**PROCÈS-VERBAL
DU COMITÉ TECHNIQUE MINISTÉRIEL
DU 10 JUILLET 2015**

Sont présents au titre de l'administration :

- M. Christopher MILES
- M. François ROMANEIX
- Mme Lucie MUNIESA
- Mme Claire CHERIE
- Mme Valérie GAYE
- Mme Patricia STIBBE
- M. Antoine AUSTRUIT
- M. Roland BRETON
- Mme Isabelle GADREY
- Mme Pauline GAY
- Mme Marine THYSS
- Mme Anne-Claire RICHARD
- Mme Sonia TAHIRI

Sont présents au titre des représentants du personnel :

Au titre de la CGT-Culture :

- Mme Valérie RENAULT
- M. Franck GUILLAUMET
- M. Vincent KRIER
- M. Thomas PUCCI
- M. Christophe UNGER (suppléant)
- M. Nicolas MONQUAUT (suppléant)
- Mme Dominique FOURNIER (suppléante)
- M. Frédéric JOSEPH (suppléant)
- M. Wladimir SUSANJ (suppléant)

Au titre de la CFDT-Culture :

- Mme Michèle DUCRET
- Mme Cécilia RAPINE
- Mme Anne-Claire ROCTON (suppléante)

Au titre de SUD-Culture Solidaires :

- M. Tahar BEN REDJEB
- Mme Caroline CLIQUET (suppléante)
- M. Thomas BOUQUIN (suppléant)

Au titre de la FSU :

- M. Frédéric MAGUET
- Mme Corinne CHARAMOND (suppléante)

Au titre de la liste commune CFTC/UNSA :

- M. Jean-Luc SARROLA

Experts au titre des organisations syndicales :

Au titre de la CGT-Culture :

- M. Laurent CHAUSSAIN
- M. Nicolas MANCEL
- M. Pascal DIAZ
- M. Patrice DECOU
- M. Michel AUBRY
- Ragava COULASSEGARANE

Au titre de SUD-Culture Solidaires :

- M. Patrick BOTTIER
- M. Yann LEROUX
- M. Marc LEVEQUE
- M. Boris MELLOW
- Mme Laurence PICOULEAU

Au titre de la CFDT-Culture :

- M. Arnaud GIBON
- Mme Brigitte JUMEL
- Mme Nadine GASTALDI
- M. Sébastien NADIRAS
- Mme Catherine GOURDAIN
- Mme Marie-Cécile RENAULT-HAURAY

Au titre de la FSU :

- M. Jean-François BESANCON
- M. Philippe BRUNET
- M. François VOHL

Au titre de la liste commune CFTC/UNSA :

- M. Jean CHAPELLON

Ordre du jour

1. Instruction relative aux modalités de recrutement et de gestion des agents contractuels au sein des services et établissements publics administratifs relevant du ministre chargé de la culture (pour avis)
2. Point d'information relatif au régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel (RIFSEEP) (*pour information*)
3. Projet d'arrêté relatif au régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel (RIFSEEP) du corps des inspecteurs et conseillers de la création, des enseignements artistiques et de l'action culturelle (ICCEAAC) (*pour avis*)
4. Projet d'arrêté portant création du Comité national de l'action sociale du ministère de la culture et de la communication (*pour avis*)
5. Décret relatif à la charte de déconcentration et ses conséquences sur les politiques publiques culturelles, les personnels, leurs métiers et leurs carrières (pour information)
6. Point d'information sur la stratégie immobilière du ministère de la culture et de la communication (pour information)
7. Point d'information sur le service civique (pour information (*pour information*))
8. Questions diverses

La séance est ouverte à 10 heures 30, sous la présidence de Christopher MILES.

M. Christopher MILES constate que plus de la moitié des représentants du personnel titulaires ou suppléants est présente, soit plus de huit personnes. Il déclare la séance ouverte.

Le secrétaire adjoint de la séance du 25 juin après-midi était un représentant de la FSU et celui de la première séance de ce jour était un représentant de Sud-Culture Solidaires. Le secrétaire adjoint de cette nouvelle séance doit donc appartenir à la liste commune UNSA-CFTC.

Monsieur Jean-Luc SARROLA est désigné secrétaire adjoint de séance.

M. Christopher MILES donne lecture de l'ordre du jour. Il propose d'aborder en fin de matinée la question diverse portant sur les logements de fonction puis de reprendre l'examen de l'ordre du jour avec la charte de déconcentration en début d'après-midi.

M. Christopher MILES souligne qu'il a apporté une réponse écrite à la question sur le MUCEM et suggère donc de ne pas revenir dessus à moins que des points d'information complémentaires soient nécessaires. Il fait également observer que la Ministre de la Culture et son cabinet ont apporté l'avant-veille des réponses aux questions de Sud-Cultures Solidaires relatives à la fusion des DRAC, aux conséquences sur les DRAC des propositions retenues dans le cadre de la revue des missions et à la saisie des instances en cas de demande de délégation de compétences permise par la loi Maptam. Ces sujets pourront cependant être réabordés ce jour en CTM.

Concernant l'administration, **M. Christopher MILES** rappelle qu'un point de suivi de la délégation de compétences de la région Bretagne a été demandé en plus du point sur la réforme des logements de fonction.

Mme Valérie RENAULT (CGT-Culture) remercie l'administration d'avoir inscrit le sujet sur la réforme des logements de fonction en fin de matinée. Elle prend note que le suivi des points n'a pas été inscrit à l'ordre du jour et souligne que, dans le cadre de la signature de l'accord relatif aux modalités de recrutement, les représentants du personnel ont attiré l'attention de l'administration sur le fait que les personnels attendaient des actes concrets concernant la filière administrative, la situation des techniciens de recherche, et les disparités en matière de régime indemnitaire entre agents du même corps ou par genre. L'Administration avait alors déclaré que le SRH ou le Secrétariat général du Ministère allait rencontrer la DGAFP. **Mme Valérie RENAULT (CGT-Culture)** souhaite que ces sujets soient évoqués en cours de matinée car aucun retour n'a eu lieu à date.

M. Christopher MILES précise que la question des TR est en cours de traitement. Une réunion a eu lieu le 6 juillet sous la direction de François ROMANEIX et une nouvelle séance de travail devait se dérouler avec la DGAFP le 8 juillet afin d'évoquer le sujet de la date de passage dans le NES. **M. Christopher MILES** souligne que cette date doit être choisie de sorte que le passage dans le NES produise un effet rétroactif au 1^{er} janvier 2015. Il demande à Madame CHERIE si elle peut apporter une réponse sur ce sujet.

M. Tahar BEN REDJEB (SUD-Culture Solidaires) confirme qu'il a posé des questions diverses avant l'intervention de la Ministre de la Culture. Il ne souhaite pas refaire en CTM l'ensemble du débat s'étant déjà tenu l'avant-veille et indique toutefois qu'il a adressé des

demandes de précisions à l'Administration sur ces sujets. Parmi ceux-ci, il estime que les interrogations sur les délais de signature de la délégation de compétences en Bretagne et sur l'évaluation de la charge de travail en ETP sont prioritaires. **M. Tahar BEN REDJEB (SUD-Culture Solidaires)** se demande notamment si un transfert d'ETP équivalents aura lieu alors même que la délégation ne prévoit aucun transfert de personnel et ce qu'il adviendra des 0,8 ETP des DRAC en charge de ces missions lorsque celles-ci seront transférées à la région Bretagne.

Concernant la réforme territoriale, **M. Tahar BEN REDJEB (SUD-Culture Solidaires)** indique que les trois interrogations portent sur la date à laquelle le Premier Ministre rendra ses arbitrages sur les macro-organigrammes - un report du 31 juillet à fin août serait envisagé - , sur la gouvernance des DRAC à partir de la rentrée et sur les missions confiées aux DRAC préfiguratrices, et sur la désignation de 40 conseillers à l'action culturelle dont une partie serait transférée dans les STAP. Enfin, **M. Tahar BEN REDJEB (SUD-Culture Solidaires)** s'enquiert de la réponse apportée à l'association nationale des architectes des bâtiments de France qui réclame la dislocation des DRAC et un transfert dans les STAP des agents des CRMH et des SCRA.

M. Christopher MILES répond que l'ensemble de ces points sera traité en questions diverses. Les sujets catégoriels seront abordés sous un angle plus large lors des échanges sur le RIFSEEP.

Mme Caroline CLIQUET (SUD-Culture Solidaires) précise qu'elle posera une question sur le MUCEM en points divers.

M. Christopher MILES maintient que le sujet sera abordé en questions diverses.

Point 1 : Instruction relative aux modalités de recrutement et de gestion des agents contractuels au sein des services et établissements publics administratifs relevant du ministre chargé de la culture (pour avis)
--

M. Christopher MILES souligne que les rapporteurs sur ce sujet sont lui-même et Mme Marine THYSS, qui est présente pour la dernière fois en CTM. Les experts pour les organisations syndicales sont Messieurs Patrick BOTTIER et Boris MELLOW au titre de (SUD-Culture solidaires), Messieurs Jean-François BESANCON, Philippe BRUNET et François VOHL au titre de la FSU, et Monsieur Arnaud GIBON au titre de la CFDT-Culture.

M. Christopher MILES rappelle que l'accord de méthode a été signé le 8 juillet 2015 par la Ministre de la Culture et de la Communication ainsi que par les organisations syndicales CGT-Culture, CFDT-Culture, FSU et par la liste commune UNSA-CFTC. Ces organisations syndicales représentent ensemble plus de 50 % des suffrages exprimés à l'élection du CTM ; l'accord de négociation est donc validé. **M. Christopher MILES** précise que l'organisation syndicale SUD-Culture solidaires a indiqué ne pas vouloir signer l'accord et souhaite pouvoir exprimer la position l'ayant conduite à une telle décision lors du CTM.

L'accord signé a été adressé à l'ensemble des organisations syndicales représentées au CTM et sera publié au Bulletin Officiel n°247 de juillet 2015 ainsi que sur Sémaphore. **M. Christopher MILES** explique que l'instruction présentée ce jour se veut la transcription la plus littérale possible de l'accord négocié. Il souhaite donc que l'examen de ce point s'achève dans les meilleurs délais.

Mme Claire CHERIE donne lecture du texte suivant rédigé par Mme Marine THYSS :

« La présente instruction est la traduction de l'accord validé signé mercredi à l'issue de la première négociation menée au Ministère de la Culture et de la Communication. Cette négociation s'inscrivait dans le cadre de l'accord de méthode et de négociation signé en avril 2014 avec la plupart des organisations syndicales. Elle a été menée avec le double souci de respect du statut général et de prise en compte de la responsabilité sociale du Ministère de la Culture.

L'instruction qui vous est soumise permettra de sécuriser la situation de la grande majorité des agents contractuels recrutés par les services et établissements relevant du Ministère, ceci afin d'accompagner les agents qui le souhaitent vers l'emploi titulaire. Cela participe de la volonté ministérielle affichée de revenir à l'application du statut général.

Cette instruction contient tout d'abord une doctrine de gestion spécifique aux agents contractuels dont le lien avec le Ministère est reconnu comme pérenne, tenant ainsi compte de la responsabilité sociale de l'Etat employeur. Ces dispositions spécifiques sécurisent les parcours professionnels de ces agents et poursuivent deux grands objectifs : les accompagner vers l'emploi titulaire et leur offrir un parcours de carrière en facilitant leur mobilité.

Ces dispositions ne remettent pas en cause le respect du statut général et notamment la priorité due aux agents fonctionnaires désireux de mobilité. Cette instruction rappelle ensuite que le recours aux agents contractuels est très encadré par le Législateur et prévoit des mécanismes de suivi de l'usage que les services et établissements publics font de l'emploi contractuel. Il est également prévu que les services et les organisations syndicales mèneront des travaux visant à mieux définir ce qui peut ou non relever de l'emploi contractuel.

Enfin, cette instruction incite les établissements à appliquer de manière plus systématique des dispositions favorables aux agents contractuels, telles que le recrutement des agents occupant des emplois permanents à temps incomplet en CDI, l'usage de la portabilité du CDI afin d'offrir aux agents une plus grande mobilité.

Telles sont les principales dispositions de l'instruction que nous vous soumettons ce jour. »

M. Christopher MILES prend note de la demande de parole de Monsieur Krier mais propose dans un premier temps de passer la parole à l'organisation Sud-Culture Solidaires afin qu'elle justifie son absence de vote sur le protocole.

M. Boris MELLOW (Expert Sud-Culture Solidaires) précise que son organisation syndicale n'a pas souhaité signer ce texte. Il rappelle que ce texte résulte d'une négociation d'un an et demi à laquelle Sud-Culture Solidaires a participé activement. Des avancées ont été obtenues, parmi lesquelles une doctrine de gestion propre pour les agents recrutés sur les articles 4-1, 4-2 et 6-1 et qui travaillent en CDI, dont le CDD a été renouvelé, ou qui sont irrégulièrement recrutés sur des besoins occasionnels alors qu'ils répondent à un besoin permanent. Sud-Culture Solidaire se félicite également que l'ancienneté de 24 mois ait été retenue alors que cette durée était plus élevée par le passé, et prend note de ce que les employeurs sont incités à recruter les agents sur des besoins permanents en CDI à temps incomplet dès leur première embauche. **M. Boris MELLOW (Expert Sud-Culture Solidaires)** souligne toutefois qu'il ne s'agit que d'un encouragement, sans garantie que le

dispositif soit réellement mis en œuvre. La circulaire Trautmann de 1999 prévoyait déjà la signature de contrats de trois ans pour une durée d'un an dans les faits.

M. Boris MELLOW (Expert Sud-Culture Solidaires) reconnaît que les précisions sur les cas de recrutement pour les besoins permanents à temps complet sur les articles 4-1 et 4-2 devraient permettre de limiter les situations d'abus observées par le passé. Les mesures de suivi au niveau des CT faciliteront la détection et la résolution de ces abus. Il existe cependant toujours des refus d'évoquer certaines informations en CT et des agents ne sont toujours pas reclassés sur des fondements juridiques précis. **M. Boris MELLOW (Expert Sud-Culture Solidaires)** affirme que les établissements devraient davantage renseigner les cahiers de sortie mis en place en 1999 afin que ces informations soient mieux utilisables.

M. Boris MELLOW (Expert Sud-Culture Solidaires) dénonce des insuffisances et des manques significatifs justifiant que son organisation syndicale ne signe pas l'accord. Les difficultés irrésolues sont plus nombreuses que les points d'avancée. Il déplore que les enseignants des écoles d'art et d'architecture et des conservatoires soient exclus du projet d'accord. Il a été répondu à Sud-Culture Solidaires que des échanges avaient lieu en parallèle concernant ces populations, mais celui-ci s'avère plus avancé pour les enseignants des écoles d'architecture que des écoles d'art. **M. Boris MELLOW (Expert Sud-Culture Solidaires)** rappelle que le Ministère compte 2 500 contractuels et que les dispositifs définis par le texte ne leur sont pas applicables. La situation ne sera pas résolue avant l'année scolaire 2016-2017 alors que des abus sont observés en matière de recrutement ou de quotité horaire.

M. Boris MELLOW (Expert Sud-Culture Solidaires) regrette également que la problématique de la précarité au sein du Ministère ne soit pas évoquée de manière globale puisque le texte s'adresse exclusivement aux agents contractuels de droit public. Les agents contractuels embauchés en droit privé se multiplient pourtant ; **M. Boris MELLOW (Expert Sud-Culture Solidaires)** appelle de ses vœux une solution de titularisation pour ces populations.

Le texte de l'accord rappelle les dispositions légales à l'article 6-5 relatif aux recrutements en attente des agents fonctionnaires mais il ne prend aucun engagement ferme quant à l'effectivité des recrutements sur ces postes après deux ans. **M. Boris MELLOW (Expert Sud-Culture Solidaires)** rappelle qu'il est parfois difficile de pourvoir des postes dans ces délais ; il craint que les postes restent non-pourvus après deux ans alors que les agents contractuels les ayant occupés pendant ces deux années ne seront pas conservés. Cette mesure accentuera la précarité et les postes ne seront toujours pas pourvus.

Des abus ont également été observés concernant le recours à des agents pour besoin occasionnel. Le Château de Versailles utilise de manière abusive l'article 6-6 et il aurait donc fallu que le texte apporte davantage de précisions sur le travail pour besoin occasionnel. **M. Boris MELLOW (Expert Sud-Culture Solidaires)** rappelle que la loi exclut d'utiliser des « occasionnels » de manière récurrente sur des activités permanentes. Il craint que l'établissement ne continue d'abuser de ce dispositif dans un contexte de réduction des emplois d'agents fonctionnaires au sein de la fonction publique, à plus forte raison quand le texte ne définit aucune sanction.

M. Boris MELLOW (Expert Sud-Culture Solidaires) souligne que certains passages du texte pourraient être peu ou mal appliqués, comme les expériences précédentes l'ont

démonstré. L'instruction se limite parfois à reprendre les dispositions de textes n'étant pas appliqués.

Le mécanisme d'accompagnement vers l'emploi titulaire renvoie à un enjeu central. 90 % des agents contractuels à temps incomplet ont été exclus du processus de titularisation prévu par la loi Sauvadet car ils ne remplissaient pas les critères de quotité horaire. **M. Boris MELLOW (Expert Sud-Culture Solidaires)** doute que la possibilité d'augmenter le nombre de recrutements pendant trois ans suffise à répondre aux besoins des établissements. Il note par ailleurs qu'aucune mesure de titularisation en interne n'est envisagée pour réduire la précarité des agents, et que les agents relevant de l'enseignement supérieur ne bénéficient d'aucun accompagnement vers l'emploi titulaire.

M. Boris MELLOW (Expert Sud-Culture Solidaires) réaffirme que son organisation syndicale ne pouvait pas signer le protocole à défaut de réelles avancées pour les agents.

