SUD et CGT dans le cadre des services d'archives, mais elle se pose bien évidemment pour l'ensemble des services à compétence nationale.

Mme Isabelle FOUCHER (CGT-Culture) rappelle les termes juridiques de ce dossier. En 1992, une distinction est faite par un premier texte entre administration centrale et service déconcentré. Puis, émerge le statut des services à compétence nationale en mai 1997. Le décret de 2015, portant charte de la déconcentration, revient sur le texte de 1992 et définit bien la séparation entre d'un côté les administrations centrales et les services à compétence nationale et de l'autre les services déconcentrés.

Mme Isabelle FOUCHER (CGT-Culture) donne lecture d'un extrait du décret de 2015 : « *Placées sous l'autorité du Premier ministre et de chacun des ministres, les administrations civiles de l'Etat se composent d'une part d'administrations centrales et de services à compétence nationale et d'autre part de services déconcentrés. La répartition des missions entre les administrations centrales, les services à compétence nationale et les services déconcentrés s'organise selon les principes fixés par le présent décret. Sont confiées aux administrations centrales et aux services à compétence nationale les seules missions qui présentent un caractère national ou dont l'exécution en vertu de la loi ne peut être déléguée à un échelon territorial. Les autres missions, notamment celles qui intéressent les relations entre l'Etat et les collectivités territoriales, sont confiées aux services déconcentrés.* »

Mme Isabelle FOUCHER (CGT-Culture) précise que l'Union générale des fédérations de fonctionnaires a confirmé que l'alignement des primes des agents des SCN sur celles des agents des mêmes corps ou des corps équivalents de même catégorie en administration était une pratique en vigueur dans l'ensemble des ministères, à l'exception du ministère de la culture. Par ailleurs, le rapport de la Cour des Comptes sur les archives, il est écrit : « *Le rapport de la mission présidée par Monsieur STIRN avait aussi relevé en 2005 le risque d'une moindre autorité ou légitimité d'un EPA par rapport à un SCN, service d'administration centrale.* ». Ces propos sont une nouvelle validation, s'il en était besoin, du fait que les SCN sont bien un service d'administration centrale et que les agents qui y travaillent ont vocation à percevoir les primes de l'administration centrale.

M. Arnaud ROFFIGNON indique que cette question est en cours d'instruction et de surcroît s'inscrit dans le cadre de la politique indemnitaire globale du ministère et relève par conséquent du CTM. À ce stade, il n'est donc pas donné de réponse définitive sur le sujet.

M. Arnaud ROFFIGNON rappelle que précédemment, suivant les corps, un à trois barèmes cohabitaient avec des planchers de gestion distincts. Avec la mise en place du RIFSEEP, cette notion de plancher laisse place à la notion de socle. Les premières réunions de mise en œuvre de la loi de finances commenceront en fin de semaine. Dans le cadre de ce calendrier, le ministère portera une demande à la fois de rattrapage et d'harmonisation indemnitaire.

Mme Claire CHERIE précise que l'administration effectue actuellement un *benchmark* auprès des autres ministères qui ont su trouver une solution pour régler ces disparités entre agents des SCN et agents de l'administration centrale.

M. Franck GUILLAUMET (CGT-Culture) note que l'administration partage le constat fait par les représentants du personnel quant à l'injustice qui frappe les agents des SCN.

M. Arnaud ROFFIGNON acquiesce. Il reste néanmoins à convaincre la DGAFP d'un point de vue réglementaire et budgétaire.

Mme Isabelle FOUCHER (CGT-Culture) observe que le calendrier sur cette question et le calendrier RIFSEEP se télescopent et peuvent créer des perturbations. Elle signale qu'au sein du corps des CHED, l'administration a proposé de supprimer la distinction. Toutefois, cette mesure ne répond pas à la demande de réévaluation exprimée par les représentants du personnel, si elle ne s'accompagne pas d'un alignement sur la prime la plus haute. De surcroît, si cette mesure est prise dans les délais impartis, la demande des représentants du personnel devient de fait caduque.

M. Arnaud ROFFIGNON répète que cette question s'intègre dans les questionnements de la politique indemnitaire ministérielle et ne relève pas, du moins dans un premier temps, du périmètre du CTAC.

b/ L'accord signé le 17 décembre 2015 par la Ministre de la Culture et de la Communication et l'ensemble des organisations syndicales représentatives prévoit que la charte sociale ministérielle fera l'objet d'un suivi au niveau des instances ministérielles de concertation et notamment lors de l'examen du bilan social. Ces dispositions essentielles à la mise en œuvre de la charte sociale et à son application concrète sont précisées dans l'article 3.2.2 de ladite charte. Notre question : Quid du suivi effectif et régulier de cet accord et de la production des éléments de bilan stipulés par la charte dans son préambule et dans le corps du texte ?

Mme Isabelle GADREY indique que lors du dernier CHSCT de l'administration centrale, un point complet a été fait sur les mesures. Comme l'administration s'y était engagée, elle a organisé une réunion avec l'ensemble des personnels du SAFIG et du SRH concerné, en présence de la chef de service du SAFIG et des chefs de bureau du SRH et du SAFIG. Un travail est en cours sur les engagements pris lors de cette réunion. Une deuxième réunion se tiendra dans la deuxième quinzaine d'avril, afin de préparer les éléments de bilan. Enfin, un tableau de suivi est en cours d'élaboration.

c/ Déménagement du service des musées

Mme Anne-Claire ROCTON (CFDT-Culture) rapporte qu'un mail a été envoyé à M. ROFFIGNON concernant le service des musées, basé sur le site des Pyramides, et la problématique du déménagement. M. ROFFIGNON a adressé une réponse qui semble erronée, puisqu'elle fait état de cinq personnes concernées alors que douze le sont, et incomplète. Mme Anne-Claire ROCTON (CFDT-Culture) attend donc des éléments d'information supplémentaires sur ce sujet.

M. Arnaud ROFFIGNON considère que cette question s'adresse davantage au CHSCT de l'administration centrale qu'au CTAC. Il précise que les informations qu'il a relayées émanaient de la directrice du service des musées de France. Cette dernière a bien fait état de cinq agents concernés par un repositionnement dans le cadre de l'arrivée de nouveaux personnels. Par ailleurs, M. DAL PONT a adressé au service des musées de France l'ensemble des éléments relatifs à la procédure.

Mme Carole ETIENNE-BOISSEAU confirme qu'une procédure a fait l'objet d'une discussion au sein du CHSCT de l'administration centrale. Cette procédure a été transmise au bureau confirmé. Le Secrétaire du CHSCT, au vu de l'effectif impacté, a été contacté de manière informelle. Mme Carole ETIENNE-BOISSEAU vérifiera néanmoins que la procédure est bien respectée et se renseignera sur les effectifs concernés.

M. Jean-Paul LEONARDUZZI (CGT-Culture) confirme qu'il a été contacté de façon informelle. En revanche, il attend toujours un retour officiel de la part de M. DAL PONT.

M. Arnaud ROFFIGNON précise que la procédure examinée en CHSCT prévoyait une reprise de la note de procédure. Or, cette note est en cours de finalisation et il est donc difficile, à ce stade, pour l'ensemble des services de l'appliquer pleinement.

M. Arnaud ROFFIGNON remercie l'ensemble des participants et lève la séance.

La séance est levée à 16 heures 43.

	M. Arnaud ROFFIGNON	
Secrétaire de la séance	Président de la séance	Secrétaire adjointe de la séance