

**PROCÈS-VERBAL
DU COMITÉ TECHNIQUE MINISTÉRIEL
DU 28 JUIN 2016**

Sont présents au titre de l'administration :

- Mme Audrey AZOULAY, *ministre de la culture et de la communication,*
- M. Christopher MILES
- Mme Iris BASILIS
- M. David ZIVIE
- Mme Karine DUQUESNOY
- M. Jean-Baptiste GOURDIN
- M. Thibaut LOUSTE
- M. Vincent BERJOT
- M. Hervé LEMOINE
- Mme Françoise BANAT-BERGER
- Mme Carole ETIENNE BOISSEAU
- Mme Régine HATCHONDO
- M. Pascal PERRAULT
- Mme Claire CHERIE
- Mme Isabelle GADREY
- M. Sébastien CLAUSENER
- Mme Anne-Claire RICHARD
- M. Antoine AUSTRUIT
- Mme Céline BOSSU
- Mme Christelle CREFF

Sont présents au titre des représentants du personnel :

Au titre de la CFDT-Culture :

- Mme Michèle DUCRET
- Mme Cécilia RAPINE
- Mme Anne-Claire ROCTON (suppléante)
- M. Emmanuel PIERREZ (suppléant)
- Mme Isabelle LAZZARINI (suppléante)

Au titre du SNAC-FSU :

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

Au titre de la liste commune CFTC-UNSA :

- M. Jean-Luc SARROLA

Au titre de la CGT-Culture :

- Mme Valérie RENAULT
- Mme Sophie MEREAU
- M. Franck GUILLAUMET
- M. Emmanuel PARENT
- Mme Virginie SOYER
- M. Christophe UNGER (suppléant)
- M. Dominique FOURNIER (suppléante)
- M. Frédéric JOSEPH (suppléant)
- M. Wladimir SUSANJ (suppléant)
- M. Mahieddine HACIANE (suppléant)

Experts au titre des organisations syndicales :

Au titre de la CFDT/Culture :

- Mme Marielle DORIDAT-MOREL
- M. Michel BIGOT
- M. Arnaud GIBON
- Mme Anne CORNET
- M. Christophe PAULY
- Mme Nadine GASTALDI
- Mme Violaine CHALLEAT-FONCK
- M. Sébastien NADIRAS

Ordre du jour

Intervention de Madame Audrey AZOULAY, ministre de la culture et de la communication, sur le service à compétence nationale des Archives Nationales

1. Approbation des procès-verbaux des CTM du 10 novembre 2015 et du 15 décembre 2015
2. Point d'information relatif à l'actualisation de l'agenda social (pour information)
3. Présentation de l'observatoire des rémunérations 2015 (pour information)
4. Point d'information relatif à la labellisation Diversité et Egalité du MCC (pour information)
5. Tableau de suivi des précédents CTM (pour information)

M. Christopher MILES annonce que le quorum est atteint.

M. Jean-Luc SARROLA, représentant la liste commune UNSA-CFTC, est nommé secrétaire adjoint de séance.

M. Christopher MILES ouvre la séance et donne lecture de l'ordre du jour.

La séance débute par une intervention de Madame Audrey AZOULAY, Ministre de la Culture et de la Communication, sur le service à compétence nationale des Archives Nationales.

Mme Audrey AZOULAY déclare :

« Mesdames et messieurs les représentants syndicaux, mesdames et messieurs les directeurs généraux, mesdames et messieurs les agents du MCC,

Le 3 mai dernier, à l'occasion de l'installation du nouveau Conseil Supérieur des Archives, j'ai esquissé quelques grandes lignes du nouvel élan que nous voulons donner aux archives, une nouvelle visibilité, un nouveau cap numérique et scientifique qui allie mémoire, patrimoine et création.

Ce nouvel élan des archives doit s'appuyer sur la numérisation et donner pleinement sens au droit à la mémoire, au moment où, dans le monde, cette mémoire, ou bien l'archive qui en garde la trace, est parfois dissimulée, détruite, interdite, détournée ou refoulée.

Nous portons cette responsabilité envers nos concitoyens, l'archive et la mémoire.

J'ai souhaité m'adresser à vous dans le cadre d'un comité technique ministériel pour préciser les contours de cette ambition et surtout de sa mise en œuvre opérationnelle. Je ne parlerai pas aujourd'hui des Archives du Monde du Travail installées à Roubaix, ni des Archives Nationales d'Outre-mer à Aix-en-Provence, qui sont deux piliers importants de la politique publique des archives. Je souhaite consacrer mes propos de ce jour au service à compétence nationale des Archives Nationales.

Les Archives Nationales occupent actuellement 3 sites mais, comme nous le savons tous, le site de Fontainebleau connaît aujourd'hui et depuis déjà de longs mois - et je ne reviendrai pas ici sur les études, expertises et contre-expertises qui ont été faites depuis la décision prise de fermer deux des bâtiments du site - une situation qui ne peut perdurer ni pour les agents qui y travaillent, ni pour le bon exercice des missions de service public des archives.

Aussi, l'ambition que je porte pour les archives prend-elle en compte cette question immobilière en se fondant sur le déploiement des Archives Nationales sur deux sites : un site patrimonial exceptionnel – le Quadrilatère Rohan Soubise à Paris – et le site de Pierrefitte, inscrit dans le Grand Paris.

Pierrefitte, inauguré par le Président de la République le 11 février 2013, est une réussite. La présence des Archives Nationales dans le paysage urbain de la Seine-Saint-Denis fait le pont entre le passé et le présent. Le site présente une proximité avec de nombreux services et un environnement scientifique dense. Pierrefitte fait face à l'Université de Paris VIII, non loin de

l'Université de Paris XIII, et l'installation du campus Condorcet à Aubervilliers créera ainsi au Nord de Paris un pôle d'excellence en sciences humaines et sociales.