M. Christopher MILES rappelle que ce texte ne peut pas résoudre à lui seul la problématique de la précarité de l'emploi dans la fonction publique. Les dispositifs mis en place devraient cependant permettre de mieux suivre son application.

M. Vincent KRIER (CGT-Culture) souligne que l'instruction s'inscrit dans la continuité du protocole d'accord signé au niveau de la fonction publique le 31 mars 2011 par plusieurs organisations syndicales, dont la CGT. Ce protocole d'accord a été décliné par la loi Sauvadet qui a ouvert un processus de CDIisation et de titularisation mais les situations de recrutements irréguliers au Ministère de la Culture n'ont pas été résorbées pour l'essentiel. Plus de 3 000 des 8 000 agents étaient éligibles à la titularisation mais le taux d'inscription à ces concours est relativement faible, pour des raisons d'âge comme de rémunération des agents titulaires. **M. Vincent KRIER (CGT-Culture)** précise que les agents de catégorie C ont particulièrement hésité à s'inscrire car ils risquaient de perdre des montants significatifs à défaut d'inscription du principe de maintien des rémunérations dans les décrets. La CGT-Culture a porté à la DGAFP un amendement visant à inscrire pour les catégories C ce principe existant pour les catégories A et B.

M. Vincent KRIER (CGT-Culture) souligne que le Ministère de la Culture compte un nombre élevé de contrats à temps non-complet. Les agents concernés travaillent majoritairement à moins de 70 % et ne peuvent donc pas bénéficier de la titularisation. Près de 4 000 agents du Ministère perçoivent une rémunération très nettement inférieure au SMIC. **M. Vincent KRIER (CGT-Culture)** considère par conséquent que le protocole d'accord et l'instruction participent directement de la responsabilité sociale du Ministère. Il rappelle que la circulaire Trautmann de 1999 donnait des instructions précises sur la non-reconstitution du stock de contractuels ; leur nombre a pourtant progressé de 2 000 à 13 000 en quinze ans. Cette situation pose la question de la responsabilité de la tutelle sur les établissements publics dans le cadre de la surveillance des pratiques internes de recrutement. Le protocole visait initialement à négocier un stock et un flux et devait aboutir à la constitution de deux volets de gestion transitoire et de gestion du flux sur les nouvelles règles de recrutement des agents non-titulaires. **M. Vincent KRIER (CGT-Culture)** souhaite que les recrutements de contractuels ne surviennent que dans des situations exceptionnelles et que le recours aux titulaires soit privilégié sur les besoins permanents.

M. Nicolas MONQUAUD (CGT-Culture) note que l'instruction annule et remplace la circulaire du 15 octobre 1999. Ce précédent texte était porteur de nombreux espoirs pour

l'Administration et les organisations syndicales signataires mais le bilan n'est pas satisfaisant car l'emploi précaire n'a pas été jugulé.

M. Christopher MILES demande si la CGT était signataire de cette circulaire.

M. Nicolas MONQUAUD (CGT-Culture) le confirme. Il rappelle que le contexte de l'époque était marqué par le mouvement social le plus important depuis la création du Ministère. L'abrogation de certains articles du fait de l'évolution de la réglementation fait sens mais d'autres dispositions de nature politique ne figurent pas dans l'instruction.

M. Nicolas MONQUAUD (CGT-Culture) estime qu'un dispositif de contrôle devrait être créé afin de s'assurer que les présidents d'établissements publics suivent les circulaires du Ministère. Ceux-ci s'octroient une marge de manœuvre croissante à mesure que les recrutements d'agents titulaires sont financés sur leur propre budget. Le protocole d'accord prévoyait à ce titre la création d'un observatoire de la précarité présidé par le Ministre de la Culture mais l'initiative a été abandonnée au changement de majorité de 2012. **M. Nicolas MONQUAUD (CGT-Culture)** affirme qu'un tel rendez-vous annuel doit à nouveau se tenir en présence du Ministre et dans le cadre d'un CTM afin d'identifier les établissements ne suivant pas les instructions ministérielles et les sanctions à prononcer.

M. Nicolas MONQUAUD (CGT-Culture) déclare que les individus doivent être suivis nommément pour mesurer l'évolution de la précarité. Les registres ont été créés en ce sens et devaient permettre aux organisations syndicales de suivre ce sujet avec les services. Ces documents n'ont cependant pas été suffisamment renseignés par les établissements. **M. Nicolas MONQUAUD (CGT-Culture)** rappelle que les deux représentants CGT ont incité l'Administration à inscrire l'extension de cette expérimentation à d'autres départements ministériels que la culture lors des négociations sur le dispositif Sauvadet. Il maintient que les registres ont démontré leur efficacité lorsque les organisations syndicales s'en sont saisies.

M. Nicolas MONQUAUD (CGT-Culture) souligne que la circulaire de 1999 encadrait strictement la notion de temps incomplet et que celle-ci a désormais une acception plus large, jusqu'à devenir l'emploi majoritaire dans certains établissements. Le recours à ce mécanisme implique pourtant de démontrer que le besoin est à temps incomplet et qu'aucune des réorganisations du travail envisageables ne permet de satisfaire ce besoin. Il est donc nécessaire de juguler le recours au temps incomplet afin d'honorer la responsabilité sociale du Ministère de la Culture.

M. Vincent KRIER (CGT-Culture) demande un engagement politique sur les objectifs définis dans l'instruction. Il approuve ceux-ci, et notamment l'ambition de réduire le nombre d'agents contractuels en leur donnant accès à la titularisation. Une partie de l'instruction décrit les mécanismes à disposition de l'Administration pour atteindre cet objectif, parmi lesquels l'utilisation maximale de la proportion de postes à ouvrir au concours interne. **M. Vincent KRIER (CGT-Culture)** réaffirme la nécessité de prendre un engagement politique fort sur ce sujet en chiffrant le nombre de postes ouverts au recrutement direct en interne aux agents de catégorie C les plus précaires. Près de 4 000 agents du Ministère ont ainsi des quotités de travail inférieures à des temps pleins et doivent donc bénéficier en priorité d'un accès à la titularisation.

M. Vincent KRIER (CGT-Culture) réaffirme que les catégories C sont les populations les plus intéressées par la titularisation. L'instruction doit donc viser en priorité à traiter leur situation.

M. Christopher MILES indique que l'ordre du jour comporte sept points et qu'il n'est donc pas possible d'ouvrir un débat supplémentaire sur les modalités de titularisation découlant de l'instruction. Il demande aux membres du CTM s'ils sont en mesure de rendre un avis sur le projet d'instruction et n'exclut pas de convoquer un CTM supplémentaire en septembre afin d'examiner les modalités concrètes d'application de l'instruction.

M. Vincent KRIER (CGT-Culture) convient de revenir sur les aspects pratiques de l'instruction en septembre, et notamment sur les questions de pérennisation des CDD, de priorité des titulaires dans le cadre de la mobilité, et de prise en compte des cumuls dans les critères d'évaluation de la nature des emplois. Le processus d'ouverture des contrats en attente de nomination et la nature exacte de l'activité des saisonniers devront également être débattus à cette occasion. **M. Vincent KRIER (CGT-Culture)** rappelle que les activités des saisonniers ne peuvent pas, par définition, être réalisées par des titulaires.

M. Christopher MILES propose de déterminer ce jour si l'instruction reprend fidèlement le texte de l'accord, puis de réunir un comité de suivi et un CTM à la rentrée.

M. Frédéric MAGUET (FSU) se félicite de la signature de l'accord car celui-ci réaffirme le principe selon lequel les emplois publics sont tenus par des fonctionnaires statutaires. Ce retour à la règle permet d'aménager une gestion préférentielle pour les agents non-titulaires n'ayant pas choisi ce statut en leur donnant accès à un vrai parcours professionnel et à une vraie mobilité. **M. Frédéric MAGUET (FSU)** souligne cependant à son tour les difficultés liées aux modalités d'application de l'accord. Il cite notamment la nécessité de constituer un annuaire nominatif des agents du stock et de le communiquer aux organisations syndicales dans les meilleurs délais. Cet annuaire devra pouvoir évoluer en fonction des levées de dérogation ; les agents des établissements publics historiquement dérogatoires n'étant pas titularisés dans le cadre du Sauvadet devront intégrer le stock. **M. Frédéric MAGUET (FSU)** demande également la mise à jour des annuaires de tous les corps de fonctionnaires.

M. Frédéric MAGUET (FSU) souligne à son tour la nécessité pour la tutelle politique de s'exprimer fermement afin de recadrer la pratique des établissements publics. La mise en œuvre de l'article 6-5 doit être significativement réduite : le contrat de certains agents en 6-5 arrivera à échéance avant les concours et les solutions de prolongation proposées ne présentent pas des conditions satisfaisantes. Il cite ainsi l'exemple du contrat d'un 6-5 réalisant une activité d'ingénieur de recherche qui a été prolongé jusqu'à l'organisation d'un concours d'ingénieur d'étude. **M. Frédéric MAGUET (FSU)** rappelle que le contrat est prolongé ou relayé par un 4-2 dans l'attente d'un concours de même niveau.

M. Frédéric MAGUET (FSU) estime qu'il faudra se montrer attentif à la situation des agents du MUCÉM relevant de l'ancienne association de préfiguration. Il demande l'organisation de comités de suivi réguliers pour s'assurer de l'interprétation loyale des termes de l'accord afin que la mobilité des contractuels du stock soit réelle.

M. Frédéric MAGUET (FSU) signale en dernier lieu que des contrats de « médiateur artistique et culturel » à zéro heure conclus dans les musées se réclament de l'article 6. Il souhaite que ce sujet soit débattu dans le cadre des échanges sur l'accord.

M. Jean-François BESANCON (Expert FSU) rappelle qu'il a évoqué les sujets de précarité dès les négociations sur la circulaire de 1999. Il confirme l'importance des mouvements sociaux survenus à cette époque pour souligner que l'accord a été gagné grâce à la mobilisation de milliers d'agents et pour mettre fin au développement d'une précarité endémique au sein du Ministère et de tous les grands établissements publics qu'il qualifie « *d'injure à la dignité du fonctionnaire et à la dignité humaine* ». Certains agents avaient alors présenté des contrats de travail portant sur une seule demi-journée par an.

M. Jean-François BESANCON (Expert FSU) estime que ce conflit a produit des impacts politiques, parmi lesquelles le décret Sapin. Celui-ci constitue la déclinaison la plus large de ce qu'a été le rapport de force mis en œuvre au sein du Ministère de la Culture par des milliers d'agents. Le mouvement de grève était également soutenu par de nombreux agents titulaires solidaires des agents en situation de précarité car ils avaient compris que cette action pouvait aboutir au dégel de l'emploi public et à des recrutements compensatoires d'emplois statutaires sur les besoins permanents de l'Etat.

M. Jean-François BESANCON (Expert FSU) fait observer que l'accord signé en 2015 par les organisations syndicales n'a pas été obtenu au terme d'un rapport de force. Le nombre d'agents précaires a progressé de 2 000 depuis 1999 alors même que l'Administration annonçait à cette époque la fermeture du « *robinet de la précarité* ». **M. Jean-François BESANCON (Expert FSU)** estime que d'autres robinets ont dû être ouverts « *de manière particulièrement perverse* ».

La FSU a signé l'accord mais a exprimé des réserves. Elle ne délivre donc pas un blanc-seing à l'Administration et reste en attente d'un suivi de la situation par la Ministre de la Culture et d'un véritable débat sur la problématique de la précarité dans les instances sociales. **M. Jean-François BESANCON (Expert FSU)** insiste sur le fait que la situation vécue par les agents précaires n'est pas le produit de leurs propres faits. Ces populations ont été placées en situation de précarité par l'Etat et il appartient donc à l'Etat de réduire cette situation afin de revenir à la règle cardinale de l'emploi statutaire. Seuls les emplois saisonniers et occasionnels devraient présenter une forme de précarité ; les agents actuellement précaires ont de moins en moins d'espoir de voir leur situation s'améliorer et de devenir un jour titulaire.

M. Jean-François BESANCON (Expert FSU) exige que les déclarations d'intention inhérentes au texte soient concrétisées dans un contexte « *d'encouragement* » des établissements publics et services relevant du Ministère à recruter des agents contractuels à temps incomplet en CDI. Il fait observer qu'une telle pratique ne devrait pas relever du « *courage* » mais de la volonté politique et que le texte devrait donc préciser que ces établissements et services sont « *tenus* » ou « *doivent* » respecter ces modalités d'embauche. Le contexte a fortement évolué depuis 1999 du fait de la déconcentration des actes de gestion et de l'autonomie accrue des chefs d'établissements ; les circulaires ministérielles ne présentent plus le même poids qu'à cette époque. La volonté politique du Ministre sera donc mesurée à l'aune des résultats obtenus et de la bonne application de l'accord dans les établissements.

Les quotités horaires fractionnées ou trop basses sont une réalité qui pose des problèmes insolubles pour les agents. **M. Jean-François BESANCON (Expert FSU)** déplore que le Ministère dénombre autant de travailleurs pauvres et rappelle que cette situation contribue aux risques de souffrance au travail identifiés par la médecine de prévention et par les acteurs

sociaux. Le sujet a notamment été évoqué lors de la présentation du bilan de l'action sociale à la Bibliothèque Nationale : la comptabilisation des situations de souffrance ne suffit pas à réduire celles-ci.

M. Jean-François BESANCON (Expert FSU) rappelle en dernier lieu que l'Etat et la puissance publique n'ont pas eu recours à des solutions précaires sans raison. Il appartient aujourd'hui à l'Administration de suivre ce dossier, d'obtenir des résultats et d'intervenir sur les causes du recours à la précarité. Cette question politique constitue un enjeu central et la FSU demande donc l'inscription à l'ordre du jour du CTM de septembre d'un point consacré au bilan de la situation et aux moyens pouvant être mis en œuvre pour responsabiliser les chefs d'établissement quant à la situation des personnels dont ils ont la charge. Un accord sans moyen de mise en œuvre et de contrainte resterait lettre morte.

Mme Michèle DUCRET (CFDT-Culture) fait à son tour le constat d'une progression de la précarité au sein du Ministère de la Culture depuis 1999. L'accord signé cette année-là n'a produit aucun effet en la matière. La CFDT-Culture a signé l'accord de 2015 en restant consciente qu'un effort important restait à accomplir concernant les enseignants et les agents à temps partiel qui ne sont pas éligibles au dispositif Sauvadet. La situation des vacataires permanents depuis quinze ans devra également être examinée.

Mme Michèle DUCRET (CFDT-Culture) souhaite que la liste des métiers et fonctions ouvrant au recrutement de contractuels soit établie dans les meilleurs délais afin de clarifier la pratique et de limiter les situations d'abus par les établissements publics. La tutelle devra se positionner très fermement sur ce sujet, même si le pouvoir de sanction appartient aux seuls tribunaux administratifs. La Ministre a la responsabilité d'imposer aux établissements publics ce protocole signé par l'intégralité des organisations syndicales à l'exception de Sud-Culture Solidaires.

Mme Michèle DUCRET (CFDT-Culture) remercie par ailleurs le SRH et l'équipe de Marine THYSS pour le travail réalisé. Le conseil national de la CFDT s'est prononcé à l'unanimité sur cet accord.

M. Tahar BEN REDJEB (SUD-Culture Solidaires) rappelle que son organisation syndicale a justifié sa décision de ne pas signer l'accord et que d'autres l'ont signé en émettant d'importantes réserves. L'instruction traduisant l'accord lui semble incomplète et SUD-Culture Solidaires maintiendra donc son vote si l'instruction est soumise au vote ce jour.

M. Tahar BEN REDJEB (SUD-Culture Solidaires) précise que son organisation syndicale suivra attentivement l'application de l'accord même si elle n'en est pas signataire. Il doute que ce texte suffise à résorber les situations de précarité existant depuis plusieurs années.

M. Patrick BOTTIER (Expert SUD-Culture Solidaires) entend préciser les raisons pour lesquelles SUD-Culture Solidaires n'a pas signé l'accord. L'organisation syndicale a demandé des précisions sur le devenir des contractuels en stock en CDD de trois ans lorsque leur contrat s'achèvera. Le CDD pourrait être renouvelé avant de passer en CDI. **M. Patrick BOTTIER (Expert SUD-Culture Solidaires)** signale que certains établissements ne proposent pas des CDD de trois ans mais d'un an renouvelable deux fois. Il demande si ce stock pourrait être préservé plutôt que d'être soumis à l'application des nouvelles règles.

M. Patrick BOTTIER (Expert SUD-Culture Solidaires) fait observer que les enseignants de l'ensemble des écoles d'art et d'architecture ont été exclus des dispositions de l'accord de

1999, de la loi Sapin, du dispositif Sauvadet et du protocole d'accord pour les contractuels. Il déplore un tel manque de reconnaissance du travail des enseignants contractuels. Ces populations peuvent être reconduites tous les ans, mais avec des baisses d'heures. **M. Patrick BOTTIER (Expert SUD-Culture Solidaires)** ajoute que les CT des écoles d'architecture n'ont pas systématiquement accès aux informations car les directeurs d'établissements refusent de les leur communiquer. L'instruction évoque les CCP et l'aide aux CT mais le soutien au CT devrait s'appliquer à l'ensemble des établissements.

M. Christopher MILES constate que la majeure partie des interventions concernait des points inscrits dans le protocole. Il conviendra de veiller à la bonne application de celui-ci de sorte que l'accord de 1999 signé à l'unanimité par les organisations syndicales produise un effet réel. Des engagements ont été pris en ce sens, comme en témoigne la création de comités de suivi et l'établissement d'une liste des métiers. **M. Christopher MILES** ajoute qu'une série de points évoqués par les organisations syndicales ne figure pas dans l'accord ; ce texte constitue cependant un compromis, qui ne peut intégrer l'ensemble des sujets remontés par les organisations syndicales. L'instruction ne peut donc pas reprendre des sujets sur lesquels aucun accord n'a été atteint.

