

# SECRETARIAT GENERAL

## Compte rendu de réunion / relevé de décision

**Sujet :** *Comité technique ministériel*

---

**Date de la réunion :** 22 novembre 2016

### SERVICE ORGANISATEUR

Service des ressources humaines (SRH2 / BSDS)

*Rédacteur : BSDS*

**Présents :** Madame Irène BASILIS, Directrice adjointe de cabinet, Madame Karine DUQUESNOY, Conseillère sociale, Monsieur Christopher MILES, Secrétaire général du Ministère, les représentants des directions générales d'administration centrale, les experts de l'administration ainsi que les représentants de la CGT-Culture, de la CFDT-Culture, de SUD Culture solidaires, de la FSU et de la liste commune UNSA/CFTC, membres titulaires représentants du personnel.

---

Le comité technique ministériel (CTM) s'est réuni le mardi 22 novembre 2016 de 9h30 à 12h30. Il a pu valablement délibérer en présence de plus de la moitié des représentants du personnel.

Le représentant du SNAC-FSU est désigné secrétaire adjoint de séance (Frédéric MAGUET).

**NB :** *Ce compte-rendu synthétique ne se substitue pas au procès-verbal de séance qui sera mis à disposition des organisations syndicales siégeant au CTM.*

### **Les points suivants étaient inscrits à l'ordre du jour du CTM :**

- 1- Présentation de la candidature du Ministère de la Culture et de la Communication à la double labellisation « diversité et égalité » (*pour information*) ;
- 2- Avancement de la démarche de prévention des discriminations, de promotion de l'égalité professionnelle et de diversité (*pour information*) ;
- 3- Mise en place d'une cellule externe d'écoute des réclamations pour discrimination réelle et supposée (*pour information*).

---

### **Point n°1 – Présentation de la candidature du Ministère de la Culture et de la Communication à la double labellisation « diversité et égalité » :**

Le 6 mars 2015, au cours du comité interministériel « Égalité et diversité », le Gouvernement a

décidé que les ministères évalueraient leurs procédures en matière de gestion des ressources humaines et les a invités à candidater aux labels Diversité et Égalité d'ici à la fin de 2016.

La ministre de la Culture et de la communication a confirmé son engagement dans ces démarches en écrivant aux présidents et directeurs placés sous son autorité le 26 juillet 2016 puis aux agents du ministère le 3 octobre 2016.

Afin d'obtenir les labels *Diversité* et *Égalité professionnelle entre les femmes et les hommes*, le ministère est soumis à une procédure d'audit menée par AFNOR Certification. L'évaluation est fondée sur un cahier des charges en 7 points :

1. un état des lieux, un diagnostic et une analyse des risques ;
2. la définition et la mise en œuvre d'une politique en matière de prévention des discriminations et de promotion de la diversité et/ou de l'égalité professionnelle ;
3. la mise en place d'une cellule d'écoute ;
4. la mise en place d'actions de communication interne, de sensibilisation et de formation ;
5. la prise en compte de la diversité et/ou de l'égalité professionnelle dans la gestion des ressources humaines et la gouvernance de l'organisme ;
6. la communication externe, l'ancrage territorial, les relations avec les fournisseurs et les usagers ;
7. l'évaluation et les axes d'amélioration de la démarche diversité et/ou d'égalité professionnelle.

Le dossier, s'il répond aux critères définis par AFNOR Certification, est soumis à la validation d'une commission indépendante. Le ministère prévoit de déposer son dossier en début d'année 2017. Le label est accordé pour 4 ans, avec un audit de suivi à 2 ans.

Les labels définissent notamment un cadre pour :

- progresser sur ses pratiques, les évaluer, les améliorer, les rendre homogènes et traçables ;
- mettre en cohérence les différentes initiatives internes et externes en faveur de l'égalité professionnelle et de la diversité ;
- développer l'accès à la culture de tous les publics, faire en sorte que les politiques culturelles et les acteurs qui l'incarnent reflètent la diversité de la société ;
- affirmer la responsabilité sociale du ministère ;
- dialoguer avec les représentants du personnel sur les enjeux et les valeurs.

Ces labels constituent une forte reconnaissance de l'engagement pour une politique volontariste et ambitieuse de lutte contre les discriminations et de promotion de la diversité et l'égalité professionnelle.

Le ministère de la Culture et de la Communication a pris des initiatives importantes pour garantir l'égalité de traitement. Il a ouvert un ambitieux chantier en faveur de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, mis en place des outils d'observation et d'analyse de la gestion des ressources humaines (observatoires sur les régimes indemnitaires et sur l'emploi contractuel), en s'appuyant sur l'action des hauts fonctionnaires à la prévention des discriminations, à la diversité et à l'égalité entre les femmes et les hommes. Un certain nombre de mesures destinées à favoriser l'emploi et l'accompagnement de personnes en situation de handicap ont été mises en œuvre depuis plusieurs années.

**Point n°2 – Avancement de la démarche de prévention des discriminations, de promotion de l'égalité professionnelle et de diversité (pour information)**

La démarche de prévention des discriminations, de promotion de l'égalité professionnelle et de diversité est basé sur trois piliers :

- la formation ;
- les actions de communication et de sensibilisation des agents ;
- l'attention portée aux achats publics.

La mission « diversité-égalité » et la mission de la communication interne ont mené une enquête de perception sur l'égalité professionnelle et la diversité auprès des agents du MCC à laquelle 1 125 personnes ont répondu. Les résultats constitueront les premières pierres du baromètre social et seront connus dans les semaines à venir.

### **Point n°3 – Mise en place d'une cellule externe d'écoute des réclamations pour discrimination réelle et supposée (*pour information*)**

Dans le cadre de la démarche de labellisation, le ministère de la culture et de la communication a choisi de mettre en place une cellule externe d'écoute, composée d'avocats spécialisés dans le droit de la fonction publique, le droit du travail et la lutte contre les discriminations. Cette cellule a vocation à analyser juridiquement les réclamations au sens des 21 critères de discrimination. D'autres ministères ont mis en place ce type de cellule qui ne se substitue pas aux voies de recours hiérarchiques et contentieux. Elle sera ouverte aux agents et usagers qui se sentent victimes de discrimination mais également à toute personne ayant constaté une discrimination réelle ou supposée.