De surcroît, Pierrefitte constitue l'un des axes majeurs du Grand Paris. Enfin, c'est une réussite en termes de dimension symbolique et de création de lien social : retisser le lien entre la France d'hier et d'aujourd'hui en installant les Archives Nationales, mémoire de la France, à quelques encablures de la basilique de Saint-Denis, sur le territoire le plus jeune et le plus métissé de France, demeure un geste à la symbolique républicaine forte.

Autre pilier des Archives nationales, le site parisien du Quadrilatère bénéficiera de financements pour restaurer les bâtiments classés monuments historiques – je pense notamment à la restauration de l'hôtel de Rohan et au remontage des décors de la chancellerie d'Orléans – et améliorer les espaces de conservation consacrés aux archives, dont les Grands Dépôts.

Les Archives Nationales pourront ainsi fonctionner sur ce site dans des conditions privilégiant les besoins scientifiques qui sont les leurs.

Sur ces deux sites, l'un patrimonial, l'autre contemporain, nous pourrons donc déployer une nouvelle ambition pour les archives du XXI^e siècle.

Comme je viens de vous le dire, j'ai donc pris la décision de fermer le site de Fontainebleau. Cette décision n'est pas facile mais elle doit être prise. Elle a des conséquences dont je suis consciente et en particulier pour les agents qui y travaillent.

Il me revient donc d'indiquer aujourd'hui aux personnels qui travaillent à Fontainebleau et à leurs représentants – à vous tous – la manière dont nous voulons les accompagner du mieux possible, en toute transparence et dans le plus grand respect de chacun.

Comme je l'ai fait devant le Conseil Supérieur des Archives, je veux d'abord rendre hommage au travail considérable et remarquable qui a été mené sur ce site depuis sa création au début des années 1970 et qui a été un élément fort pour l'identité des Archives Nationales, en matière de gestion des archives contemporaines, d'informatisation, ou encore d'archivage électronique dès le début des années 1980.

Suite à la mise sous protection en mars 2014 de deux des unités qui présentaient un risque d'effondrement, 42 agents travaillent encore aujourd'hui sur ce site, dans des structures mobiles et provisoires.

Ces conditions de travail ne sont pas acceptables et je veux proposer à ces personnels de se projeter dans le nouveau projet des Archives Nationales.

En concertation étroite avec vous, un protocole relatif au volet social de la fermeture du site de Fontainebleau, qui accompagnera un arrêté de restructuration des Archives Nationales, vous sera proposé.

Dès demain, un processus d'accompagnement va être mis en place au sein du Ministère sous l'autorité de Mme Françoise Banat-Berger, directrice des Archives Nationales.

Ce dispositif d'accompagnement sera constitué sur le modèle de ce qui avait été mis en place avec succès pour les agents du Musée Arts et Traditions Populaires, dans le cadre du projet de préfiguration du MUCEM.

Il s'appliquera à l'ensemble des agents concernés, chacun des agents se voyant reconnaître le droit à retrouver une affectation correspondant à ses qualifications et à son expérience.

Seront particulièrement pris en compte l'éloignement relatif des agents avec Paris et Pierrefitte et l'installation familiale d'un grand nombre d'entre eux sur le territoire de Seine-et-Marne.

Avec l'appui de ce dispositif, les agents se verront offrir plusieurs possibilités d'avenir :

- candidater sur un des postes de l'équipe projet qui sera constituée et dont je parlerai dans un instant ;*
- le faire sur un autre poste proposé par les Archives Nationales sur les sites de Paris ou de Pierrefitte-sur-Seine ;*
- candidater, en étant prioritaires, sur des postes proposés par l'administration centrale ou déconcentrée du ministère ;*
- être accompagnés dans leur démarche de mobilité vers des postes proposés par d'autres administrations de l'État ou de collectivités territoriales en Seine-et-Marne ou alentour.*

Ce dispositif d'accompagnement personnalisé pour l'ensemble des agents travaillant en permanence sur le site est construit pour permettre à chacun de retrouver une nouvelle affectation qui lui correspond, et comprendra un accueil individualisé, le droit à la formation ainsi qu'un dispositif financier ad-hoc.

Je charge le Secrétaire général du Ministère de travailler en concertation avec vous à l'élaboration du projet de plan de restructuration dont les grands principes seront présentés à l'occasion du comité technique archives du 11 juillet, en vue de sa finalisation à l'occasion de celui de rentrée.

Le processus pourrait durer environ 18 mois.

Par ailleurs, et conjointement à ce dispositif de suivi personnalisé, j'estime que la mise en place du projet des Archives Nationales sur deux sites rend indispensable la constitution en son sein d'une équipe projet, permettant d'assurer un pilotage global de celui-ci et de conduire les opérations.

Un chef de projet sera désigné et rattaché à la directrice des Archives nationales.

Cette équipe projet a vocation à s'appuyer sur l'ensemble des services des Archives Nationales, la Direction générale des patrimoines et le Secrétariat général.

Elle aura pour principal objectif d'une part, de maintenir le fonctionnement et la sécurité du site de Fontainebleau jusqu'à sa fermeture, d'autre part d'assurer le suivi de l'opération liée aux conséquences de l'inondation, ainsi que d'assurer la préparation et le suivi des transferts de fonds de Fontainebleau vers le site de Pierrefitte.

Elle devra accompagner, sous l'égide de l'OPPIC, les travaux nécessaires à l'arrivée des archives sur le site de Pierrefitte.

Elle devra en outre assurer la planification et le suivi financier des travaux à mener sur les sites de Paris et de Pierrefitte.

Elle pourra également faire des propositions d'organigramme cible pour les Archives Nationales, planifier la mise à disposition des ressources humaines suffisantes ainsi que les conditions matérielles de l'accueil de ces personnels sur les sites de Paris et de Pierrefitte.