M. Christopher MILES propose que les questions portant sur des sujets politiques soient traitées par M. François ROMANEIX.

M. François ROMANEIX revient sur la problématique de l'engagement et des objectifs. Il souligne que les objectifs politiques de réduction des emplois contractuels et de retour à la règle de l'emploi titulaire ont été affirmés par la Ministre de la Culture à deux reprises en CTM, après sa nomination puis au mois d'avril 2015. **M. François ROMANEIX** admet qu'un certain délai a été requis pour concrétiser ces engagements mais considère que la méthode de discussion employée était la bonne puisqu'elle a permis de parvenir à un accord. Il rappelle à ce titre que trois motifs de recrutement sont mentionnés en page 3 de l'instruction, ce qui engage l'Administration.

M. François ROMANEIX réaffirme son objectif de parvenir à produire le décret liste avant la fin d'année.

M. Nicolas MONQUAUD (CGT-Culture) fait observer que son prédécesseur n'a jamais respecté ses engagements de date alors qu'il s'agissait du même gouvernement.

M. François ROMANEIX en convient. Il maintient cependant que le décret liste devra être produit avant la fin d'année. Concernant l'accord de 1999, le Gouvernement s'est engagé fermement dans une politique interministérielle et l'action de l'Administration s'inscrit dans cette dynamique.

M. François ROMANEIX souligne le paradoxe selon lequel le texte de 1999 n'aurait pas été pleinement appliqué alors que la présidence par la Ministre garantissait son application. Il préconise d'identifier le meilleur mode de travail et rappelle que l'organisation d'un comité de suivi est inscrite dans l'accord. La Ministre de la Culture pourra s'exprimer sur ce sujet dans le cadre du CTM.

M. Nicolas MONQUAUD (CGT-Culture) souhaite que le sujet fasse l'objet d'un point de suivi lors de chaque CTM auquel la Ministre assiste. Il demande à l'Administration de démontrer sa bonne volonté en actant ce mode opératoire. Ce principe a été inscrit dans

l'évolution de l'observatoire. A défaut, les organisations syndicales devront utiliser leurs prérogatives pour contraindre l'Administration à proposer ce point régulier. **M. Nicolas MONQUAUD (CGT-Culture)** demande qu'un débat soit engagé sur le caractère impératif des instructions ministérielles pour les établissements publics et sur la possibilité de signaler leur non-application. La Ministre devra assister à ces échanges afin qu'elle soit confrontée à ses responsabilités et qu'elle puisse prendre des engagements. Ce type d'intervention a produit des effets positifs par le passé lorsqu'il a été observé que les établissements publics ne délivraient pas d'attestations Assedic. Il était alors indiqué aux agents quittant le Ministère qu'ils ne seraient pas réembauchés par la suite s'ils demandaient à bénéficier du chômage. **M. Nicolas MONQUAUD (CGT-Culture)** estime que les Ministres successifs n'ont pas pris conscience de la réalité du terrain et que des rencontres en face à face permettent de les sensibiliser à ce type d'enjeu.

M. Nicolas MONQUAUD (CGT-Culture) note qu'il n'a pas obtenu de réponse à sa question sur la tenue des registres. Les mesures définies dans la circulaire ne pourront pas être appliquées si les registres ne sont pas renseignés par les établissements publics. Il souligne qu'il a été proposé en interministériel de réintroduire les registres dans les accords du 31 mars 2011 ; il serait déplorable que la circulaire elle-même ne reprenne pas ce principe.

M. Christopher MILES confirme que les registres seront mentionnés dans l'instruction. Il doute en revanche qu'il soit possible de mobiliser la Ministre pendant quatre heures afin de réaliser un point annuel ; l'autorité politique peut être représentée par le directeur de cabinet ou par son adjoint.

M. Nicolas MONQUAUD (CGT-Culture) indique que les Ministres de la Culture des gouvernements de droite assistaient aux CTM.

M. François ROMANEIX rappelle que l'accord a été négocié et signé en présence de la Ministre. Il s'étonne que M. Nicolas MONQUAUD soulève des difficultés sur un sujet de méthode mais admet que la question n'a pas été traitée en amont et aurait pu être débattue en présence de la Ministre de la Culture le 8 juillet. **M. François ROMANEIX** prend l'engagement que ce point pourra être abordé lors de la prochaine visite de la Ministre de la Culture en CTM.

M. Vincent KRIER (CGT-Culture) insiste sur le fait que la Ministre de la Culture a signé le protocole et va signer l'instruction. La possibilité d'évoquer directement avec elle les manquements aux principes garantirait que les objectifs seront réellement partagés. Il rappelle que la Ministre de la Culture devait assister au moins une fois par an à l'observatoire de l'emploi précaire. **M. Vincent KRIER (CGT-Culture)** souligne que l'observatoire de l'emploi contractuel présente l'avantage de s'appuyer sur un recensement exhaustif réalisé grâce à des outils RH pour évaluer plus largement les pratiques de recrutement et ne pas se limiter au seul emploi précaire. Il appartient cependant à la Ministre de s'assurer que les besoins permanents de son Ministère sont pourvus par des emplois titulaires et que le stock de contractuels est progressivement réduit.

M. Vincent KRIER (CGT-Culture) demande à nouveau que la Ministre assiste au CTM consacré à l'étude des données du recensement annuel réalisé par l'observatoire afin qu'un débat sur l'application de sa propre instruction puisse être engagé. Il se félicite à ce titre que l'instruction soit signée par la Ministre de la Culture.

M. Christopher MILES en déduit que la Ministre de la Culture devrait garantir sa présence à la partie de la séance du CTM portant sur l'examen des résultats de l'observatoire de l'emploi contractuel ou de l'observatoire de la précarité. Un bilan de l'application de l'accord pourrait être réalisé à cette occasion. Il approuve ce mode opératoire.

M. Jean-François BESANCON (Expert FSU) juge essentiel que la Ministre s'engage politiquement et qu'elle réponde *a posteriori* de la situation résultant de l'application ou du non-respect de l'accord par les chefs d'établissements. Les mouvements sociaux de 1999 ont produit des conséquences politiques et un effet d'entraînement trouvant sa traduction dans le décret Sapin ; le titre 1 de ce texte n'a cependant été obtenu qu'après avoir accepté que les recrutements aient lieu au pied de la grille sans concours. L'objectif de réduction de la précarité ne doit donc pas aboutir à en créer davantage.

M. Jean-François BESANCON (Expert FSU) propose que la Ministre adresse des lettres de mission aux chefs d'établissement dans les meilleurs délais afin de leur rappeler les engagements pris dans la circulaire. Le contenu de ces lettres de mission devra être porté à la connaissance du CTM le cas échéant.

M. Christopher MILES répond que tous les chefs d'établissement concernés seront destinataires de l'instruction. Un courrier signé par la Ministre de la Culture précisera à l'ensemble de ces chefs d'établissement que l'instruction entrera en vigueur à la date de sa signature de l'accord.

M. Jean-François BESANCON (Expert FSU) objecte que ce courrier ne sera pas une lettre de mission.

M. Christopher MILES rappelle que la Ministre de la Culture peut convoquer un chef d'établissement pour lui demander personnellement d'appliquer la circulaire. Il ne souhaite pas mettre en place une formalité supplémentaire.

M. Jean-François BESANCON (Expert FSU) conteste qu'une lettre de mission constitue une formalité.

M. Christopher MILES maintient que la Ministre adresse déjà des lettres de mission aux chefs d'établissement et qu'il n'est pas envisagé de leur en envoyer d'autres.

M. Jean-François BESANCON (Expert FSU) le déplore. Les lettres de mission ne peuvent pas se limiter à demander aux établissements de pratiquer une politique d'austérité et doivent également leur rappeler la nécessité d'appliquer l'accord.

M. Christopher MILES confirme qu'il peut leur être demandé d'appliquer les instructions.

M. Jean-François BESANCON (Expert FSU) estime qu'il s'agit d'une mission d'ordre public.

M. Christopher MILES réaffirme qu'un bilan sera dressé après un an. Les questions soulevées par M. Jean-François BESANCON pourraient s'avérer pertinentes à cette échéance et il reviendra le cas échéant à la Ministre de la Culture de communiquer des objectifs aux chefs d'établissement comme elle le fait chaque année. Ces objectifs pourront inclure le respect des dispositions de l'instruction en cas de besoin. **M. Christopher MILES** rappelle

que 15 à 20 % de la rémunération des chefs d'établissements sont basés sur ces objectifs et qu'une seconde tranche de 20 % est définie directement par la Ministre, qui pourra tirer toutes les conséquences d'un refus de suivre l'instruction.

M. Christopher MILES précise qu'il ne rejette pas totalement la proposition de M. Jean-François BESANCON. Les présidents d'établissement recevront l'instruction aux alentours du 14 juillet et un bilan de son application aura lieu un an plus tard.

M. Nicolas MONQUAUD (CGT-Culture) rappelle qu'une instruction signée en juillet 2013 prévoyait le déploiement d'un plan de titularisation des enseignants reconnus sur des fonctions permanentes. Il souhaite que les organisations syndicales représentatives du CTM, le SRH et la DGP se rencontrent afin de déterminer si les engagements pris par Mme Aurélie FILIPPETTI sont remis en cause par Mme Fleur PELLERIN.

M. François ROMANEIX répond qu'il n'a pas pleinement connaissance du travail technique en cours. Il propose que cette réunion se déroule à la rentrée.

M. Christopher MILES propose de passer au vote sur l'instruction.

Vote contre : SUD-Culture Solidaires (3 voix) ;

Vote pour : UNSA-CFTC (1 voix), FSU (1 voix) ; CGT-Culture (7 voix) ; CFDT-Culture (3 voix) ;

Abstention : /

Absents : /

M. Christopher MILES propose d'aborder la question diverse relative aux logements de fonction.

Les questions diverses suivantes ont été posées :

- **Point relatif à l'évolution de la situation sur les logements de fonction**

M. Christopher MILES rappelle que les organisations syndicales ont signalé des difficultés d'application de la réforme concernant les logements de fonction et que les arrêtés relatifs à la liste des logements par établissement ont été présentés en CT et rejetés à l'unanimité par les organisations syndicales.

La Ministre de la Culture a saisi le Premier Ministre sur ces difficultés et une discussion interministérielle a été engagée sur ce sujet. **M. Christopher MILES** propose qu'un premier point soit fait sur l'avancement de ces échanges.

M. François ROMANEIX annonce que, conformément à l'engagement pris par le directeur de cabinet en CTM, le cabinet du Premier Ministre a été saisi de la question des conditions d'application de la réforme des logements de fonction. Cette démarche vise à ce que les agents du Ministère de la Culture ne soient pas pénalisés par les problématiques spécifiques aux logements de fonction dans leur secteur.

Les échanges ont débuté et le Ministère des Finances a été encore davantage sensibilisé à ces préoccupations ; il a été rappelé que ce sujet devrait être résolu avant la mise en œuvre de la réforme.

M. François ROMANEIX indique que des engagements ont été pris pour adapter les modalités de la réforme aux spécificités du Ministère de la Culture sous la forme d'une prise en compte des loyers de référence au regard des emprises historiques.

M. Thomas PUCCI (CGT-Culture) signale que plusieurs organisations syndicales ont déposé un préavis de grève pour la journée du 13 juillet et n'ont pas été reçues comme la réglementation le prévoit pourtant. Il prend note que des discussions ont été engagées en interministériel mais ne se déclare pas satisfait par les premières orientations et demande quand elles aboutiront.

M. Thomas PUCCI (CGT-Culture) affirme que certains établissements publics profitent du décret pour demander le paiement des fluides alors que l'état sanitaire des logements n'est pas satisfaisant. La CGT-Culture souhaite donc savoir dans quelles conditions les fluides doivent être payés par les agents ; il semblerait que les dispositifs dérogatoires aient été abrogés depuis plusieurs années. **Thomas PUCCI (CGT-Culture)** demande à l'Administration de s'engager à ce qu'aucun fluide ne soit payé par les agents tant que l'état sanitaire et, le cas échéant, les travaux de rénovation, n'ont pas été réalisés.

M. Thomas PUCCI (CGT-Culture) rappelle que l'Administration s'est engagée à l'oral sur la conduite d'un plan pluriannuel de travaux au périmètre du Ministère. Il demande ce qu'il adviendra des établissements publics maîtres d'ouvrage. Ceux-ci estiment qu'ils ne disposent pas des crédits nécessaires pour réaliser les travaux de rénovation des logements de fonction.

Mme Valérie RENAULT (CGT-Culture) prend note que le Ministère des Finances est sensibilisé à ces problématiques et que des aménagements spécifiques au Ministère de la Culture seront réalisés afin de prendre en compte un loyer de référence fixé par rapport aux emprises historiques. Elle demande confirmation que les frais assumés par les personnels habitant les logements de fonction ne progresseront pas.

M. François ROMANEIX explique que l'engagement pris par le Ministère en matière de rénovation concerne les logements de fonctions liés à l'administration centrale et aux établissements publics. Ce sujet comporte des volets de programmation immobilière et budgétaire. Il souligne que la question des fluides date du décret de 2012.

Mme Lucie MUNIESA confirme qu'il ressort des dispositions du décret de 2012 que les bénéficiaires des concessions supportent l'ensemble des réparations locatives et des charges locatives afférentes au logement qu'ils occupent. Le décret abroge donc toutes les mesures dérogatoires. Concernant les fluides, elle admet que le paiement des fluides liés à la vétusté des logements ne devrait pas être facturé aux agents tant que les logements n'ont pas été rénovés. La mise en œuvre de cette mesure reste cependant à définir.

M. François ROMANEIX confirme que le sujet des fluides est inclus dans les discussions en cours. L'administration a par ailleurs bien compris les revendications de la CGT-Culture vis-à-vis des redevances, puisque son objectif est bien d'en minimiser l'impact sur les agents au travers des ajustements et spécificités accordés au MCC. Il conviendra néanmoins de prendre en compte l'extrême variété des niveaux de redevances, qui peuvent parfois être très bas.

M. Pascal DIAZ (expert CGT-Culture) assure que les agents arrivés il y a une quinzaine d'années n'ont pas de basses redevances, même si les concessions étaient peut-être très basses

il y a trente ans. Ce qui l'étonne, c'est que le corps de la surveillance soit considéré comme une nécessité absolue alors qu'il n'a peut-être pas autant de contraintes que le corps des transporteurs du Mobilier national, qui ont pour leur part perdu leur nécessité absolue de service bien qu'ils soient corvéables à merci. Quoi qu'il en soit, dans la mesure où le logement de fonction a toujours été considéré comme un outil de travail, M. Pascal DIAZ ne peut que s'opposer à l'augmentation des loyers ; son opposition est d'autant plus forte que les agents payent déjà chaque mois une centaine d'euros pour les charges de l'établissement, alors même que celui-ci ne semble pouvoir en obtenir le reversement. Il convient donc d'éclaircir ce point avec Bercy pour voir si l'argent des agents est bien réutilisé.

M. Christopher MILES rappelle que l'argent versé à France Domaine n'est pas reversé aux établissements, en vertu du principe de non-affectation des redevances domaniales.

M. François ROMANEIX répète, s'agissant de la question des loyers, que l'administration a obtenu que soit reconnue et prise en compte la spécificité liée aux emprises historiques, qui veut par exemple que les loyers des logements de fonction situés près du Château de Versailles soient extrêmement élevés. Les interlocuteurs du MCC, qui ont été très sensibles à cette préoccupation, devraient être en mesure de l'entendre. En tout état de cause, une décision devrait être prise dans les prochains jours.

M. Nicolas MANCEL (expert CGT-Culture) veut bien que le sujet des logements de fonction soit en discussion au niveau interministériel, mais il faut aussi tenir compte du fait que les agents du Mobilier national attendent des réponses très précises et très rapides vis-à-vis de leurs interrogations, notamment en ce qui concerne l'impact des réorganisations internes sur le travail des ateliers. A ce propos, la CGT-Culture demande expressément que les évolutions en cours n'aient pas d'impact sur les agents. Le cas échéant, l'administration ne devra pas s'étonner de la gronde grandissante des personnels, surtout si la mise en place des redevances devait les amener à déménager à des dizaines de kilomètres de leur lieu de travail.

M. François ROMANEIX a bien compris les revendications de la CGT-Culture et bien pris connaissance de la situation, notamment au travers du préavis de grève récemment déposé par les organisations syndicales. Les interlocuteurs du MCC ont pour leur part été sensibilisés aux préoccupations de la CGT-Culture.

La séance du CTM est suspendue jusqu'à 14 heures 15 pour laisser place à la négociation relative au préavis de grève reconductible à compter du 13 juillet.

Point 2 : Point d'information relatif au régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel (RIFSEEP) (pour information)

M. Christopher MILES précise, en préambule, que ce point technique doit servir à présenter la mesure de RIFSEEP ainsi que les modalités d'application du calendrier prévu dans la circulaire d'application du décret. La discussion s'attardera sur ce qu'est le RIFSEEP (sachant que des explications ont déjà été apportées aux organisations syndicales le 12 juin), sur la manière dont se répartit l'IFSE et sur les dispositifs liés à la réalisation de résultats.

Mme Claire CHERIE rappelle que le RIFSEEP a été prévu par le décret 2015-661 du 10 juin 2015 portant création d'un régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujé-

tions, de l'expertise et de l'engagement professionnel dans la Fonction publique de l'Etat. Ce RIFSEEP est composé de deux modules :

- une indemnité de fonction, de sujétion et d'expertise (IFSE), qui permet la prise en compte de l'expérience professionnelle accumulée par l'agent dans le cadre de ses fonctions ; elle garantit au personnel le montant indemnitaire qu'il percevait mensuellement avant le déploiement du RIFSEEP ; la dotation IFSE reprend donc pour chaque agent les montants précédemment attribués au titre de la PFR part F ;
- un complément indemnitaire annuel (CIA), qui est lié à l'engagement professionnel et à la manière de servir, dont le versement est facultatif et qui ne peut être soclé (il s'agit d'un complément *one-shot*).

Parmi les engagements portés par le RIFSEEP figure la mise en place d'un schéma ministériel d'adhésion. Initialement prévu pour être envoyé à la DGAFP le 1^{er} juillet, ce schéma doit encore être finalisé pour lui donner un maximum de cohérence ; cette situation est d'ailleurs partagée par la totalité des ministères, étant entendu que le RIFSEEP est une révolution qui peine à se mettre en place.

Le RIFSEEP s'inscrit dans une démarche de simplification du paysage indemnitaire de la Fonction publique de l'Etat. Il a vocation à rassembler dans une seule boîte l'ensemble des indemnités existantes hors indemnités de service fait et hors NBI en ce qui concerne le MCC. En effet, si certains ministères ont fait le choix d'intégrer la NBI au RIFSEEP, le MCC la considère comme un atout à conserver à part, quitte à le négocier et à le revoir dans sa nature et sa composition au regard des fonctions qui pourraient évoluer.

Le schéma ministériel d'adhésion élaboré par l'administration s'articule autour d'éléments très normés :

- les dates prévisionnelles d'adhésion des corps et emplois ayant vocation à intégrer le nouveau dispositif ;
- les corps et emplois qui, du fait de leurs spécificités, ne bénéficieront pas du nouveau dispositif ;
- les primes et indemnités devant ou non être intégrées dans l'assiette RIFSEEP.

Ce schéma ministériel d'adhésion est un document visant à informer la DGAFP sur les intentions du ministère quant à l'intégration ou non des primes et indemnités dans l'IFSE ; il n'est qu'une première ébauche de ce que sera le RIFSEEP au sein du MCC et n'a donc pas de valeur réglementaire.

Le calendrier ministériel de déploiement du RIFSEEP est le suivant :

- 1^{er} juillet 2015 : administrateurs civils ;
- 1^{er} septembre 2015 : ICCEAAC ;
- 31 décembre 2015 (au plus tard) : adjoints administratifs, secrétaires administratifs, assistants de services sociaux, attachés et IGAC ;

- 1^{er} janvier 2017 (au plus tard) : autres corps, à l'exception de la filière enseignante que le ministère n'intégrera pas dans le RIFSEEP.

Un groupe de travail rassemblant les organisations syndicales s'est réuni le 12 juin pour assister à la présentation du schéma ministériel d'adhésion et du nouveau calendrier du RIFSEEP. Les organisations syndicales, qui ont remonté un certain nombre d'éléments, ont particulièrement insisté sur les primes qui sont aujourd'hui indexées sur la progression de parcours professionnel de l'agent et sur l'indice des rémunérations et qui seront demain intégrées dans l'IFSE. Cette information a été relayée à la DGAFP pour que soit accordée à l'administration la possibilité éventuelle de résorber la perte de pouvoir d'achat qui pourrait résulter du basculement d'une prime indexée dans un socle fixe ; la DGAFP ayant répondu dans un sens assez favorable, il appartient désormais au MCC de mettre en place un dispositif qui garantisse le pouvoir d'achat résultant de l'indexation de ces primes ; à défaut, ces primes pourraient être cumulées avec l'IFSE.

Pour les corps administratifs à intégrer avant janvier 2016, des groupes de travail par corps seront réunis à partir de septembre ; c'est dans ce cadre que la constitution des groupes et les futures modalités de réévaluation des dotations individuelles seront débattues. Pour les corps passant au RIFSEEP en janvier 2017, les groupes de travail seront organisés courant 2016 par filière.

M. Christophe UNGER (CGT-Culture) observe que le régime indemnitaire est un élément très important au regard de la place substantielle qu'occupe le traitement indemnitaire dans la rémunération des agents. La question des indemnités est d'autant plus sensible que le paysage indemnitaire de la Fonction publique d'Etat est extrêmement fragmenté, avec une grande hétérogénéité dans la nature d'indemnisation, dans les conditions d'attribution des primes et dans les montants effectivement versés.

Jusqu'ici, cinq grandes catégories de primes pouvaient être distinguées : indemnités liées à la nature des fonctions exercées ; indemnités de corps ou de grade liées à la qualification de l'agent ; indemnités d'accompagnement liées à la mobilité géographique ou à l'organisation du temps de travail. Demain, le passage en RIFSEEP se fera sans baisse du régime indemnitaire de l'agent mais avec un soclage. Des craintes avaient donc été exprimées vis-à-vis de l'éventuelle perte de pouvoir d'achat que pouvait entraîner le basculement sur socle fixe des primes indexées sur le traitement indiciaire brut ou exprimées en pourcentage de celui-ci. Sur ce point, la CGT-Culture prend note qu'une première réponse a été apportée par l'administration.

Pour ce qui est des points négatifs, la CGT-Culture déplore que le RIFSEEP décorrèle la fonction du grade et qu'elle maintienne une distinction entre qualification et fonction. La grille par échelons doit être le reflet de l'expérience professionnelle accumulée, tandis que la variété des grades doit refléter les fonctions de responsabilité ou d'expertise acquises au fil des ans.

La CGT-Culture considère également que le complément indemnitaire annuel risque de fragiliser les collectifs de travail, puisqu'il sera arbitrairement accordé par les chefs de service après entretien individuel et qu'il créera fatalement des divisions entre agents. De manière plus globale, il faut rappeler que la CGT-Culture associe les indemnités à un complément de rémunération qui a vocation à s'intégrer dans le traitement principal. L'objectif est donc que les primes soient aussi fixes et prévisibles que possible, avec des niveaux de primes calés sur les niveaux de qualifications (soit par grade soit par avancement d'échelon).

M. Thomas PUCCI (CGT-Culture) a pris note que l'administration souhaitait que certaines primes – notamment les primes indexées – fassent l'objet de dispositifs spécifiques pour ne pas pénaliser le pouvoir d'achat des agents. Pour la CGT-Culture, le dispositif spécifique le plus approprié serait d'exclure les primes en question de l'IFSE, ce qui ne semble pas être toujours le cas d'après le schéma ministériel d'adhésion préparé par l'administration. Plus précisément, les primes à exclure de l'IFSE – en raison de son soclage – sont de plusieurs ordres :

- les primes directement indexées sur le traitement indiciaire brut, puisque leur intégration à l'IFSE ferait disparaître leur progressivité ;
- les primes d'encadrement, dans la mesure où ces primes contingentées sont tournantes et que leur intégration à l'IFSE viendrait figer des situations ; le fait que le nombre d'agents encadrés soit un critère d'attribution de la primes d'encadrement semble également incompatible avec une intégration à l'IFSE ;
- les primes de sujétion, dont le barème est défini par rapport au grade alors que le RIF-SEEP repose notamment sur le détachement du régime indemnitaire et du grade ; à ce propos, il est regrettable que l'administration refuse la proposition de la CGT-Culture de reconnecter les groupes de fonction aux grades, comme cela se fait dans d'autres ministères.

Dans le détail, les primes que la CGT-Culture souhaite voir exclues de l'IFSE sont :

- la prime de rendement des chefs des travaux d'art, qui est indexée sur le traitement indiciaire (5 % du traitement brut) ;
- la prime d'encadrement des techniciens d'art, dans la mesure où elle varie suivant le nombre d'agents encadrés ;
- la prime de sujétion spéciale sur la filière ASM, dont le montant varie en fonction du grade ;
- la prime de rendement des conservateurs, qui est indicée sur le traitement brut ;
- la prime d'encadrement des ingénieurs, qui varie suivant le nombre d'agents encadrés ;
- la prime d'encadrement des TSC, qui varie selon le nombre d'agents encadrés et qui est contingentée ;
- la prime de rendement des conservateurs de bibliothèque, qui est indicée sur le traitement brut ;
- la prime de sujétion spéciale des magasiniers des bibliothèques, dont le montant est défini en fonction du grade ;
- la prime de participation à la recherche scientifique accordée aux corps de recherche (assistants ingénieurs, ingénieurs d'étude, ingénieurs de recherche et techniciens de recherche), qui s'articule autour d'un barème assez complexe variable selon les grades.

M. Christopher MILES note que l'IFSE présente, malgré ses nombreux défauts, au moins deux avantages : une garantie de réexamen au moins tous les quatre ans si l'agent ne change pas de fonction, afin de voir si les nouvelles compétences éventuellement acquises et les nouveaux dossiers éventuellement traités méritent une revalorisation de l'IFSE ; une comparaison plus facile du régime indemnitaire entre les différents ministères, qui permettra de mettre en valeur la pauvreté du MCC.

M. Jean-François BESANÇON (expert FSU) regrette que les défauts que l'administration reconnaît au RIFSEEP ne la pousse pas à rejeter catégoriquement le décret de juin 2015, qui n'est absolument pas amendable aux yeux de l'organisation FSU. Pour reprendre les mots de l'administration, il ne s'agit pas tant d'un projet révolutionnaire que d'un projet contre-révolutionnaire, dans la mesure où celui-ci viole deux principes fondateurs du droit public élaborés par la Constituante de 1789 : le principe d'égalité de traitement des fonctionnaires et la séparation du grade de l'emploi. De fait, un texte venant détruire le socle commun que représente le statut général de la Fonction publique ne peut en aucun cas être considéré comme révolutionnaire.

Ces précisions étant apportées, il serait utile de voir dans quelle mesure le décret instituant le RIFSEEP pourra s'appliquer au ministère. Même s'il impactera d'abord les hauts fonctionnaires, il y a fort à parier que les agents les plus fragiles seront rapidement touchés.

Ce qui est sûr, pour M. Jean-François BESANÇON, c'est que le RIFSEEP pose des problèmes considérables : l'individualisation généralisée des salaires ; la remise en cause du statut de la fonction publique ; la remise en cause de la perspective de requalification des emplois au sein du ministère ; la remise en cause du droit à la mutation ; la mise en concurrence accrue des agents, avec la gestion individualisée des carrières ; la destruction des services publics en tant que tels ; la remise en cause de l'égalité de traitement des usagers.

L'individualisation généralisée des salaires sera la première conséquence de la mise en place du RIFSEEP. Comme le prévoit le décret, les agents seront placés dans un groupe fonction avec des montants d'IFSE distincts selon les responsabilités techniques et hiérarchiques exercées : deux groupes en catégorie C ; trois groupes en catégorie B ; quatre groupes en catégorie A. Le problème est que ce classement par groupe ne tient compte ni du grade ni de l'ancienneté des agents. A cela s'ajoute le fait que l'IFSE variera à l'intérieur de chaque groupe fonction, ce qui introduira l'arbitraire comme mode de gestion des carrières et des rémunérations. En instaurant des écarts de prime pouvant varier de 1 à 10 entre les agents d'un même grade, l'indemnité représentera dans ce dernier cas jusqu'à 40 % du salaire d'un agent de catégorie C et jusqu'à plus de 60 % du salaire d'un agent de catégorie A. Le RIFSEEP aboutit donc à individualiser les traitements et à vider les statuts de leur contenu, dans la poursuite de ce qui a déjà été entrepris pour détruire le statut général. A cet égard, il convient de rappeler que la FSU ne considère pas l'expérience comme un critère et qu'elle ne saurait en aucune manière se substituer à l'ancienneté.

La FSU regrette aussi que le RIFSEEP s'attaque au principe fondateur de la séparation du grade et de l'emploi au sein de la Fonction publique, en vertu duquel tout fonctionnaire titulaire a vocation à occuper n'importe quel emploi de son corps. Il faut rappeler que c'est ce principe qui fonde la logique de carrière et d'indépendance du fonctionnaire, puisqu'il garantit la rémunération du niveau de qualification du corps quel que soit l'emploi exercé ainsi que sa progression en fonction de son ancienneté.

Par ailleurs, alors que de nombreux agents exercent des tâches relevant des statuts d'un corps supérieur, l'IFSE n'en récompense qu'une infime partie (20 % maximum des agents en catégorie C selon les projections de plusieurs ministères). L'IFSE aboutit donc à entériner le fait de sous-payer les agents au regard de leurs tâches en privilégiant uniquement l'indemnitaire. C'est un outil qui bouche toute perspective de requalification massive des postes et de reclassement des agents concernés dans le corps supérieur. Les agents ne prendront pas le risque de muter sur des postes appartenant à un groupe fonction donnant droit à une IFSE inférieure.

Par ailleurs, il est regrettable que le RIFSEEP contribue à orienter la Fonction publique vers une généralisation des postes à profil et des grades à accès fonctionnel, qui rompent l'égalité de traitement et donnent tous pouvoirs à la hiérarchie pour choisir les agents en dehors de tout contrôle des CAP.

Au-delà de l'IFSE, le décret RIFSEEP prévoit la possibilité de verser un complément indemnitaire annuel à une partie des agents. Ce complément tient compte de la manière de servir et se fonde sur l'entretien professionnel annuel au cours duquel le supérieur hiérarchique évalue la réalisation des objectifs qualitatifs et quantitatifs. Il s'agit donc d'une prime au mérite et au résultat qui va accroître la mise en concurrence des agents, avec des montants variant de 0 à 100 % et un poids de 10 à 20 % dans le RIFSEEP suivant la catégorie concernée. Avec la prime à la performance instituée par le complément indemnitaire annuel, les agents auront tendance à réaliser en priorité les tâches les plus visibles, les plus rapides et les plus pratiques. La collaboration entre agents s'en retrouvera réduite, ce qui ne sera pas sans impact sur la qualité du service public et sur l'égalité de traitement des usagers du service public. *In fine*, la voie sera ouverte à de nouveaux transferts de missions vers le secteur privé.

Dans un tel contexte de gel du point d'indice et de réduction massive des dépenses publiques, le RIFSEEP ne semble être pour la FSU qu'un autre moyen de réaliser d'importantes économies sur la masse salariale, en augmentant la productivité des agents et en individualisant les traitements pour briser les solidarités et garanties collectives. Dans la mesure où ce régime apparaît comme une attaque majeure contre les fondamentaux du service public, la FSU demande purement et simplement le retrait du décret de juin 2015, qui n'est amendable ni nationalement ni localement.

M. Arnaud GIBON (expert CFDT-Culture) partage un certain nombre des réflexions exprimées par la CGT-Culture. D'abord, le fait que le dispositif RIFSEEP s'inscrive dans un cadre budgétaire plus que serré prive les organisations syndicales de marges de négociation sur les revalorisations salariales, hormis pour le corps des ICCEAAC. Ensuite, la CFDT-Culture ne peut être qu'en désaccord avec l'objectif principal du dispositif, à savoir l'individualisation de l'attribution des primes statutaires, à laquelle vient s'ajouter une absence totale de garantie en termes d'équité et de transparence. La part croissante accordée à l'évaluation de la performance individuelle par le biais de l'attribution du complément indemnitaire annuel est également un motif de rejet, dans la mesure où le CIA risque de monter les agents les uns contre les autres et de fragiliser encore plus – voire de détruire – les collectifs de travail. Ceci étant dit, la CFDT-Culture souhaiterait obtenir des précisions sur les mesures qui pourraient être mises en place pour que le soclage des indemnités aujourd'hui indexées ne dégrade pas le pouvoir d'achat des agents.

M. Tahar BEN REDJEB (SUD-Culture Solidaires) observe que les agents du secteur public ne cessent de subir des réformes impactant leur pouvoir d'achat, entre jadis gel du point

d'indice et désormais RIFSEEP. Il poursuit son intervention en donnant lecture de cette déclaration :

« Après avoir évacué par la fenêtre le PFR, un nouveau mode de rémunération entre par la porte, une porte grande ouverte au n'importe quoi et pour tout le monde cette fois-ci. Avec le RIFSEEP, nouvel acronyme à faire éternuer, système kafkaïen et difficilement applicable, le Gouvernement veut renforcer des vieilles recettes pour diviser, isoler et mettre en concurrence les agents. C'est encore une nouvelle attaque frontale et brutale du statut général de la Fonction publique de 1984, qui entend lier la prime non plus au grade ou à l'ancienneté mais à la fonction occupée.

Qu'entre agents du même corps la rémunération diffère en fonction du poste précisément occupé, ce n'est pas seulement nouveau ; c'est scandaleux, dans la mesure où cela affaiblit le rôle de la grille indiciaire et par là même les garanties des statuts et des corps de la Fonction publique.

Le RIFSEEP, c'est l'individualisation discriminante, opaque et non transparente des rémunérations, la concurrence accrue entre les agents, la docilité face à la hiérarchie, la désignation officielle des bas-de-gamme et des cadors. La diversité de nos métiers et des situations dans lesquelles nous les exerçons rendent impossible, pour l'administration, de nous rentrer dans des cases prédéfinies par des critères qui renvoient aux individus et à l'évaluation forcément en partie subjective de notre travail.

Et pour toutes et tous, en fonction du chef, du lieu de travail, de la charge, des objectifs, des fiches de poste, les primes attribuées seront complètement aléatoires. L'attribution indemnitaire ne sera pas la même d'un agent à l'autre ou d'une année sur l'autre. Ce sera encore plus d'inégalités de traitement entre deux collègues d'un même grade, encore plus d'arbitraire. Il s'agira d'une prime à la docilité ou à la tête du client.

Ce RIFSEEP ne peut que générer une très grave fracture sociale au sein des agents. Alors que le MCC prétend s'engager contre les discriminations et pour la parité hommes/femmes, ce régime serait une vraie discrimination à l'égard des personnels féminins, particulièrement nombreux au sein des corps administratifs. De plus, il est surtout prévu que les attributions se fassent à enveloppe budgétaire constante. Donc, forcément, pour repérer cette individuation, les services du ministère, des opérateurs et des services déconcentrés n'auront pas d'autres choix que de baisser les primes des uns pour augmenter celles des autres.