L'équipe projet sera constituée de personnels actuellement en poste sur le site de Fontainebleau, ainsi que de personnels en poste sur les autres sites des Archives Nationales. Toutes les compétences archivistiques seront mobilisées.

Je demanderai d'ici un mois au directeur des Archives de France et à la Directrice des Archives Nationales de me faire une proposition de constitution d'équipe projet.

Une fois leur mission achevée, les agents de cette équipe seront naturellement amenés à réintégrer les différents services des Archives Nationales.

Je souhaite que s'engage un travail pour repenser les missions exercées par les Archives Nationales dans leur globalité sur ces deux sites.

Je charge la directrice des Archives Nationales de mener ce travail prospectif d'organisation et de répartition des services actuellement présents à Fontainebleau sur les sites de Paris et de Pierrefitte, à travers l'élaboration d'un nouveau projet scientifique, culturel et éducatif partagé avec l'ensemble des agents.

Les travaux nécessaires pour doter le site de Pierrefitte de ses pleines capacités et apporter des améliorations substantielles au site de Paris seront réalisés et permettront de développer les axes forts de ce nouveau projet scientifique, culturel et éducatif, qui pourra s'articuler autour des grandes orientations suivantes :

- le positionnement de l'institution comme pôle majeur de la recherche dans le domaine de l'histoire politique et de l'administration et plus généralement, des sciences humaines et sociales ;*
- la systématisation des partenariats scientifiques avec les grandes structures de la recherche : CNRS et ANR ;*
- la construction de partenariats forts avec le Campus Condorcet, la COMUE Paris Lumières, l'université Paris VIII, Paris Sorbonne, etc.*
- l'ouverture de l'institution à de nouveaux publics grâce à une offre renouvelée et élargie ;*
- le développement des liens entre patrimoine et création pour toucher tous les publics : publics scientifiques et érudits, publics internautes, publics scolaires (offre éducative intégrant des dispositifs de lutte contre l'illettrisme et le décrochage scolaire), publics étudiants, publics d'enseignants, publics associatifs, publics relevant du champ social, publics empêchés ;*
- l'adaptation de l'institution au numérique, notamment à travers le programme ADAMANT.*

Par ailleurs, je tiens aussi au lien de l'institution avec ses territoires : offres diversifiées et ouvertes en lien avec le développement de la Seine-Saint-Denis, Plaine-commune et dans le cadre de la mise en place du Grand Paris ; visibilité grâce au réseau Marais Culture +,

poursuite de la politique de restauration patrimoniale des monuments et des décors historiques du Quadrilatère dont les Archives Nationales sont affectataires et de leur présentation au public.

Le site de Paris doit pouvoir continuer à jouer pleinement son rôle d'institution patrimoniale culturelle et d'institution de recherche archivistique et scientifique orientée vers les fonds prestigieux d'archives qu'il conserve.

La remise à niveau des bâtiments du Quadrilatère classés monuments historiques constituera un axe fort de valorisation identitaire de ce site et la valorisation du patrimoine immobilier remarquable de ce site, engagée notamment avec l'ouverture des jardins au grand public depuis 2011 qui attire plus de 150 000 visiteurs par an, se poursuivra.

La complémentarité de l'offre en matière de parcours de visite et de parcours permanent entre Soubise et Rohan sera ainsi permise.

Des travaux prévus dans les espaces de conservation (dont les Grands Dépôts) et sur les fonds qui y sont conservés (conservation et conservation préventive) permettront de mieux mettre en valeur les richesses archivistiques du site.

Les travaux et partenariats scientifiques s'y rapportant pourront ainsi être intensifiés et valorisés à travers les expositions ou journées d'étude ou colloques organisés par les Archives Nationales, ainsi qu'à travers leur exploitation pédagogique, ou encore l'accueil de manifestations artistiques et culturelles.

Je tiens à confirmer, car je sais que c'est une question importante, que les minutes des notaires pourront être accueillies sur le site de Paris jusqu'aux minutes de l'année 1966 comme cela a toujours été prévu. Je souhaite également préciser que, par rapport aux premières réflexions qui avaient pu être menées sur l'avenir du site de Paris suite à l'ouverture de Pierrefitte (rapport « Notari-Magnien ») les besoins en espaces pour les Archives Nationales ont été réévalués, prenant en compte des réflexions dont les différentes organisations syndicales avaient pu nous faire part.

Avant de conclure, un mot sur Camus 2019.

Ce projet est celui d'une reconfiguration de la localisation des sites occupés par l'administration centrale :

- l'administration centrale du MCC sera désormais sur trois implantations : Valois, les Bons-Enfants et le Quadrilatère des archives.*
- Les sites de Pyramides et de Richelieu seront cédés par l'État, le bail de la rue Beaubourg ne sera pas reconduit au-delà du nécessaire, et le site de Saint-Cyr sera affecté au seul usage du CNC, de la MAPA et de la Cinémathèque française.*

Afin de participer à l'effort de tous, je suis tout à fait favorable à ce que des réflexions soient engagées, dans le cadre du projet CAMUS, pour mieux utiliser les surfaces du site de Valois. J'insiste sur le fait qu'il s'agit là d'une consolidation de l'implantation de l'administration centrale dans Paris alors que d'autres ministères ont été amenés à s'installer en périphérie.

Le secrétaire d'Etat au budget comme le Conseil de l'Immobilier de l'Etat ont confirmé par écrit qu'ils ne s'y opposaient pas, cette décision actée, je souhaite que sa mise en œuvre soit au plus vite enclenchée.

C'est ce que nous faisons, en engageant la passation d'un marché d'assistance à maîtrise d'ouvrage et en confiant à l'OPPIC deux conventions d'étude préalable (l'une sur l'aménagement d'espaces de bureaux au Quadrilatère, l'autre sur la modernisation et la rénovation des espaces dédiés aux archives au Quadrilatère).