Pour SUD-Culture, mais avec d'autres, nous dénonçons :

- *la méthode visant à faire passer en force la mise en œuvre du RIFSEEP malgré l'opposition unanime de nos organisations syndicales ;*
- *la voie ouverte à l'arbitraire par la déconnexion du grade pour l'élaboration de la cartographie ;*
- *l'illusion quant au déplafonnement des primes, le passage au RIFSEEP se faisant sans aucune enveloppe supplémentaire ;*
- *l'absence de garantie du maintien du même niveau de prime au-delà de la première année de basculement, alors que des restructurations sont prévues avec des modifica-*

tions de postes, d'intitulés de postes, générant autant d'opportunités pour revoir à la baisse le niveau de la prime ;

- *l'absence de garantie aux agents sur le maintien de leur niveau de prime en cas de mobilité géographique ou fonctionnelle, de modification d'affectation, qui pourraient conduire à un glissement dans le groupe inférieur ;*
- *l'absence de garantie à chaque agent d'une revalorisation individuelle annuelle ;*
- *l'absence de garantie à chaque agent sous la forme d'un taux plancher ;*
- *le refus de mettre en place un seul groupe pour les corps des adjoints administratifs, ou pour le moins de reclasser l'ensemble des adjoints dans le groupe indemnitaire le plus élevé.*

Pour SUD-Culture, engager une telle réforme indemnitaire dans ces conditions n'est pas acceptable. Nous œuvrerons avec Solidaires pour demander son abrogation ou a minima le report de son application – compte tenu des délais impossibles à tenir – et que l'évolution ne se fasse pas à coût constant pour éviter de pénaliser certains personnels dans la réforme. »

M. Patrick BOTTIER (expert Sud-Culture Solidaires) rappelle que Sud-Culture a toujours été méfiant à l'égard des dispositifs de primes et de leur grande complexité. S'agissant précisément du RIFSEEP, l'on peut légitimement s'interroger sur son intérêt dès lors que le schéma ministériel d'adhésion fait mention de budgets insuffisants pour un certain nombre de corps (ICCEAAC, adjoints administratifs, secrétaires administratifs, etc.).

M. Christopher MILES entend qu'il est reproché à l'administration de passer en force au niveau ministériel après un premier passage en force au niveau interministériel ; il tient néanmoins à rappeler que l'application des instructions – en l'occurrence l'application de la circulaire RIFSEEP, qui n'est manifestement pas illégale – est la contrepartie du statut d'agent de la Fonction publique. Par ailleurs, il affirme que des précisions pourront être apportées pour répondre aux inquiétudes exprimées au sujet des dispositifs de reclassement des adjoints administratifs. Il ajoute, enfin, que le RIFSEEP lui semble être de nature à offrir plus de lisibilité et de transparence que l'actuel régime indemnitaire, dont la complexité vient justement d'être soulignée.

Mme Claire CHERIE rappelle que l'administration du MCC avait elle-même attiré l'attention du ministère de la Fonction publique sur le fait que l'IFSE soclée ne prenait plus en compte les variations indiciaires prévues par les différents régimes indemnitaires. De fait, la liste des primes à intégrer et à ne pas intégrer à l'IFSE n'a pas encore été totalement arrêtée et doit encore faire l'objet de discussions avec la DGAFP, notamment pour ce qui est des primes interministérielles. L'administration va également discuter avec la DGAFP au sujet des primes spécifiques au MCC, étant entendu que les primes d'encadrement liées au nombre de personnes encadrées sont par définition contraires au principe d'immuabilité de l'IFSE.

M. Christophe UNGER (CGT-Culture) précise que la CGT-Culture n'est pas pour l'intégration de toutes les primes constituant une sujétion spéciale, mais seulement pour l'intégration de certaines d'entre elles. Par ailleurs, l'organisation craint que la revalorisation régulière du complément indemnitaire annuel ne soit prétexte à privilégier la revalorisation de l'indemnitaire au détriment de la promotion des agents. Par ailleurs, M. Christophe UNGER (CGT-

Culture) s'interroge sur la concordance des différents plannings retenus par l'administration, étant entendu que le basculement des régimes indemnitaires de certains corps du ministère dans le RIFSEEP est censé intervenir en même temps – et en décalé pour les autres corps – que les premières mesures PPCR consistant à intégrer une partie du régime indemnitaire dans le traitement principal.

Mme Claire CHERIE tient à répéter que le RIFSEEP est déconnecté des promotions et que l'administration ne jouera pas – elle le garantit – le RIFSEEP contre une promotion. Dans le même temps, l'administration attribuera au complément indemnitaire annuel un rôle de véhicule permettant de verser un complément de fin d'année aux agents, notamment aux agents de catégories B et C qui étaient déjà au plafond.

M. Christophe UNGER (CGT-Culture) en déduit que le complément indemnitaire annuel sera déconnecté de l'entretien individuel.

M. Christopher MILES confirme que ce sera le cas pour les agents de catégorie B et C, à tout le moins si le complément indemnitaire annuel est bien utilisé comme véhicule de versement d'une indemnité de fin d'année non discriminée.

Mme Claire CHERIE rappelle que l'IFSE avait été présentée, à l'origine, comme un moyen de garantir à l'agent ce qu'il avait perçu l'année précédente ; cette indemnité n'avait pas vocation à être revalorisée, sauf au bout de quatre ans *a minima* en fonction de certains critères. Petit à petit, la DGAFP a assoupli sa position et admis que l'IFSE pouvait éventuellement être revue en cas de changement d'échelon, de grade ou de fonction. L'on est donc passé d'une IFSE complètement figée à une IFSE susceptible d'évoluer en fonction de la situation de l'agent. C'est une évolution que le MCC se serait presque autorisé de lui-même puisqu'il n'imaginait pas, avec l'éventuelle intégration de primes indexées, de maintenir une IFSE immuable susceptible de dégrader le pouvoir d'achat des agents.

Par ailleurs, l'administration ne dispose pas d'assez de précisions sur les mesures PPCR pour évaluer leur impact en cas de mise en œuvre concomitante avec le RIFSEEP. Des instructions précises sont attendues de la part de la DGAFP, qui permettront de voir si l'association PPCR/RIFSEEP présente d'éventuels écueils.

M. Jean-François BESANÇON (expert FSU) se demande comment l'administration peut affirmer que le complément indemnitaire annuel sera déconnecté de l'entretien individuel, étant entendu que ce n'est qu'à cette occasion que peut être évaluée la manière de servir de l'agent. L'administration ne souhaite peut-être pas qu'un lien soit opéré entre les deux éléments, mais il y a fort à parier que la hiérarchie s'appuiera sur l'entretien d'évaluation pour en tirer toute conséquence dans la mise en œuvre de la modulation du régime indemnitaire.

M. Christopher MILES est personnellement favorable – tout comme le sont la DGAFP et l'interministériel – à un entretien professionnel permettant l'allocation d'une part variable liée aux résultats pour les personnels de catégorie A exerçant des responsabilités d'encadrement ou des responsabilités spécifiques ; dans ce cadre-là, il y aura effectivement un lien entre l'entretien professionnel, l'évaluation de la manière de servir et l'attribution éventuelle du complément indemnitaire annuel. M. Christopher MILES est en revanche plus réservé sur la mise en place de dispositifs d'individualisation des rémunérations pour les agents de catégories B et C dès lors que ces dispositifs iraient au-delà d'une individualisation liée à la fonction occupée ou à l'expérience.

C'est donc parce que le MCC doit se montrer extrêmement prudent vis-à-vis des dispositifs d'individualisation des rémunérations qu'il envisage d'utiliser le complément indemnitaire annuel comme un véhicule permettant le versement d'une prime homogène pour les agents de catégorie B et C. Ainsi, les agents de catégorie A percevraient un éventuel complément indemnitaire annuel variable après évaluation de leur manière de servir en entretien annuel, tandis que les agents de catégories B et C percevraient un complément indemnitaire annuel homogène sous réserve d'avoir effectivement passé leur entretien annuel – et ce indépendamment de l'évaluation de leur manière de servir.

M. Tahar BEN REDJEB (SUD-Culture Solidaires) fait remarquer que la non-réalisation des entretiens annuels ne dépend pas toujours des agents et que la hiérarchie peut être à l'origine de tels dysfonctionnements ; il ne faudrait donc pas que des agents n'ayant pas eu d'entretien d'évaluation du fait de la hiérarchie pâtissent des carences de leur chef de service.

M. Christopher MILES convient que l'administration doit s'assurer que l'entretien annuel n'est pas une formalité impossible. Lorsque des agents n'auront pas eu la possibilité d'avoir un entretien en bonne et due forme, il lui appartiendra de s'assurer du bon versement du complément indemnitaire annuel.

Mme Claire CHERIE confirme qu'aucun agent ne pourra être pénalisé en cas de défaillance de son chef de service.

Mme Dominique FOURNIER (CGT-Culture) s'enquiert de ce qui est prévu pour ceux qui ne sont pas soumis à l'entretien professionnel, ce qui est le cas des représentants des organisations syndicales.

Mme Claire CHERIE indique que les permanents syndicaux pourraient être reçus en entretien annuel par le SRH, sous réserve que cela soit bien confirmé par la DGAFP.

M. Jean-Luc SARROLA (UNSA-CFTC) observe que le différentiel de primes entre les services centraux et les services déconcentrés ne cesse de se creuser. Il souhaite donc savoir si le RIFSEEP permettra au moins de réduire ce différentiel.

M. Christopher MILES confirme qu'un dispositif homogène sera proposé pour les services centraux et les services déconcentrés, comme le montrera le prochain point sur l'application du RIFSEEP aux ICCEAAC.

M. Jean-François BESANÇON (expert FSU) se félicite que le MCC entende renoncer à la variabilité du complément indemnitaire annuel pour les catégories B et C, dans la mesure où leurs conditions de travail et la difficulté à trouver des indicateurs objectifs d'évaluation sont incompatibles avec une telle variabilité. Maintenant, il faut tenir compte du fait qu'il existe pour de nombreux agents un écart entre leur grade et leur fonction, écart parfois compensé par une modulation du régime indemnitaire décidée à l'occasion de l'entretien d'évaluation. A ce propos, la FSU tient à rappeler qu'elle est opposée aux écarts entre grade et fonction, que le statut général est la seule référence objective et qu'aucun agent ne devrait se voir proposer des indemnités liées aux tâches qui lui sont anormalement dévolues pour compenser cet écart grade/fonction. M. Jean-François BESANÇON (expert FSU) se demande donc si l'administration envisage de réduire ou de faire disparaître les écarts entre grade et fonction.

M. Christopher MILES considère que le RIFSEEP sera, de par son soclage, à même de réduire ces écarts entre grade et fonction. Une partie du problème devrait donc pouvoir être résolue dans les années à venir, en fonction du grain qui restera à moudre.

Mme Valérie RENAULT (CGT-Culture) rappelle que l'actuel système de primes présente un grand nombre de disparités : disparités entre corps, disparités entre affectations (qui peuvent aller jusqu'à 2 SMIC par an), disparité entre genres (le montant moyen des primes servies est plus important pour les hommes dans 19 corps du MCC sur 30) ; elle se demande donc si l'administration pourrait remettre à plat toutes ces disparités, indépendamment de l'outil statutaire retenu et sans faire baisser les primes de quiconque. Par ailleurs, elle serait favorable à ce que les discussions sur le régime indemnitaire se fassent par catégories puis ensuite par corps, ce qui permettrait d'éviter les comparaisons à l'intérieur des catégories et les tensions inhérentes à ce type de comparaisons.

M. Christopher MILES estime justement que la mise en place du RIFSEEP pourrait, malgré les défauts qui lui sont reprochés par les organisations syndicales, contribuer à la remise à plat des disparités du régime indemnitaire du MCC ; il suffirait pour cela de se lancer dans un examen corps par corps pour faire un bilan détaillé de l'indemnitaire et faire disparaître ensuite – suivant les possibilités du ministère – l'ensemble de ces disparités. S'agissant spécifiquement des disparités de genres, leur existence avérée dans la catégorie A ne doit pas masquer le fait que l'égalité indemnitaire entre hommes et femmes est bien en cours dans les catégories B et C, ce qui place le MCC nettement en avance par rapport aux autres ministères.

M. Nicolas MONQUAUT (CGT-Culture) insiste tout de même sur le chiffre pointé par Valérie Renault : le montant moyen des primes servies est plus important pour les hommes dans 19 corps du MCC sur 30.

Mme Valérie RENAULT (CGT-Culture) ajoute que des écarts au détriment des femmes existent également chez les contractuels, que ce soit sur les catégories A (avec parfois plus de 50 points d'indice d'écart) ou sur les catégories B et C (1 point d'indice d'écart sur les catégories C).

M. Christopher MILES réunira dans les prochains mois un Comité technique spécial pour discuter de ces questions d'égalité hommes/femmes. Il invite d'ailleurs à faire attention avec les chiffres présentés par les uns et les autres, étant entendu que les corps ne sont pas tous de même taille ni de même composition ; ainsi, dire que le montant moyen des primes servies est plus important pour les hommes dans deux tiers des corps ne rend pas nécessairement compte de la réalité de l'égalité hommes/femmes au sein du MCC.

Mme Valérie RENAULT (CGT-Culture) veut bien entendre que les femmes soient beaucoup plus nombreuses dans les corps des adjoints et secrétaires administratifs de catégorie B et C ; pour autant, 19 corps du MCC sur 30 affichent un régime indemnitaire plus favorable aux hommes qu'aux femmes.

M. Christopher MILES considère justement que les écarts doivent être analysés corps par corps pour présenter une vision plus objective de la réalité. Cela ne l'empêche pas de reconnaître que les femmes sont confrontées à un plafond de verre au niveau des catégories A en général et des fonctions d'encadrement en particulier.

M. Tahar BEN REDJEB (SUD-Culture Solidaires) s'interroge sur la façon dont le RIFSEEP sera décliné dans les DRAC. Quelles seront les instructions données aux responsables RH des DRAC, étant entendu que les montants d'IFSE sont déjà bornés par deux arrêtés pour les secrétaires et adjoints administratifs ?

M. Christopher MILES croit savoir que le RIFSEEP s'appliquera corps par corps et de la même manière pour l'administration centrale et les services déconcentrés. En termes de méthode, le CTM discutera de l'application du RIFSEEP dans les différents corps avant consultation du guichet unique ; une fois le guichet unique consulté, le sujet reviendra pour avis en CTM (sauf pour ce qui concerne les ICCEAAC, puisque le CTM sera consulté avant le guichet unique). La négociation au niveau du MCC sera ensuite suivie d'une demande d'approbation auprès des autorités interministérielles compétentes, puis d'une application homogène du dispositif aux DRAC et à l'administration centrale. Les RH de proximité des DRAC n'auront donc pas de rôle à jouer dans la mise en place du dispositif en local.

Mme Claire CHERIE confirme que l'application du RIFSEEP se fera corps par corps, en suivant le principe qu'aucun agent ne percevra moins de primes que ce qu'il touchait l'année précédant la mise en place du RIFSEEP.

M. Tahar BEN REDJEB (SUD-Culture Solidaires) en déduit que la répartition nominative des agents par groupes de fonction s'effectuera en central.

Mme Claire CHERIE le confirme.

M. Tahar BEN REDJEB (SUD-Culture Solidaires) doute que l'administration centrale ait tous les éléments à disposition pour assurer une répartition équitable des agents. Il serait peut-être judicieux que les CT locaux aient leur mot à dire sur cette répartition, ce qui permettrait de corriger d'éventuelles erreurs du central.

Mme Claire CHERIE veut bien admettre qu'il existe une certaine complexité concernant la répartition des agents dans les groupes de fonction créés à l'intérieur des corps, mais il faut avant tout retenir qu'aucun agent – quel que soit son groupe de fonction – ne percevra moins en IFSE que ce qu'il percevait en primes l'année précédant la mise en place du RIFSEEP. Ainsi, le fait d'être dans un groupe de fonction ou dans un autre ne sera pas plus significatif que cela, d'autant plus que les plafonds des groupes seront beaucoup plus élevés que les régimes indemnitaires du MCC. Il faut néanmoins noter que les enveloppes indemnitaires du ministère ne permettront pas de mettre tout le monde aux nouveaux plafonds du RIFSEEP.

Mme Valérie RENAULT (CGT-Culture) fait de nouveau part de son souhait d'avoir des discussions sur les régimes indemnitaires par catégories puis par corps, ce qui permettra de réduire concrètement les disparités entre corps – comme la ministre en a manifesté la volonté il y a peu.

M. Christopher MILES va réfléchir sur ce point.

M. Patrick BOTTIER (expert Sud-Culture Solidaires) a cru comprendre, en écoutant le secrétaire général, qu'il était proposé de dresser un bilan de l'ensemble des régimes indemnitaires. Si elle était avérée, cette proposition serait particulièrement bien accueillie puisqu'un tel bilan permettrait d'avoir du concret pour l'examen des disparités indemnitaires.

M. Christopher MILES fait remarquer que le dossier remis aux représentants du personnel inclut déjà un tableau descriptif de l'ensemble des régimes indemnitaires existant pour les différents corps du MCC. Par ailleurs, les éléments de rémunération indemnitaires du ministère sont également présentés dans l'Observatoire des rémunérations. Pour en revenir aux propositions de Mme Renault, le président du CTM se déclare éventuellement prêt à organiser des discussions par catégories avant d'organiser des discussions corps par corps ; il n'est toutefois pas sûr que réunir des représentants de différents corps sur une même catégorie soit de nature à faire avancer le débat, étant entendu qu'il ne sera pas possible d'unifier des régimes indemnitaires liés à des corps exerçant des responsabilités tout à fait différentes. Le plus logique serait bien d'organiser des discussions corps par corps, qui permettront peut-être de faire sauter plus de verrous au niveau des guichets uniques et de résorber sans le dire des écarts que la Fonction publique ne saurait accepter. C'est bien avec une approche corps par corps que l'administration aura plus de chances de faire aboutir la revendication d'égalité mise en avant par la CGT-Culture.

Mme Valérie RENAULT (CGT-Culture) constate que le régime indemnitaire des agents de catégorie C est très disparate, alors que leur construction statutaire est identique. Il en est de même pour les agents de catégorie B, et en partie de même pour les agents de catégorie A. Or personne ne peut comprendre que le régime indemnitaire soit aussi dispersé pour des agents de même catégorie mais de corps différents. Il est donc nécessaire d'avoir une discussion sur d'éventuels bornages et d'avoir la volonté politique de réduire les disparités par catégories, ce qui suppose au préalable d'avoir une vision des régimes indemnitaires par catégories.

M. Christopher MILES ne peut prendre aucun engagement en la matière tant qu'il n'aura pas une vision homogène des disparités mises en avant par la CGT-Culture.

Mme Valérie RENAULT (CGT-Culture) rappelle que cela fait plus de deux ans que l'administration a produit un bilan des disparités indemnitaires, sur la base des données relevées par l'observatoire des rémunérations et des indemnités.

M. Christopher MILES propose donc de commencer les discussions par catégories avec un examen de l'impact du RIFSEEP sur les catégories B, ce qui aura l'avantage de simplifier le débat et de définir des méthodes de travail. Viendront ensuite des discussions sur les catégories C puis sur les catégories A.

M. Nicolas MONQUAUT (CGT-Culture) souhaite savoir quelles seront les règles de modulation de l'IFSE en cas d'absence de changement de fonction.

M. Christopher MILES suppose que ces règles seront définies catégories par catégories puis corps par corps lors des prochaines discussions qui seront consacrées au RIFSEEP.

M. Tahar BEN REDJEB (SUD-Culture Solidaires) a lu que les agents d'un autre ministère logés par nécessité de service pouvaient perdre un pourcentage de l'IFSE suivant qu'ils soient en catégorie B ou C ; il espère que cela ne s'appliquera pas aux agents logés par nécessité de service du MCC.

M. Christopher MILES vérifiera ce point, car il n'est pas impossible que le RIFSEEP distingue agents logés et agents non logés. Il serait néanmoins étonnant que les agents logés soient à la fois confrontés à une augmentation de leur loyer et à une baisse de leur indemni-

taire.

Point 3 : Projet d'arrêté relatif au régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel (RIFSEEP) du corps des inspecteurs et conseillers de la création, des enseignements artistiques et de l'action culturelle (ICCEAAC) (pour avis)

M. Christopher MILES indique que les débats sur ce point portent sur l'application concrète du dispositif RIFSEEP au corps des ICCEAAC, avec un échancier et un calendrier qui vont être portés pour avis à la connaissance du CTM. Pour ce corps, l'application du RIFSEEP se traduit par une revalorisation substantielle du régime des agents, liée à l'engagement décennal de remise en perspective de leur indemnisation. Cet engagement, qui devait initialement être mis en place dans le cadre de la PFR et qui est finalement transposé dans le RIFSEEP, doit notamment permettre de résorber les importants écarts indemnitaires constatés chez ces agents disposant d'une capacité d'expertise spécifique au MCC, qu'il serait logique de reconnaître dans le cadre indemnitaire. Il importe en effet que l'administration soit en capacité d'attirer des agents de qualité sur ce corps, qui est souvent un corps de seconde carrière, avec un indemnitaire correctement positionné leur permettant de mieux préparer leur retraite de la Fonction publique.

Mme Claire CHERIE ajoute que la présentation rapide du régime indemnitaire des ICCEAAC s'explique par la nécessité de ne pas perdre le montant des indemnités figurant dans l'enveloppe indemnitaire 2015 réservée aux ICCEAAC. C'est bien parce que l'administration s'est engagée à augmenter le montant du régime indemnitaire des ICCEAAC de 50 % sur trois ans qu'il ne fallait pas rater l'étape de l'année 2015.

M. Antoine AUSTRUIT rappelle que le corps des ICCEAAC comporte aujourd'hui 200 agents dont 151 payés par le ministère. Ces personnels sont régis par le décret 2015-286 du 11 mars 2015 et exercent des fonctions de catégorie A+ avec un indice terminal hors échelle B du fait de l'expertise requise, des responsabilités qui leur sont confiées et des conditions d'éligibilité au concours (l'intégration au corps des ICCEAAC nécessite un diplôme de niveau 2 avec cinq ans d'expérience professionnelle à l'externe ou cinq ans d'expérience professionnelle dans un corps de catégorie A à l'interne).

Le régime indiciaire des ICCEAAC est fixé par le décret du 11 mars 2015, avec un corps composé de deux grades : inspecteurs et conseillers ; inspecteurs et conseillers hors classe. La situation indiciaire de ces personnes peut être comparée avec celle des attachés d'administration principaux pour les inspecteurs et les conseillers et avec celles des attachés hors classe pour les inspecteurs et les conseillers hors classe.

Du côté du régime indemnitaire, les ICCEAAC perçoivent aujourd'hui l'indemnité de charge administrative, avec un taux minimum de 3 342 euros et un taux maximal alloué ne pouvant excéder le double du taux moyen (soit 6 685 euros). Par ailleurs, un maximum de 15 % des effectifs du corps des ICCEAAC peuvent toucher jusqu'à trois fois le taux minimum, soit 10 027 euros. Il en résulte un régime indemnitaire bloqué avec de fortes disparités et des agents au plafond. A cela vient s'ajouter la faiblesse du montant indemnitaire actuel, qui est de 6 867 euros par agent, soit 42 % de moins que ce que touchent les attachés d'administration et 79 % de moins que ce que peuvent toucher les administrateurs civils hors emploi fonctionnel. Au global, l'indemnitaire des 151 ICCEAAC payés par le MCC représente 1 million d'euros.

Le plan de revalorisation de l'indemnitaire des ICCEAAC doit permettre de revaloriser leur régime de 50 % en trois ans. Des crédits ont été budgétés pour ce faire sur les mesures catégorielles 2015, 2016 et 2017, avec un accroissement du régime indemnitaire de 20 % dès l'année 2015 sous réserve de disposer d'un véhicule juridique permettant de passer cette revalorisation ; il est donc demandé au CTM d'approuver l'arrêté d'adhésion des ICCEAAC au RIFSEEP pour procéder à cette revalorisation, qui est aujourd'hui impossible à mettre en œuvre du fait des limites du texte indemnitaire actuel. Une fois que l'arrêté d'adhésion aura été validé, le guichet unique devra être consulté pour obtenir une validation de l'ensemble de la mesure intégrant la revalorisation. Cela dit, dans la mesure où les crédits catégoriels ont été obtenus auprès de la direction du budget, il ne devrait pas y avoir à ce stade d'obstacles budgétaires.

L'arrêté d'adhésion des ICCEAAC au RIFSEEP prévoit des planchers et des plafonds, avec en plancher la somme la plus basse aujourd'hui touchée par un ICCEAAC ; l'arrêté garantit donc qu'aucun agent concerné ne perde en indemnitaire. Le plafond est quant à lui largement au-dessus de la moyenne actuelle, puisqu'il s'agit des plafonds fixés pour les personnels attachés en graphie et pour les attachés principaux. Aucune distinction n'a été opérée entre services déconcentrés et administration centrale, les plafonds retenus étant ceux plus élevés de l'administration centrale.

Mme Anne-Claire ROCTON (CFDT-Culture) croyait qu'un maximum de 25 % des effectifs des ICCEAAC pouvaient toucher jusqu'à trois fois le taux indemnitaire minimum ; elle s'étonne donc que l'administration fasse aujourd'hui référence à un maximum de 15 %.

M. Christopher MILES n'exclut pas une éventuelle coquille dans la note communiquée aux représentants du personnel, car il avait lui aussi le souvenir que 25 % des ICCEAAC étaient éligibles au versement de trois minimums indemnitaires.

Mme Anne-Claire ROCTON (CFDT-Culture) se félicite qu'il n'y ait plus de distinction entre administration centrale et services déconcentrés. Elle a néanmoins des interrogations concernant la forme de l'arrêté, qui apporte des précisions sur les plafonds mais qui demeure muet sur les seuils. Il se trouve que le régime indemnitaire actuel des conseillers et inspecteurs prévoit trois niveaux minimums de primes et que certains agents se trouvent parfois entre deux minimums, avec 1,5 ou 2,5 primes. Il serait donc pertinent d'apporter des clarifications en la matière, étant entendu que des écarts subsistent entre seuils et plafonds et qu'il faut parfois des années pour monter un agent au plafond. Par ailleurs, Mme Anne-Claire ROCTON (CFDT-Culture) aimerait que le tableau de répartition des groupes de fonction censé accompagner l'arrêté d'adhésion des ICCEAAC au RIFSEEP soit transmis au CTM.

M. Christopher MILES fera en sorte que ce tableau soit communiqué à l'ensemble des représentants du personnel.

Mme Valérie RENAULT (CGT-Culture) regrette que les réunions CAP sur les ICCEAAC aient été organisées alors que de nombreux représentants du personnel n'étaient pas disponibles, à l'exemple de la dernière réunion organisée le 25 juin alors que de nombreux représentants du personnel siégeaient en CTM. C'est cette mauvaise organisation qui explique que les membres de l'instance n'aient pas reçu la documentation adéquate, qui aurait d'ailleurs dû figurer dans le dossier remis pour la préparation du CTM.

M. Christopher MILES concède que la documentation aurait dû être remise dans le dossier CTM, surtout que l'instance doit discuter des cas litigieux de seuils restés en suspens à l'issue de la discussion CAP.

Mme Anne-Claire ROCTON (CFDT-Culture) fait remarquer que le tableau de répartition des groupes de fonction du corps des ICCEAAC présenté lors de la dernière réunion CAP ne correspond pas à ce qui avait été demandé lors de la précédente réunion. Cela est d'autant plus problématique que le tableau risque d'être de nouveau modifié dans quelques mois pour tenir compte de la prochaine fusion des régions.

Pour **M. Christopher MILES**, l'essentiel est de se mettre d'accord sur un niveau indemnitaire acceptable par l'ensemble des ICCEAAC. Il sera ensuite temps d'avoir une discussion sur la répartition des fonctions entre groupes.

Mme Caroline CLIQUET (Sud-Culture Solidaires) aimerait disposer du tableau des primes actuelles des ICCEAAC.

M. Christopher MILES répète que les ICCEAAC sont éligibles à un dispositif atypique articulé autour d'une prime simple de 3 342 euros, d'une prime double de 6 685 euros et d'une prime triple de 10 027 euros contingentée à 25 % des effectifs. Ce dispositif est d'autant plus atypique qu'il est soumis à l'arrêté du ministre, ce qui oblige à passer devant le guichet unique au moindre euro en plus. C'est d'ailleurs la raison pour laquelle les montants n'ont quasiment pas bougé depuis la mise en place du statut en 2002.

M. Tahar BEN REDJEB (SUD-Culture Solidaires) vient de lire, dans un certain nombre de décrets de la Fonction publique, que les agents logés pour nécessité de service avaient un régime indemnitaire amputé à hauteur de 30 à 50 % de leur valeur. Il y a donc fort à parier que le MCC devra lui aussi se conformer à ce barème.

M. Christopher MILES imagine que ce sera effectivement le cas. Il conviendra donc de mesurer l'impact du dispositif au moment de la mise en place du RIFSEEP pour éviter que des agents ne se retrouvent dans des situations totalement absurdes de baisse des traitements et d'augmentation des loyers.

Mme Claire CHERIE tient toutefois à rappeler que les représentants du personnel et l'administration passeraient à côté d'une étape fondamentale si aucun avis n'était rendu ce jour sur l'arrêté d'adhésion des ICCEAAC au RIFSEEP. L'arrêté ne contenant pas de détails sur les groupes de fonction, il appartiendra au DAT, à la DGCA et aux organisations syndicales de travailler sur le sujet d'ici à la fin de l'année ; ils devront ainsi s'attacher à mettre dans les groupes les fonctions précisément prévues par la future circulaire. Il faut aussi tenir compte du fait que les plafonds d'IFSE prévus dans l'arrêté seront loin d'être atteints même en cas de revalorisation de l'indemnitaire de 50 %, que ce soit sur un groupe ou sur un autre. Par ailleurs dit, il est impératif que le CTM puisse aujourd'hui rendre un avis sur l'arrêté d'adhésion des ICCEAAC au RIFSEEP.

M. Christopher MILES confirme qu'un recueil d'avis ce jour placerait le dispositif dans la file d'attente du guichet unique, ce qui permettrait ensuite d'organiser des discussions avec l'ensemble des parties concernées par les ICCEAAC et d'avoir un classement par groupes de fonction d'ici à la fin de l'année ; la question vaut d'ailleurs plus pour les postes déconcentrés et sera *a priori* clarifiée lorsqu'auront été fixés les organigrammes détaillés de chaque grade.

Par ailleurs, comme l'a indiqué Mme Chérie, il faut avoir conscience qu'une revalorisation de 50 % de l'indemnitaires des ICCEAAC les laisserait encore loin du traitement des attachés.

Mme Anne-Claire ROCTON (CFDT-Culture) regrette tout de même que le tableau des groupes de fonction annexé à l'arrêté d'adhésion ne cesse d'évoluer au fur et à mesure de la discussion, d'autant plus qu'il semble contenir un certain nombre d'erreurs majeures. Il faudra donc s'assurer que l'application d'un tel tableau n'entrave pas la possibilité, pour les conseillers/inspecteurs, de changer de groupe de fonction et de passer d'une petite DRAC à une grande DRAC.

Mme Patricia STIBBE indique que la version du tableau annexé à l'arrêté d'adhésion est une version de travail non finalisée qui ne tient pas compte des dernières discussions sur la répartition des fonctions dans les groupes. En l'occurrence, la DGCA est très attachée à ce que la répartition des fonctions soit lisible. Une nouvelle version du tableau devrait donc être prochainement communiquée aux membres du CTM, qui prendra en compte les observations de la DGCA.

M. Tahar BEN REDJEB (SUD-Culture Solidaires) se demande si le ministère de la Fonction publique et de la Décentralisation a ou non publié un arrêté indiquant les montants des plafonds des régimes indemnitaires des ICCEAAC, étant entendu que seulement trois arrêtés concernant les attachés, les secrétaires administratifs et les adjoints administratifs semblent pour le moment avoir été publiés.

M. Christopher MILES signale que la circulaire distingue les corps communs aux ministères des corps qui leur sont spécifiques, ces derniers étant concernés par un calendrier différent. De fait, la publication des plafonds ne sera possible qu'après passage de l'arrêté en guichet unique, sauf en ce qui concerne les ICCEAAC puisque l'arrêté d'adhésion est d'abord mis en consultation du CTM avant son passage en guichet unique.

M. Thomas PUCCI (CGT-Culture) s'enquiert du coût de la mesure de revalorisation de l'indemnitaires des ICCEAAC.

M. Antoine AUSTRUIT évalue ce coût à 500 K€ sur trois ans, sachant que l'indemnitaires de l'ensemble des ICCEAAC équivaut aujourd'hui à 1 million d'euros. Plus précisément, la mesure coûtera 200 K€ en 2015, 200 K€ en 2016 et 100K€ en 2017.

M. Thomas PUCCI (CGT-Culture) se rappelle que les premières discussions sur le RIF-SEEP prévoyaient une transformation du régime indemnitaire à budget constant. Aujourd'hui, l'on sait que le corps des ICCEAAC bénéficiera d'une revalorisation de son indemnitaire. Il serait donc bien que le même genre de revalorisation soit proposé sur d'autres corps, notamment pour les agents de catégorie B et C ; cette revalorisation serait d'autant plus justifiée que les revalorisations indemnitaires engagées au MCC depuis l'arrivée au pouvoir du nouveau gouvernement n'ont concerné que les catégories A voire A+.

M. Christopher MILES convient qu'un travail doit aussi être mené en faveur des catégories B et C, en tenant compte du fait que le grand nombre d'agents concernés nécessite obligatoirement plus de travail que pour les catégories A. De manière plus globale, il faut voir que l'administration a obtenu deux avancées importantes : que la revalorisation indemnitaire envisageable avec la mise en place du RIFSEEP ne concerne pas que les A+ ou équivalents ; que les techniciens de recherche soient intégrés le plus vite possible dans le NES.

M. Frédéric MAGUET (FSU) rappelle qu'il a été demandé que l'intégration des techniciens de recherche dans le NES soit rétroactive au 1^{er} janvier 2015.

M. Christopher MILES ne peut garantir que la rétroactivité remonte au 1^{er} janvier 2015, étant entendu qu'une telle intégration serait payée sur une enveloppe catégorielle plafonnée ; il s'engage néanmoins à ce que la rétroactivité de la mesure soit portée à son maximum.

Mme Valérie RENAULT (CGT-Culture) s'enquiert du coût que représenterait l'intégration des techniciens de recherche dans le NES à compter du 1^{er} janvier 2015, sachant que cette mesure avait été budgétée il y a fort longtemps.

Mme Claire CHERIE réactualisera le budget en question et le communiquera aux représentants du personnel.

M. Christopher MILES croit se souvenir qu'un budget d'environ 100 K€ avait été prévu pour cette opération.

Mme Valérie RENAULT (CGT-Culture) rappelle que la CGT-Culture demande l'intégration des techniciens de recherche dans le NES au 1^{er} janvier 2015, quoi qu'il en coûte au ministère, étant entendu que les personnels concernés ont dû faire face à un préjudice assez important. Il est d'ailleurs anormal que ce dossier n'ait pas été traité de manière exemplaire ; s'il faut retourner voir la ministre, la CGT-Culture n'hésitera pas à le faire.

M. Christopher MILES ne peut accepter que l'on dise que ce dossier n'ait pas été traité de manière exemplaire alors qu'il a été porté pour une sixième fois dans les discussions avec la DGAFP et que le cabinet a été sollicité à trois reprises sur le sujet. Le SRH et le secrétariat général se sont vraiment obstinés à ce que ce sujet soit traité en bonne et due forme.