Le calendrier de cette mise en œuvre vous a déjà présenté par le secrétaire général du Ministère de la Culture le 20 mai dernier; je n'y reviendrai pas, il pourra si besoin être précisé par le Secrétaire général.

Je souhaite conclure en rappelant quelques points qui me tiennent à cœur.

Tout d'abord la fermeture du site de Fontainebleau ne conduira pas à diminuer les effectifs du SCN Archives nationales : l'arrivée de nouveaux fonds à Pierrefitte sera bien évidemment prise en compte pour le calibrage du nombre de postes affectés au site de Pierrefitte.

Par ailleurs, cette fermeture ne met pas en péril les espaces prévus de conservation d'archives.

Le schéma d'implantation des Archives Nationales sur le site de Paris et sur le site de Pierrefitte que j'ai demandé aux services de préparer permet d'accueillir la collecte d'archives a minima jusqu'en 2056. C'est une échéance proche dans l'univers temporel des archives mais les études de projection de collectes seront poursuivies et il nous appartiendra alors naturellement de prendre les mesures nécessaires, y compris en explorant les éléments fonciers disponibles sur Pierrefitte.

Enfin et plus largement, comme je l'avais d'ores et déjà indiqué lors du Conseil Supérieur des Archives, je souhaite que soit conduite une réflexion de fond sur le rôle des archives dans un monde de plus en plus numérique.

De ce fait, la question de la collecte des archives pour l'ensemble du réseau des services publics d'archives doit prendre en compte le contexte de l'hybridation entre archives papiers et archives numériques, la réforme territoriale et les nouvelles attentes des usagers des archives.

Dans un contexte de production toujours plus importante d'informations et de transition numérique qui ne met pour autant pas fin à la collecte d'archives papiers, il convient de se poser la question de l'évaluation et de la sélection de ce qui fera sens et source pour l'histoire.

Il est tout autant nécessaire de réfléchir à une stratégie nationale pour l'accès aux archives publiques en ligne, qui tienne compte des enjeux de protection des données personnelles, de droit à l'information et de l'égalité de tous les citoyens à l'accès à la mémoire.

J'ai donc demandé au service interministériel des Archives de France, en lien avec le Conseil Supérieur des Archives, de me proposer les grandes lignes de cette stratégie pour les archives à l'ère du numérique d'ici la fin de l'année.

La question des archives aujourd'hui demeure pour moi un enjeu majeur.

L'accès aux archives est un fondement de l'égalité des droits de tous les citoyens, et représente de ce fait un socle de la République.

Les archives permettent d'appréhender, tout au long de notre histoire, les notions fondamentales de notre démocratie, tels le droit de vote, la laïcité ou l'égalité homme/femme.

Je veux bâtir l'avenir des archives de la France avec les hommes et les femmes qui travaillent au quotidien pour garantir ce droit au sein des Archives Nationales.

C'est avec vous que peut se bâtir l'avenir des archives.

Je vous remercie. »

Mme Valérie RENAULT (CGT-Culture) remercie la Ministre. Elle rappelle qu'en 2005, un arbitrage avait défini trois sites pour les Archives Nationales, dont le site de Pierrefitte, qui reste selon elle « *un beau projet* » malheureusement inachevé, notamment dans sa dimension sociale. Elle estime que le projet « Les archives du XXI^e siècle », qui fait écho au projet précédent, intitulé « Les archives à 30 ans », met en difficulté la question des archives, puisque le déménagement des archives de Fontainebleau risque de saturer le site de Pierrefitte. Elle déplore également le nombre élevé d'expertises qui finissent par perdre leur objet de vue, et nuisent à l'indépendance du Ministère sur le sujet.

S'agissant du coût des travaux, **Mme Valérie RENAULT (CGT-Culture)** rappelle qu'un rapport de la Cour des Comptes estime que dans les années 2007 et 2011, environ 2 milliards d'euros ont été consacrés à 35 chantiers au Ministère de la Culture, dont 600 millions non budgétisés. Des retards de livraison de 30 mois ont également été enregistrés. Ces dysfonctionnements, source de risque financier pour le Ministère, sont expliqués dans le rapport par la sous-qualification des services techniques, par des erreurs dans les prises de décision politico-administratives ainsi que par des financements aléatoires liés au mécénat et aux ressources propres des chantiers.

Par ailleurs, **Mme Valérie RENAULT (CGT-Culture)** considère que la Ministre relie trop facilement la situation des Archives au projet Camus 2019. Selon elle, ce projet ne franchira pas 2017. Elle déplore ainsi que les sites du Ministère soient bradés.

Mme Valérie RENAULT (CGT-Culture) revient ensuite sur le défi social que devrait relever le Ministère de la Culture, en raison de plusieurs points restés en suspens depuis 2012. Ce jour, les salariés de la BNF ont en effet bloqué leur établissement afin de demander l'application de l'accord du 8 juillet 2015. De même, le 23 juin, le Musée Guimet était fermé en raison de la grève de 36 salariés pour des raisons analogues.

En matière de protection sociale complémentaire, **Mme Valérie RENAULT (CGT-Culture)** salue la décision prise par la Ministre d'ouvrir des négociations. Cependant, elle déplore que ces négociations n'aient toujours pas eu lieu.

S'agissant de la filière administrative, **Mme Valérie RENAULT (CGT-Culture)** signale que depuis 2012, 1 800 agents de catégorie C et 700 agents de catégorie B effectuent des missions relevant de catégories supérieures, car les métiers, les outils et les expertises connaissent des évolutions notables. Cette situation n'est pas acceptable dans un Ministère où l'administration constitue la colonne vertébrale assurant la pérennité des missions.

Enfin, en ce qui concerne les dérogations, **Mme Valérie RENAULT (CGT-Culture)** rappelle à la Ministre que la loi devra être appliquée, en vertu du décret ministériel qui devra être présenté en comité technique ministériel à la rentrée.

Mme Valérie RENAULT (CGT-Culture) conclut son intervention en enjoignant la Ministre à faire respecter les engagements pris précédemment.

M. Wladimir SUSANJ (CGT-Culture) se déclare non surpris par l'annonce de la fermeture du site de Fontainebleau, dans la mesure où le journal *Le Figaro* l'avait déjà annoncé le 26 mai. Il souligne que ce projet constitue une liquidation des Archives Nationales et une « véritable déclaration de guerre » aux agents après une période de « paix armée ».

M. Wladimir SUSANJ (CGT-Culture) relève également que le projet de nouvelle organisation fonctionnelle sur trois sites ne respecte pas le plan d'archives à trente ans annoncé au préalable. Ce projet se révèle selon lui une banqueroute politique, archivistique et financière, car le nouveau site de Pierrefitte-sur-Seine dans son ensemble a déjà coûté 250 millions d'euros et que le budget du nouveau projet risque de se monter à 200 millions d'euros.

M. Wladimir SUSANJ (CGT-Culture) considère que la Ministre se montre très optimiste en évoquant une visibilité jusqu'à 2056. En effet, à ce jour, 100 kilomètres linéaires sont conservés sur le site de Fontainebleau, et leur déménagement constituerait pour le site de Pierrefitte un impact « monstrueux ». En effet, le Ministère manque déjà de budget, et l'OPPIC a mentionné que les premiers travaux ne pourraient débuter qu'en 2025.

M. Wladimir SUSANJ (CGT-Culture) interpelle par ailleurs la Ministre sur son manque d'intervention pour ouvrir un débat de fond au sujet de la loi LCAP.

S'agissant du partenariat CNRS-ANR, **M. Wladimir SUSANJ (CGT-Culture)** fait remarquer que le nombre de représentants de ces institutions a baissé. Quant au projet Camus 2019, il consiste selon lui en une « grande braderie » des sites du Ministère de la Culture, à travers le sacrifice des Archives Nationales.

Pour toutes ces raisons, **M. Wladimir SUSANJ (CGT-Culture)** déclare que les représentants syndicaux ne « laisseront pas toucher à un cheveu ni à un mètre carré » du site de Fontainebleau et de ceux de Paris, qui entrent tous dans le trio historique des Archives Nationales. Il rappelle également que les agents attendent depuis cinq ans un plan de rénovation et de mise aux normes des conditions de conservation, notamment dans les dépôts.

Mme Cécilia RAPINE (CFDT-Culture) remercie la Ministre d'avoir enfin pris une décision concernant ce site qui se trouve en proie aux études et expertises depuis 2009. Selon elle, la Ministre a repris de nombreux arguments de la CFDT, dont le besoin pour les agents de se projeter dans l'avenir. Elle indique que les représentants syndicaux se montreront très attentifs

au respect de l'accompagnement des personnels annoncé, notamment parce que ce site est éloigné de Paris et que les navettes sont rares vers la capitale.

Mme Cécilia RAPINE (CFDT-Culture) considère que trouver des postes aux agents concernés, qui soient satisfaisants au niveau personnel et professionnel, représente une difficulté importante, car le bassin d'emploi du Ministère autour de Fontainebleau est peu étendu. La vigilance des représentants syndicaux portera notamment sur les calendriers, qui ne sont absolument pas pris en compte dans l'annonce de la Ministre : celui de la fermeture du site, celui de l'accompagnement, celui de la mise en place de l'équipe projet et celui des formations proposées aux agents.

Par ailleurs, **Mme Cécilia RAPINE (CFDT-Culture)** a noté que le discours de la Ministre portait sur la politique générale et sur le redéploiement des Archives sur deux sites. Elle rappelle que cinq sites étaient originellement prévus. Elle demande comment sera envisagé ce redéploiement sur deux sites, notamment concernant les fonds de Pierrefitte qui pourraient revenir à Paris. Cette réflexion devra prendre en compte la problématique des magasins, des bureaux, de la place nécessaire pour que les Archives puissent poursuivre leur mission. Le sujet de l'archivage numérique reste également encore flou pour les établissements publics du Ministère de la Culture.

Par ailleurs, **Mme Cécilia RAPINE (CFDT-Culture)** rappelle que les représentants syndicaux n'ont cessé de déclarer qu'il était inadmissible, dans le cadre de la loi LCAP, de ne pas avoir remis en question la loi 2008. En effet, annoncer aujourd'hui que les archives constituent un socle de la démocratie et de la citoyenneté alors que certaines archives restent incommunicables semble paradoxal.

Mme Cécilia RAPINE (CFDT-Culture) prend ainsi pour exemple l'Allemagne, où les archives de la STASI sont devenues communicables. Il s'agit donc selon elle d'une « *entorse à la démocratie* », qui révèle une incohérence avec l'introduction des droits culturels dans la loi LCAP.

En conclusion de son intervention, **Mme Cécilia RAPINE (CFDT-Culture)** remercie à nouveau la Ministre de cette décision de fermeture de site, bien que celle-ci ne soit pas une bonne nouvelle pour les Archives ni pour les 42 agents concernés. Cette décision fait écho à celle concernant le Musée Picasso, destinée à y renforcer les effectifs. Dans ce contexte, **Mme Cécilia RAPINE (CFDT-Culture)** pense que la décision annoncée ce jour peut laisser augurer qu'une véritable politique des Archives sera mise en œuvre par le Ministère de la Culture, puisqu'il s'agissait du premier discours de politique générale sur les Archives prononcé par une Ministre de la Culture durant ce quinquennat.

M. Frédéric MAGUET (SNAC-FSU) explique que l'accord ANT du 8 juillet 2015 n'est pas assez rapidement mis en application, alors qu'il s'avérait exemplaire par rapport aux autres ministères. S'agissant de la filière administrative, il partage les propos de Mme Valérie RENAULT sur les missions des agents et le repyramidage indispensable à mettre en œuvre. En ce qui concerne les dérogations, il considère que le Ministère n'exerce pas suffisamment de tutelle sur certains établissements publics et devrait donc agir rapidement. **M. Frédéric MAGUET (FSU)** enjoint la Ministre à considérer rapidement également la titularisation des agents de l'INRAP.