M. François ROMANEIX rappelle que ce dossier a souffert de difficultés liées à des arbitrages interministériels et à un blocage constant du ministère de la Fonction publique. Il convient donc de noter que ce blocage est désormais levé. Reste à savoir de quelle manière les techniciens de recherche seront intégrés dans le NES ; sur ce point, l'administration reviendra vers les représentants du personnel dès qu'elle le pourra.

Mme Valérie RENAULT (CGT-Culture) s'étonne que l'administration soit en incapacité de communiquer sur le coût d'une telle mesure alors qu'elle sort d'une conférence RH avec la DGAFP.

Mme Claire CHERIE a demandé à une collaboratrice de lui apporter les informations idoines.

M. Christopher MILES propose de passer au vote sur l'arrêté d'adhésion des ICCEAAC au RIFSEEP.

Votes contre : FSU (1 voix) ; CGT-Culture (7 voix) ;

Vote pour : CFDT-Culture (3 voix) ;

Abstention : UNSA-CFTC (1 voix) ; SUD-Culture solidaires (2 voix) ;

Absents : 1 représentant de SUD.

Mme Anne-Claire ROCTON (CFDT-Culture) se demande s'il serait possible de dire, dans le cadre de l'application de l'arrêté, que l'argent devra prioritairement aller aux agents ayant les régimes indemnitaires les moins favorables. Il serait en effet dommage qu'un tel travail sur les régimes indemnitaires ne permette pas des rééquilibrages au sein du MCC.

S'il ne peut envisager la mise en place d'un dispositif paritaire, **M. Christopher MILES** serait favorable à la mise en place d'un dispositif garantissant le rééquilibrage prioritaire des disparités les plus criantes.

Mme Anne-Claire ROCTON (CFDT-Culture) considère que ce rééquilibrage devrait avant tout concerner les dernières personnes entrées sur les postes de conseillers et inspecteurs, qui sont pour la plupart en bas de la grille indiciaire et du régime indemnitaire.

M. Christopher MILES s'assurera que les disparités ne soient pas trop importantes et que les personnes en bas de l'échelle indemnitaire remontent plus haut sur cette échelle.

M. Tahar BEN REDJEB (SUD-Culture Solidaires) explique l'abstention de son organisation par le fait que le RIFSEEP, auquel elle ne peut adhérer, offrira tout de même un supplément de rémunération indemnitaire pour les ICCEAAC. Il espère néanmoins que la revalorisation des régimes indemnitaires ne sera pas essentiellement axée sur les agents de catégorie A et que les agents de catégories B et C pourront avoir autre chose que des miettes.

Mme Claire CHERIE fait savoir que la DGAFP a récemment accepté que les groupes de fonction de la catégorie C soient constitués à partir des grades, alors qu'elle s'y était longtemps opposée. Cette articulation s'appuie sur le principe que les agents montent en grade au fur et à mesure de leur carrière, avec des paliers et planchers déterminés pour chaque groupe. Le coût de cette mesure n'a toutefois pas encore été établi.

Mme Valérie RENAULT (CGT-Culture) se félicite de l'adoption de cette mesure, qui apportera plus de transparence pour les personnels et plus de simplification administrative. Sur un sujet connexe, elle se demande si l'administration a ou non commencé son travail sur le repyramidage de la filière administrative.

M. Christopher MILES assure que le repyramidage de la filière administrative a été inscrit à l'agenda social 2015. Malgré des capacités de travail limitées au secrétariat général et au SRH, tout sera fait dès la rentrée pour que le dossier puisse aboutir d'ici à la fin de l'année.

M. Arnaud GIBON (expert CFDT-Culture) explique le vote favorable de la CFDT-Culture par le fait que l'arrêté d'adhésion des ICCEAAC au RIFSEEP consacre une revalorisation du régime indemnitaire pour ce corps. Cela dit, ce vote favorable ne l'engage aucunement sur les votes qui seront ultérieurement organisés pour les autres arrêtés d'adhésion, compte tenu des multiples réserves de l'organisation vis-à-vis du RIFSEEP.

La CGT-Culture souhaite aborder un point non inscrit à l'ordre du jour.

M. Tahar BEN REDJEB (SUD-Culture Solidaires) demande que, par respect pour leur expert présent, le point sur la politique immobilière soit dès à présent examiné.

Les représentants de la CGT-Culture quittent la salle.

M. François ROMANEIX, ayant également quitté la salle pour s'entretenir avec la CGT-Culture, les organisations syndicales présentes regrettent son absence alors que l'on aborde un point crucial pour l'avenir des personnels d'administration centrale. Elles considèrent que c'est un manque de respect à leur égard et rappellent, qu'ensemble, elles représentent la majorité des personnels du Ministère.

Point 6 : Point d'information sur la stratégie immobilière du ministère de la culture et de la communication (pour information)

Mme Isabelle GADREY rappelle que les organisations syndicales avaient demandé la présentation de la politique immobilière du MCC. Un dossier a donc été distribué au CTM pour présenter cette stratégie, qui s'inscrit dans le contexte plus global de la politique immobilière de l'Etat et de son application au travers du service France Domaine rattaché au ministère des Finances. En l'occurrence, la stratégie immobilière du MCC s'articule autour de plusieurs éléments : REATE, schémas directeurs régionaux interministériels, schéma pluriannuel de stratégie immobilière de l'administration centrale et des opérateurs, etc. Bien entendu, la stratégie immobilière du MCC tient aussi compte des particularités de nombre des bâtiments qui lui sont rattachés, dont certains ont le statut de monuments historiques ou sont positionnés à des emplacements particuliers.

Le dossier remis au CTM rappelle aussi l'existence des conventions d'utilisation spécifique, qui remplacent désormais le système des affectations ; contrairement à ce qui se fait dans les autres ministères où ces conventions sont signées pour 9 ans, le MCC a obtenu dérogation pour que ces conventions soient signées pour une période de 50 ans. Des conventions d'utilisation spécifique ont ainsi déjà été signées avec le Château de Versailles, le MUCEM, la RMNGP, la Cinémathèque et la Cité de la céramique.

Une fiche a également été rédigée sur le thème de l'accessibilité, avec la mise en place des agendas d'accessibilité programmée. Un travail de coordination a d'ailleurs été mené au niveau central pour aider les structures à mettre en place leurs agendas.

Le dossier communiqué aux représentants du personnel inclut enfin le vademecum de la politique immobilière du MCC, fruit de deux ans de réflexion au sein d'un groupe de travail composé des organisations professionnelles et syndicales, de la médecine de prévention, des ISST et du SRH. Ce document a été adopté en CHSCTM du 30 juin et sera envoyé dans une version plus dynamique à l'ensemble des services déconcentrés et établissements afin qu'ils aient accès à un document référence pratique. Il s'agit d'un document qui n'existe que dans peu de ministères et qui témoigne de l'importance que le MCC accorde à sa politique immobilière et à son patrimoine.

M. Christopher MILES observe que le MCC est quelque part l'héritier du domaine royal et que cet héritage contribue aussi à façonner la politique immobilière du ministère, qui a été précurseur dans ce domaine avec par exemple le décret statutaire de Versailles.

Mme Caroline CLIQUET (Sud-Culture Solidaires) donne lecture de cette déclaration :

« Sud-Culture remarque qu'il n'y a pas de nouvelle information sur les perspectives en matière d'implantation des agents de l'administration centrale en 2017/2018, comme lors du CT du 16 juin 2015. Sud-Culture dénonce cette politique immobilière de l'Etat, qui se fait au détriment des agents et au profit des grands groupes immobiliers. Ces perspectives de

nouvelles implantations génèrent incompréhensions et beaucoup d'inquiétudes de la part des agents, qui subissent depuis des années réorganisations, déménagements à répétition et densifications depuis 2010, où le ministère a instauré la règle aberrante de 7 m² par agent. Aussi, quand le MCC parle de densifier à nouveau ces mêmes espaces, ce verbe fait bondir. Les agents du MCC doivent être traités comme les autres agents de l'Etat et ne doivent pas être discriminés. Pour Sud-Culture, les hypothèses présentées ne sont pas acceptables en l'Etat. »

M. Tahar BEN REDJEB (SUD-Culture Solidaires) ajoute que les fusions à venir font peser de sérieux risques sur les implantations immobilières des STAP et des futures DRAC. Il est donc regrettable que la question immobilière n'ait pas été abordée du point de vue de la mutualisation.

M. Christopher MILES fait tout de même remarquer que les documents remis aux représentants du personnel incluent des dégagements sur la politique immobilière dans les services déconcentrés et sur l'expérimentation des SDIR.

Mme Michèle DUCRET (CFDT-Culture) signale que le communiqué récemment paru sur Sémaphore a suscité un mouvement de panique chez les agents des Bons-Enfants, à propos des trois hypothèses d'implantation étudiées par le ministère. Cette communication était sans doute prématurée vu l'état d'avancée des discussions et les fantasmes alimentant le futur de l'immeuble des Bons-Enfants, dont l'éventuelle vente est sur la table depuis 2008. Il est donc temps que les discussions reprennent, sachant que les agents manquent d'informations factuelles sur les possibilités de densification de l'immeuble, sur le nombre de mètres carrés au global et par agent, sur le nombre de bureaux vides, sur le nombre d'agents par bureau, etc. Il faut aussi tenir compte du fait que les agents ne se voient pas à nouveau déménager en banlieue ou changer leurs habitudes de transport.

Mme Cécilia RAPINE (CFDT-Culture) rappelle que le communiqué en question est paru tout de suite après une réunion entre les organisations syndicales, le conseiller social, le BPI et la secrétaire générale adjointe, qui venaient à peine d'évoquer la question ; les organisations syndicales ont donc été mises devant le fait accompli et ont eu le sentiment que la réunion avec le cabinet n'avait servi que de préalable à l'envoi du communiqué. Concernant le schéma pluriannuel, des informations devraient être communiquées au sujet des DRAC puisque la ministre a récemment annoncé le passage de 22 à une quarantaine d'implantations. Des réponses sont par ailleurs attendues au sujet du Quadrilatère des Archives et des implantations de Paris, Fontainebleau et Pierrefitte, puisque les agents doivent savoir comment seront organisés les sites franciliens des Archives nationales. A ce titre, il est regrettable que le dossier de Fontainebleau ne soit plus étudié que sous l'angle technique et non plus sous l'angle stratégique ; de la même manière, l'on peut s'interroger sur la capacité du site de Pierrefitte à tenir son rôle durant plus de 30 ans ; il serait enfin temps de fixer un avenir au Quadrilatère des Archives et d'engager des investissements pour la rénovation et le réaménagement du site.

M. Frédéric MAGUET (FSU) salue d'abord le travail réalisé pour la rédaction du vadémécum de la politique immobilière du MCC. Concernant les soupçons de vente de l'immeuble des Bons-Enfants, il rappelle avoir lu un article du *Canard enchaîné* insistant sur l'infinie incompétence de France Domaine sur les questions immobilières et posant bien le problème de l'implantation des Archives nationales. Le communiqué paru à ce sujet sur Sémaphore a certes suscité un mouvement de panique, mais il était peut-être préférable que

les choses soient dites plutôt que tues. Reste à savoir quelle stratégie le MCC mettra en place pour contrer les ambitions de France Domaine et rassurer les agents de l'administration centrale sur leur implantation, sachant que personne n'est motivé pour se rendre en banlieue.

M. Marc LEVEQUE (expert Sud-Culture Solidaires) constate que le Conseil immobilier de l'Etat est surtout composé de personnes venant de l'immobilier financier, qui s'intéressent avant tout aux deux premiers objectifs de la politique immobilière de Bercy au détriment des objectifs 3 et 4. Il faut pourtant tenir compte de ce que mentionnait le rapport de 2010 sur le bien-être et l'efficacité au travail, qui signalait que la non-prise en compte des lieux d'habitation dans le choix des lieux de travail risquait de multiplier les alertes du CHSCT sur les conditions de vie des agents. A ce propos, M. Marc LEVEQUE (expert Sud-Culture Solidaires) aimerait disposer d'une carte horométrique partant de la rue de Valois pour avoir une idée de l'éventuelle implantation future de l'administration centrale, étant entendu que celle-ci devrait se situer à un maximum de 40 minutes de trajet de la rue de Valois. Il serait ensuite pertinent d'y superposer la cartographie des domiciles des agents par catégorie pour mesurer les temps d'accès à la future implantation, sachant que les contraintes de transport impactent nécessairement les agents. Pour ce qui est de l'aspect financier, il faudra regarder si l'éventuel nouveau bâtiment – qui devra être adapté aux missions des agents et accessible au public – sera plus économique que l'actuel, accessible aux personnes à mobilité réduite et économe en énergie.

M. Christopher MILES estime possible de produire une carte horométrique montrant les endroits accessibles en 40 minutes de transport depuis la rue de Valois ; il serait d'ailleurs pertinent d'y superposer la cartographie des domiciles des agents par catégorie pour mesurer les temps d'accès à l'éventuelle implantation future. Sur les aspects techniques, il sera difficile de faire mieux que l'immeuble de la rue des Bons-Enfants, qui est positionné en central près du cabinet et qui abrite des locaux spécifiques pour le personnel et ses associations. A l'inverse, un éventuel nouveau bâtiment serait *a priori* plus conforme aux normes d'accessibilité des personnes à mobilité réduite et moins gourmand en énergie que l'actuel bâtiment.

En termes de stratégie, le MCC ne cherchera pas spécifiquement à contrer les ambitions de France Domaine, puisque la question ne se pose pas de cette manière. Il faut en effet rappeler que France Domaine a été créé par l'Etat pour, d'une part, optimiser sa performance immobilière et, d'autre part, optimiser sa rente immobilière par le biais de programmes de vente. Ces deux objectifs entrent partiellement en contradiction, mais il serait peu judicieux de partir du postulat que France Domaine refuserait de coopérer avec le MCC. France Domaine est bien le partenaire du ministère qui doit l'aider à trouver le moyen de loger au mieux ses collaborateurs tout en optimisant la situation financière de l'Etat. C'est la raison pour laquelle différents scénarii ont été définis par France Domaine et le Conseil immobilier de l'Etat, qui est certes constitué par des professionnels de l'immobilier – venant de la Cour des comptes ou du monde de l'entreprise – mais qui est présidé par un parlementaire.

Ces scénarii s'appuient sur l'hypothèse d'un maximum de 10 m² de surface utile nette par agent, contre 13 m² par agent dans les locaux actuels de l'administration. Ils tiennent aussi compte du fait que les locaux de l'immeuble de rue Beaubourg dépassent le loyer plafond fixé par France Domaine, avec un loyer de 600 euros/m² pour un plafond fixé à 400 euros/m². Enfin, ces scénarii partent du principe qu'il revient au MCC d'optimiser l'occupation des immeubles existants, avec notamment des opérations de densification sur l'immeuble de la rue Saint-Honoré (des documents sur les possibilités de densification seront fournis aux

représentants du personnel à mesure de l'avancée du dossier) et des opérations de densification ou de vente d'autres immeubles domaniaux (notamment l'immeuble de la rue des Pyramides).

La prise en compte de tous ces éléments permet d'élaborer trois scénarii, qui découlent mécaniquement des possibilités immobilières sur Paris :

- le maintien de la rue de Valois, avec un travail sur les postes pouvant être offerts au sein du Quadrilatère des Archives sans remettre en cause les missions de préservation des archives de l'Etat et sans remettre en cause leur meilleure conservation (prise en compte de la question de leur mise hors d'eau en cas de crue centenaire) ;
- l'évacuation des agents de la DGCA occupant des immeubles pouvant faire l'objet d'une valorisation domaniale, ce qui pourrait entraîner le repositionnement de 300 agents sur les rues des Pyramides ou des Bons-Enfants après densification ;
- le maintien de la rue de Valois combiné à l'évacuation des agents hors rue de Valois, ce qui conduirait au repositionnement de 1 200 agents.

Pour ce qui est spécifiquement des Archives, l'administration ne souhaite pas préjuger du résultat définitif des expertises actuellement en cours sur Fontainebleau. Un certain nombre de données doivent toutefois pouvoir être affinées concernant le Quadrilatère des Archives pour déterminer l'avenir du site. Ce qui est certain, c'est que la partie domanialement détachable du Quadrilatère est assez faible, puisque les grands dépôts, l'hôtel de Rohan, le CARAN, l'hôtel de Soubise et l'écurie des chevaux du soleil ne peuvent être sortis du patrimoine de l'Etat. Il faut aussi tenir compte du fait que les bâtiments Chamson et Guerre ont été spécifiquement construits pour recueillir des archives et que le système de souterrains reliant l'ensemble des bâtiments est indissociable de la circulation des archives. Enfin, il ne faut pas oublier qu'une voie ouverte au public – la rue des Quatre-Fils – traverse désormais le Quadrilatères des Archives pour passer de la rue des Archives à la rue Vieille-du-Temple. De fait, les hôtels qui seraient éventuellement sécables de ce domaine seraient les hôtels de Jaucourt et de Fontenay, étant entendu que ces hôtels – dont l'un servait autrefois de logement de fonction au directeur des Archives nationales – ne sont plus occupés et qu'ils ne sont pas équipés pour stocker des archives.

Par ailleurs, l'éventuel redéploiement de l'ensemble des Archives sur le seul Quadrilatère dépendra de ce qui sera retenu pour le site de Fontainebleau. La première hypothèse serait le maintien des archives de Fontainebleau sur place, en les stockant dans le bâtiment existant (après consolidation) ou dans un nouveau bâtiment à construire. La deuxième hypothèse serait le déménagement de tout ou partie des archives de Fontainebleau sur le site de Pierrefitte, qui comprend une réserve pouvant être équipée pour le stockage des archives ainsi qu'une réserve foncière permettant l'aménagement d'une extension ; dans ce deuxième cas, il resterait à déterminer la durée de cette extension, étant entendu que le développement de l'archivage électronique pourrait remettre en cause la capacité de Pierrefitte à tenir entre 30 et 50 ans comme initialement prévu. Une fois que ces questions auront été résolues et que l'ensemble des scénarii auront été étudiés, il conviendra de rapprocher la question du schéma directeur d'administration centrale de la question du projet scientifique et culturel et de l'avenir global des Archives nationales.