Mme Audrey AZOULAY note que les commentaires des représentants syndicaux relèvent soit de l'agenda social, soit des problématiques propres aux Archives Nationales.

Concernant les Archives Nationales, **Mme Audrey AZOULAY** comprend les constatations des représentants syndicaux sur le devenir individuel de chacun des agents, mais souligne qu'il s'agit d'une décision absolument assumée. En termes de calendrier et de méthode, elle indique que le plan qui permettra de proposer des reclassements a été conçu sur 18 mois, mais sera revu en concertation avec les organisations syndicales. S'agissant du départ du fonds de Fontainebleau, il est envisagé à un horizon de quatre ans, qui pourra être affiné au fil du temps.

S'agissant de l'agenda social et de l'accord sur la résorption de la précarité, un bilan est en cours de préparation pour la rentrée. Concernant la protection sociale et le repyramidage, M. Christopher MILES et Mme Karine DUQUESNOY traiteront le sujet lors de ce comité technique.

M. Vincent BERJOT explique que le projet de fermeture du site de Fontainebleau comportera deux phases : l'une, prévue sur une durée de quatre ans, autour de l'extraction des archives et de la préparation de leur déplacement sur Pierrefitte, avec des travaux à Pierrefitte pour les accueillir ; l'autre autour du reclassement des agents, afin de leur proposer le plus rapidement possible de nouveaux positionnements, d'où une durée assez courte de 18 mois.

Concernant la temporalité de l'équipe projet destinée à mener les actions entrant dans le cadre de la fermeture du site de Fontainebleau, elle correspondrait aux procédures de fermeture du site et de redéploiement à Pierrefitte.

M. Franck GUILLAUMET (CGT-Culture) souligne que l'agenda social est un sujet d'importance primordiale : les agents du Ministère ont besoin d'engagements politiques très forts, suivis d'une mise en œuvre efficace par l'administration des décisions prises par la Ministre. Il rappelle en effet qu'il existe trois ou quatre grands dossiers qui relèvent de la plus haute importance pour les agents du Ministère et qui doivent être traités avant 2017.

Sur la question de la fermeture du site de Fontainebleau, **M. Franck GUILLAUMET (CGT-Culture)** rappelle qu'un débat sur la politique archivistique à trente ans doit avoir lieu le plus rapidement possible.

M. Franck GUILLAUMET (CGT-Culture) prend ensuite quelques exemples afin d'illustrer la question sociale. Lors de la réorganisation de l'EMOC et du SNT pour créer l'OPPIC, il a fallu « *de la sueur et des larmes* » pour parvenir à apporter une réponse à chacun des agents concernés. Le processus s'était avéré très long et douloureux, tout comme pour l'administration d'alors. Concernant Fontainebleau, **M. Franck GUILLAUMET (CGT-Culture)** présage qu'il en sera de même. Par ailleurs, la constitution du MUCEM-ATP, bien qu'elle ait donné lieu à un protocole permettant de fixer un cadre pour le devenir des agents, ne s'est pas avérée aisée non plus.

M. Franck GUILLAUMET (CGT-Culture) regrette également que la Ministre évoque de possibles reclassements à Pierrefitte, sachant que ce site s'est montré un « *rendez-vous manqué* » socialement, en ce qui concerne le bassin d'emploi.

En guise de conclusion, **M. Franck GUILLAUMET (CGT-Culture)** revient sur la question immobilière : il s'agit pour lui d'une erreur politique que de lier la problématique des Archives, qui est conflictuelle, au projet Camus 2019. En effet, il serait possible de conserver la rue des Pyramides et d'envisager des solutions alternatives qui ne soient pas aussi drastiques. La politique immobilière devrait donc abordée de manière dissociée la thématique des Archives. Par conséquent, **M. Franck GUILLAUMET (CGT-Culture)** demande s'il serait possible de travailler de concert sur ces questions avec Bercy et France Domaines.

Mme Cécilia RAPINE (CFDT-Culture) remercie M. Vincent BERJOT pour ces éclaircissements de calendrier. Elle précise que s'agissant du MUCEM-ATP, le projet avait été anticipé, contrairement à ce qui concerne les Archives, où les actions se déterminent en fonction de l'urgence. S'agissant du calendrier de 18 mois, elle estime qu'il est louable de souhaiter trouver rapidement des solutions viables pour les agents, mais se déclare incertaine sur la faisabilité de ces intentions.

En ce qui concerne le SPCI ou projet Camus 2019, **Mme Cécilia RAPINE (CFDT-Culture)** rappelle que le scénario A, à savoir le redéploiement de l'administration centrale sur le Quadrilatère des Archives, à Valois, et aux Bons-Enfants, n'a pas reçu l'assentiment complet du CIE, qui favorise un scénario B, incluant l'adjonction d'un opérateur au sein du Quadrilatère. Si la CFDT est favorable au scénario A, elle se déclare opposée à la présence d'un autre opérateur sur le Quadrilatère des Archives, quand bien même celui-ci se trouverait sous tutelle du Ministère de la Culture : il est en effet inacceptable de demander un effort supplémentaire aux agents.

M. Sébastien NADIRAS (CFDT-Culture) note qu'à quelques semaines d'intervalle, deux décisions majeures ont été prises : l'implantation de l'administration centrale sur le site historique de Paris et la décision de fermeture du site de Fontainebleau. Or ces deux décisions répondent à des calendriers différents et sont vouées à porter des mues profondes. La CFDT sera donc vigilante à l'articulation du projet Camus 2019 et de la fermeture de Fontainebleau, qui intervient par ailleurs dans une situation de sous-effectif récurrent aux Archives Nationales.

Concernant le site de Paris des Archives Nationales, **M. Sébastien NADIRAS (CFDT-Culture)** indique que la CFDT serait favorable à une réflexion sur son rééquilibrage par rapport au site de Pierrefitte. En effet, le site de Paris a déjà connu l'épisode de la Maison de l'Histoire de France en 2011, puis il a été vidé excessivement de ses fonds par le projet Pierrefitte, et depuis 2015, il est question qu'on le vende à la découpe. Or la CFDT souhaite qu'il reste un site vivant pour la fonction Archives, ce qui supposerait d'y effectuer de la collecte de minutes de notaires, de dossiers de clients, de fonds privés et de fonds d'historiens afin qu'il ne devienne pas un site clos ou mort. Par ailleurs, le site parisien étant situé à mi-chemin entre Pierrefitte et Fontainebleau, il sera plus simple pour certains agents de venir y travailler, ce qui supposera d'y conserver des bureaux, des locaux ainsi que des magasins d'archives pour les fonds.

Pour ces raisons, **M. Sébastien NADIRAS (CFDT-Culture)** confirme que la CFDT s'oppose à l'implantation d'un opérateur sur le Quadrilatère des Archives et souhaite le maintien et la conservation des magasins hors sous-sol pour faire face à ces divers défis.

Mme Valérie RENAULT (CGT-Culture) indique que les inquiétudes portent également sur les Archives du Monde du Travail et d'Outre-mer, qui manquent pour leur part de projet

ambitieux. Or, la gauche devrait se situer en première ligne sur ces sujets et impliquer les personnels concernés afin de faire des archives un objet citoyen concret.

Par ailleurs, elle rappelle que l'agenda social avait été présenté par les organisations syndicales à Mme Aurélie FILIPPETTI afin d'assurer de meilleures méthodes de travail entre la Ministre et les syndicats. Or, cet outil semble galvaudé à ce jour et aucun engagement n'est pris. Pourtant, l'exemple des logements de fonction a montré qu'il était possible de traiter le sujet socialement. Cependant, l'accord du 8 juillet 2015, qui a été signé mais n'est toujours pas financé, met en difficulté les services du Ministère de la Culture : en effet, plusieurs milliers d'agents n'ont pas de salaire indicé.

Mme Valérie RENAULT (CGT-Culture) déplore également la situation inacceptable de la filière administrative : les levées de dérogation devraient déjà être mises en débat et la protection sociale mise en œuvre. Or ce n'est pas le cas malgré les engagements pris. Voilà pourquoi les représentants syndicaux demandent que ces questions fassent l'objet de véritables engagements de fond, dans la mesure où les agents considèrent, d'après **Mme Valérie RENAULT (CGT-Culture)**, que le seul dossier porteur d'avancées au Ministère de la Culture est celui de la spéculation immobilière.

Mme Cécilia RAPINE (CFDT-Culture) revient sur le sujet des Archives. En redéployant le site de Fontainebleau sur le site des Archives, la réserve foncière risque d'être attaquée. Il manque par ailleurs une budgétisation à horizon 2017 et 2022. Or il s'agit d'un engagement à très long terme et assez risqué, puisque le financement de ces projets reste encore flou. Il existe donc un risque de perdre à la fois le site de Fontainebleau et la réserve foncière de Pierrefitte.

La question de la restauration du Quadrilatère des Archives se pose également : les subventions DRAC étant minimales aujourd'hui, **Mme Cécilia RAPINE (CFDT-Culture)** demande si des financements supplémentaires seront apportés sur ce chantier.

Enfin, **Mme Cécilia RAPINE (CFDT-Culture)** annonce que la CFDT, contrairement aux autres organisations syndicales, prendra acte des avancées au jour le jour, sans nourrir de trop grandes espérances. La CFDT estime en effet que l'agenda social est un « *raté magistral* » depuis l'année 2012, ce qui ne remet pas en cause le travail des services, mais révèle plutôt un manque d'arbitrage politique et de liant entre politique et administration.

M. Wladimir SUSANJ (CGT-Culture) informe la Ministre que le matin même à 9 heures 42 a été envoyé à tous les agents du site de Fontainebleau un message les convoquant à une réunion le lendemain à 9 heures 30 sous l'égide du directeur du SIAF, pour évoquer la fermeture du site. Or, comme le rappelle **M. Wladimir SUSANJ (CGT-Culture)**, la Maison de l'Histoire de France n'a finalement jamais été mise en œuvre malgré les projets de M. SARKOZY et de M. MITTERRAND. Il pourrait selon lui en être de même concernant la fermeture du site, puisqu'une annonce n'équivaut pas nécessairement à une mise en œuvre.

M. Christophe UNGER (CGT-Culture) souligne que pour obtenir la simple application du passage à 70 % d'un temps plein, les agents de la BNF sont obligés d'entamer leur 7^e jour de grève. Le site de Tolbiac, emblématique au sein du Ministère, est ainsi fermé, ce qui advient très rarement. Par ailleurs, cet établissement a pâti d'environ 266 suppressions de postes depuis 2009, ce qui constitue une véritable hémorragie pour un établissement tel que la BNF. Or, le Ministère était censé porter une responsabilité sociale sur l'accord ANT.

M. Christophe UNGER (CGT-Culture) signale également que le sujet de la protection sociale complémentaire est actuellement bloqué : un groupement de cinq établissements se voient donc obligés de réaliser leur propre référencement avec l'aval du secrétaire général, ce qui risque de fragiliser les négociations.

Mme Audrey AZOULAY considère que les conditions sont réunies pour créer une véritable politique des archives, sur les deux sites de Paris et de Pierrefitte. Celle-ci passera notamment par le projet de Mme BANAT-BERGER et par la gestion parallèle du numérique et du papier.