En ce qui concerne les DRAC, la question immobilière va se poser de manière rapide pour les STAP. En effet, il sera nécessaire de réfléchir à la co-localisation des STAP et des DDT, sujet déjà évoqué par le passé et qui devrait s'accélérer dans le cadre de la départementalisation

croissante de l'Etat et par le fait que la présence conjointe des services pourrait faciliter les instructions accélérées de documents d'urbanisme. Il faut ici rappeler que des co-localisations ont déjà été mises en œuvre dans le passé à la suite de la REATE, puisqu'un certain nombre de services sont déjà implantés dans des cités administratives à proximité des DDT. Un document bilan sera donc prochainement communiqué au CTM pour faire le point sur les STAP implantés en proximité des DDT, sur les STAP disposant de locaux spécifiques et sur les STAP implantés dans les services des DRAC.

Pour ce qui est DRAC en tant que telles, il est aujourd'hui impossible de savoir si elles pourront conserver les locaux actuellement occupés, étant entendu qu'aucune étude n'a été menée en ce sens et que le sujet n'a pas encore été discuté avec France Domaine. Les hypothèses actuelles de localisation des DRAC et des sites n'incitent pas l'administration à penser que d'éventuelles réductions d'effectifs imposeraient de quitter les bâtiments actuellement occupés par les services des DRAC, dans la mesure où la mutualisation des ressources ne concernerait que les fonctions support.

Les 40 implantations évoquées par la ministre et rappelées par Mme Rapine seraient pour leur part constituées des 22 sites actuellement occupés par les DRAC – qui, à ce stade, ne devraient pas être affectés par des éléments de valorisation immobilière intempestifs – et 18 sites dans lesquels des STAP seraient amenés à héberger des conseillers en charge de fonctions culturelles exercées en plus grande proximité : éducation artistique et culturelle, action culturelle, langues régionales, spectacle vivant, etc. Bien entendu, les cas des STAP installés trop à l'étroit pour accueillir ces implantations seraient examinés au cas par cas.

Mme Isabelle GADREY tient à dissiper les inquiétudes exprimées au sujet de la densification de l'immeuble de la rue des Bons-Enfants. Cette densification s'articulerait autour d'une réorganisation générale du bâtiment et de la réorganisation de certains grands bureaux aujourd'hui occupés par des personnes seules. Il y aura donc possibilité de densifier le bâtiment sans pour autant réduire la surface occupée par chaque agent.

M. Philippe BRUNET (expert FSU) doute néanmoins que la densification ne s'accompagne pas d'une augmentation de l'occupation des surfaces. Il en veut pour preuve les mutations observées dans les cités administratives à la suite de la RGPP et de la REAT, qui ont quasiment systématiquement entraîné une augmentation du nombre d'agents dans les bureaux, la disparition des espaces de travail sur les Archives et la chasse à la construction de salles de réunion ; les impacts ont particulièrement été importants à la DRAC Centre, qui a perdu 400 m² de surface. En tout état de cause, le passage de 12 à 10 m² par agent sera nécessairement synonyme de dégradation des conditions de travail dans les DRAC, à moins que la baisse des effectifs anticipée sur les DRAC ne réduise les impacts d'une telle densification. Cette alternative ne serait évidemment pas la panacée, compte tenu de la situation de sous-effectifs des services déconcentrés. Force est donc de reconnaître que la présente implantation n'offre aucune perspective en matière de développement des effectifs et d'amélioration des conditions de travail. Cela va finir par poser un certain nombre de problèmes quant à la viabilité du fonctionnement des services et de l'accueil du public, certaines DRAC ayant déjà commencé à limiter les accès à leur centre de documentation ou l'accueil des publics.

M. Christopher MILES a conscience qu'il existe des difficultés spécifiques d'implantation des STAP. Il rappelle pour autant qu'aucune DRAC n'est en-deçà du ratio de 12 m² par agent et que personne n'a forcé la main du MCC pour y parvenir. Les DRAC ne sont pas entassées

et aucune instruction n'a été transmise pour aller plus loin en termes d'occupation des bâtiments.

Mme Isabelle GADREY confirme que les ratios d'occupation des DRAC sont supérieurs à 12 m² par agent et parfois très élevés en raison du statut de monument historique des locaux occupés. S'il est vrai que les demandes de mutualisation d'espaces de réunion se multiplient, cela ne va aucunement dans le sens d'une dégradation des conditions de travail.

M. Tahar BEN REDJEB (SUD-Culture Solidaires) juge la politique immobilière dans les DRAC de manière moins pessimiste que son camarade de la FSU, étant entendu que les problèmes bien réels de la DRAC Centre ne peuvent être généralisés à l'ensemble des DRAC. Son inquiétude concerne davantage l'intérêt des préfets de région pour les locaux des DRAC, que certains souhaiteraient voir transformés en site d'accueil des SGAR. La mutualisation d'espaces communs est également préoccupante et n'est pas sans incidence sur les conditions de travail des agents, puisque les sites sont alors obligés d'accueillir régulièrement des personnels extérieurs venant participer à des réunions. Il s'agira donc de suivre ce sujet avec attention dans le cadre de la fusion des DRAC et de la mutualisation des fonctions, même si les réaménagements de locaux devraient être limités en quantité par la disparition de certaines missions et ressources jusqu'ici dévolues aux DRAC.

Mme Isabelle GADREY sait que les préfets doivent établir leur schéma directeur immobilier dans un contexte de réorganisation globale, mais elle ne les imagine pas avoir de visées particulières sur les locaux des DRAC. La mutualisation d'espaces communs est certes une réalité, mais elle n'est pas considérée par l'administration comme un cheval de Troie qui permettrait à d'autres structures de s'installer définitivement sur les sites des DRAC.

M. Sébastien NADIRAS (expert CFDT-Culture) revient brièvement sur le projet de transfert du ministère en banlieue ; si la question de l'accessibilité a bien été mise en avant, il est utile de rappeler que la centralité est l'un des critères de mesure de l'accessibilité et qu'un site de banlieue serait par définition moins accessible pour les agents habitant eux aussi la banlieue mais à l'autre bout de l'Ile-de-France.

Concernant les scénarii de relocalisation de plusieurs centaines d'agents sur le Quadrilatère des Archives, il faut rappeler que les besoins spécifiques en locaux des Archives nationales ont été largement sous-estimés par le rapport Magnien-Notari. Si le cabinet du ministre a récemment admis que ce rapport était à revoir et à ravalier au rang d'élément de documentation, il n'en reste pas moins le cadre de référence dans lequel tout le monde se projette pour l'avenir des Archives. Or ce cadre extrêmement contraint oblige les services à se faire concurrence lorsqu'il s'agit d'obtenir des espaces supplémentaires, l'agrandissement de la surface de l'un ne pouvant se faire sans réduction de la surface de l'autre.

Deux éléments de contexte viennent par ailleurs remettre en cause les scénarii prévus par le rapport Magnien-Notari : les incertitudes pesant sur la pérennité du site de Fontainebleau, dont on ne sait s'il pourra ou non être conservé (si le site devait fermer, il serait peut-être préférable qu'une partie des agents et des services soient rapatriés sur Paris plutôt que sur Pierrefitte) ; la sortie éventuelle des fonds conservés dans les sous-sols inondables, qui mettrait le MCC dans l'obligation de retrouver un nombre similaire de linéaires en surface.

Au regard de tous ces éléments, l'éventuelle installation de 300 agents supplémentaires sur le Quadrilatère des Archives semble plus que compliquée. En revanche, la CFDT-Culture ne

partage pas l'opposition de principe de la CGT-Culture à l'accueil d'agents supplémentaires sur le Quadrilatère. Le site peut encore accueillir des personnels, à condition que soient prises en compte de manière prioritaire, objective et sincère les missions fondamentales des Archives sur leur site parisien, qui seul garantira la pérennité de l'entité.

En conclusion, M. Sébastien NADIRAS (expert CFDT-Culture) se demande si le SIAF serait également concerné par un déménagement en banlieue si tous les agents des services centraux devaient y être envoyés. Il sollicite également la communication des éléments sur lesquels se fonde l'appréciation du caractère détachable et sécable de tel ou tel bâtiment des Archives nationales.

M. Christopher MILES partage la plupart des constats dressés par l'expert de la CFDT-Culture, qui vient de proposer un bilan précis et objectif de ce qu'il a pu se passer depuis la production du rapport Magnien-Notari. Il va de soi que certains éléments du rapport méritent d'être mis à jour au regard des dernières évolutions contextuelles, à commencer par l'estimation du coût de remise aux normes des locaux existants. Pour ce qui est de l'organisation des sites franciliens des Archives, il semble difficile d'envisager le transfert des fonds de Fontainebleau sur un bâtiment ayant vocation à conserver les documents antérieurs à 1789 ; en revanche, si le site de Fontainebleau devait fermer, il ne serait pas absurde que les personnels aient une priorité de réaffectation sur Paris plutôt qu'à Pierrefitte.

S'agissant de l'éventuel déménagement du MCC en banlieue, le SIAF ferait effectivement partie des services délocalisés puisque seuls les services de la rue de Valois resteraient sur Paris ; si rien n'oblige l'administration à sortir le SIAF de Paris, il serait tout de même curieux d'avoir l'ensemble de la DGPAT regroupée sur un site à l'exception du SIAF. Quant à l'évaluation du caractère sécable de tel ou tel bâtiment des Archives nationales, elle repose avant tout sur des éléments de bon sens plutôt que sur des critères objectifs de nature juridique ou patrimoniale ; autant un bâtiment comme Breteuil ne peut être dissocié du fonctionnement d'ensemble du Quadrilatère, autant les hôtels de Fontenay et Jaucourt – récemment acquis et faiblement interconnectés au reste du dispositif – pourraient faire l'objet d'une valorisation auprès de France Domaine.

M. Jean-Luc SARROLA (UNSA-CFTC) se souvient que le ministère de l'Intérieur avait en 2013 demandé aux préfets d'établir un plan d'immobilier local. Si la mutualisation d'espaces communs avait quelque peu enterré le débat, les discussions se sont récemment rouvertes dans le cadre de la régionalisation, avec de nombreux préfets faisant part de leur volonté de regrouper un certain nombre de services sur les mêmes implantations. M. Jean-Luc SARROLA (UNSA-CFTC) s'interroge donc sur l'état des discussions menées à ce sujet entre le ministère de l'Intérieur et le MCC.

M. Christopher MILES répond que le MCC n'a pas sur ce sujet de contact spécifique avec le ministère de l'Intérieur. Il faudra attendre que les discussions sur l'organisation définitive avancent un minimum pour éventuellement commencer à parler de déménagements de directions. En tout état de cause, aucun mouvement n'est en cours dans les DRAC non impactées par la réforme actuelle.

Mme Isabelle GADREY confirme que les discussions sur les SDIR n'en sont qu'à leurs balbutiements. Certains projets continuent en revanche de vivre en parallèle de la réforme, à l'instar du projet de cité administrative en Corse qui a récemment abouti et pour lequel la

DRAC a pu être préservée. Des contacts sont d'ailleurs établis avec le ministère de l'Intérieur dans le cadre du suivi interministériel de ces projets.

M. Philippe BRUNET (expert FSU) fait savoir que la DRAC Centre, qui n'est pourtant concernée par aucun projet de fusion et aucun mouvement de site administratif, a signé une convention avec France Domaine pour libérer 50 % de ses surfaces à horizon 2020 ; il s'agit d'une décision non négligeable, étant entendu que 400 m² ont déjà été libérés dans le cadre d'un processus de restructuration interne à la DRAC pour loger le service de la répression des fraudes. En parallèle, la DRAC Centre a récemment appris que des discussions avaient été menées avec la préfecture pour le transfert du STAP de l'Indre sur la cité administrative de Châteauroux. Il apparaît donc nécessaire d'instaurer un dialogue pérenne sur les projets d'immobilier déconcentrés entre le ministère de l'Intérieur et le MCC ; ces discussions sont d'autant plus nécessaires que les DRAC se rapprochent progressivement des plafonds de fonctionnement normal et qu'il paraît difficilement envisageable d'accueillir davantage de personnels dans les locaux.

M. François ROMANEIX, ayant réintégré la salle durant la discussion, assure les organisations syndicales de son respect à leur égard.

Point 4 : Projet d'arrêté portant création du Comité national de l'action sociale du ministère de la culture et de la communication (<i>pour avis</i>)

M. Roland BRETON rappelle que le CNAS est une instance de dialogue social contribuant à l'orientation de la politique sociale du ministère, dont l'objet est d'améliorer les conditions de vie des agents et de leur famille au travers de prestations spécifiques dans les domaines de la restauration, du logement, de l'enfance et des loisirs.

Le Comité national d'action sociale du ministère est une instance existant dans tous les départements ministériels. Au MCC, le CNAS est l'héritier du Comité de l'action sociale du ministère des Affaires culturelles créé par arrêté du 8 mars 1973. Dans la forme la plus proche de celle dans laquelle il fonctionne actuellement, le CNAS date du 8 février 1999. La dernière évolution qui l'a impacté a fait suite à la réorganisation du ministère en 2010, avec une modification de la représentation de l'administration pour coller aux nouvelles directions générales issues de la réorganisation.

Le texte de l'arrêté portant création du CNAS est soumis ce jour à l'avis du CTM, après des échanges nourris dans le cadre de ladite instance qui s'est réunie pour la deuxième fois de l'année le 3 juillet dernier. Il s'agit d'un choix de l'administration, qui ne s'imposait pas au vu de la consultation du bureau du dialogue social et de l'expertise statutaire. Ce choix est d'ailleurs tout à fait louable, puisque les évolutions du texte ont fait consensus au sein du CNAS.

Un des aspects majeurs qui fondait cette évolution touchait l'article 5, qui faisait encore référence au Comité technique ministériel ; c'est à ce titre que des amendements ont été rajoutés au texte initial de l'arrêté.

Concernant l'article 1^{er}, les débats du CNAS portaient sur l'intitulé de contribution à la définition de la politique ministérielle, avec la question de savoir si l'on devait parler « *des* » politiques ministérielles ou « *de la* » politique ministérielle. Le choix des représentants du personnel et de l'administration a été de conserver « *la* » politique ministérielle, dans la

mesure où elle a vocation à se décliner sur l'ensemble du périmètre ministériel et qu'une déclinaison au pluriel aurait pu être source de confusion.

Sur l'article 2, une possibilité plus large a été ouverte pour les réunions supplémentaires du CNAS, qui se réunit au minimum deux fois par an ; alors que ces réunions extraordinaires devaient auparavant être demandées à l'initiative de 13 membres du CNAS, elles peuvent désormais être sollicitées sur demande écrite de la moitié des représentants du personnel.

Un article 7 a par ailleurs été rajouté pour préciser les modalités de fonctionnement de l'instance, dont les politiques sociales pouvaient jusqu'ici être déclinées par la Commission d'attribution des secours et par la Commission d'attribution des logements sociaux. En l'occurrence, une troisième commission auparavant considérée comme un groupe de travail a été rajoutée pour faire l'état régulier de la restauration collective à laquelle ont accès l'ensemble des collaborateurs du MCC.

La dernière modification de l'arrêté prévoit la participation d'un nouvel établissement public aux réunions du CNAS au titre de son implantation très dispersée sur le territoire national, à savoir le Centre des monuments nationaux (qui sera représenté par son président ou son représentant).

M. Christopher MILES propose de recueillir l'avis des représentants du personnel sur les modifications apportées à l'arrêté portant création du CNAS du MCC.

Votes contre : 0 ;

Votes pour : UNSA-CFTC (1 voix) ; FSU (1 voix) ; SUD-Culture solidaires (2 voix) ; CFDT-Culture (3 voix) ;

Abstention : 0 ;

Absents : CGT-Culture (7 voix) ; 1 représentant de SUD.

Point 8 : Questions diverses

Revue des missions de l'Etat

M. Christopher MILES annonce que la disposition relative aux conservateurs des objets d'art a été retirée du document transmis au Conseil national des services publics. Les rédacteurs du texte ont apparemment compris que la déconcentration de la gestion de personnels aux collectivités était perçue par l'ADF comme une fausse bonne affaire – puisqu'une bonne part des personnels est déjà payée par les collectivités – et qu'elle pouvait l'amener à s'interroger sur le non-remboursement du coût de ces personnels par l'Etat

M. Tahar BEN REDJEB (SUD-Culture Solidaires) regrette tout de même que les six autres propositions relatives à la revue des missions de l'Etat n'aient pas été prises en compte. Il déplore notamment que la question de la reprise de l'assistance à maîtrise d'ouvrage n'ait pas été mieux traitée, sachant que cette mission va revenir dans les DRAC alors même que les personnels qui la maîtrisaient ne sont plus là.

MUCEM

Mme Caroline CLIQUET (Sud-Culture Solidaires) souhaite savoir si les agents contractuels du MUCEM bénéficieront d'une reprise rétroactive de leur ancienneté dans le cadre de la mise en place de la grille qui leur est dédiée.

M. Christopher MILES croit savoir que la reprise d'ancienneté ne sera que partielle, mais il laissera le SRH se renseigner pour apporter une réponse précise aux représentants du personnel.

La séance est levée à 19 heure.

Les autres questions diverses et les points suivants sont reportés à un prochain CTM.

Point 5 : Décret relatif à la charte de déconcentration et ses conséquences sur les politiques publiques culturelles, les personnels, leurs métiers et leurs carrières (pour information)
--

Point 7 : Point d'information sur le service civique (pour information (<i>pour information</i>))
--

Secrétaire de séance	Président	Secrétaire adjoint de séance
Anne-Claire RICHARD	François ROMANEIX	Jean-Luc SARROLA (liste Commune UNSA / CFTC)