Mme Audrey AZOULAY annonce ensuite qu'une opération sera lancée sur la place des femmes dans la société. En ce qui concerne les Archives du Monde du Travail, un travail est également en cours, avec un rapport qui sera présenté au mois de juillet. Quant aux échéances de 2017, **Mme Audrey AZOULAY** estime qu'il convient de travailler pour l'avenir sans se limiter à cet horizon proche. Cependant, des financements sont déjà prévus pour cette échéance sur les moyens fonctionnels, en cohérence avec la stratégie présentée.

Enfin, **Mme Audrey AZOULAY** rappelle que le Ministère s'implique sur l'agenda social, notamment à travers les logements sociaux ou encore le Musée Picasso. La question de la protection sociale sera donc traitée rapidement, tout comme celle de la résorption de la précarité, prévue dès le mois de septembre.

Mme Audrey AZOULAY assure ainsi aux organisations syndicales que chacun de ces chantiers, qui ne peuvent être traités simultanément, feront l'objet de comptes rendus au sein des comités techniques et réunions avec l'administration et le Cabinet.

Mme Audrey AZOULAY quitte la séance.

Mme Karine DUQUESNOY évoque à nouveau le dossier de la protection sociale complémentaire : il est prévu qu'elle participe à la prochaine réunion de travail organisée par le secrétariat général, afin de poser diverses hypothèses, notamment en matière d'offre de soin. Le travail mené par certains établissements constituera également une piste pour le traitement de ce sujet que la Direction souhaite compléter le plus rapidement possible.

Concernant la BNF, les négociations avancent de manière satisfaisante au sein de l'établissement public. S'agissant de la question posée la veille par les organisations syndicales, **Mme Karine DUQUESNOY** assure y avoir apporté une réponse écrite. Il existe ainsi un engagement porté sans aucune équivoque par l'administration et le Cabinet sur l'arrêt de la suppression des postes à la BNF. Cependant cette décision reste intégrée au calendrier global d'un arbitrage interministériel, ce qui explique que la réponse définitive n'ait pu encore été apportée.

M. Christophe UNGER (CGT-Culture) souligne que la question du passage aux 110 heures ne doit pas être éludée, ajoutant qu'elle dépend de la responsabilité du Ministère de la Culture et non d'un arbitrage interministériel.

Mme Karine DUQUESNOY indique que des réponses ont été apportées par écrit la veille à ce sujet.

Mme Sophie MEREAU (CGT-Culture) regrette que la Ministre ait quitté la séance sans avoir répondu à toutes les questions posées par les représentants syndicaux. Elle se déclare consternée par les réponses apportées sur le préavis de grève du 23 juin. Elle demande donc qu'avant d'aborder l'ordre du jour de ce CTM, un point soit fait sur les questions posées en préambule de la séance.

Mme Karine DUQUESNOY propose de répondre à ces différents sujets en dehors des points prévus pour leur traitement dans l'ordre du jour.

M. Christopher MILES résume les sujets nécessitant une réponse : le repyramidage des agents administratifs, la mise en application et le suivi de l'accord du 8 juillet, la protection sociale complémentaire et les modalités de sortie du décret-liste, sachant que des réponses ont été apportées en partie par Mme Karine DUQUESNOY.

Concernant le repyramidage administratif, **M. Christopher MILES** relate que le Cabinet a rencontré la DGAFP le 11 avril lors d'une réunion sur la stratégie ministérielle des ressources humaines du Ministère, afin de lui fait part de l'insatisfaction générée au sujet du taux prévu de conversion des catégories C en catégories B. La DGAFP a répondu qu'un nouvel examen de la situation pourrait avoir lieu puis, à l'issue d'une négociation informelle, le Cabinet a obtenu qu'un échancier soit pris en considération, de manière à pouvoir réaliser le repyramidage dans de meilleures conditions. Un plan à cinq ans au lieu de trois ans permettrait ainsi d'aboutir à un taux de conversion de 25 %. Le projet pourrait donc être déposé auprès du guichet unique d'ici la rentrée de septembre, dans l'objectif d'obtenir un accord avec les organisations syndicales, ainsi que cela avait été initialement envisagé.

Mme Claire CHERIE précise que l'application du taux prévu n'entraînerait qu'une quarantaine de promotions, alors que le souhait général se porte plutôt sur une centaine. La DGAFP a entendu cette requête, et indiqué qu'il s'agirait du seuil maximum à pouvoir atteindre. Un plan à cinq ans pourrait ainsi permettre de faire passer davantage de catégories C en catégories B.

M. Christopher MILES évoque ensuite le suivi de l'accord du 8 juillet. Il rappelle les chantiers susceptibles d'être mis en œuvre à la suite de l'instruction du 27 juillet portant application de cet accord :

- identifier les agents relevant du stock et leur appliquer la doctrine de gestion spécifique (point qui concerne la BNF et le Musée Guimet) ;
- encadrer et organiser le recours à l'article spécifique de la loi de 1984 ;
- consolider et circulariser la liste des emplois 4-1 auprès de l'ensemble des services et établissements publics relevant du Ministère de la Culture.

Ces chantiers ont été conduits lors de plusieurs groupes de travail qui se sont tenus le 4 novembre 2015, le 15 janvier, les 5 et 17 février, le 1^{er} avril et le 13 mai 2016.

Le premier chantier a permis d'établir un premier état du recensement du stock, présenté lors du comité de suivi qui s'est déroulé le 5 février 2016. Reste à sécuriser les parcours professionnels des agents, afin de les accompagner vers l'emploi de titulaires, ce qui pose la question des ressources à mettre en place, et du financement de cette trajectoire de sécurisation. **M. Christopher MILES** affirme que cette question sera portée au moment des mesures proposées dans le cadre de la loi de finances.

Concernant le deuxième chantier, les agents concernés ont été recensés et un premier travail de recensement a pu être présenté dans le cadre d'un groupe de travail qui s'est tenu le 17 février 2015.

Enfin, s'agissant du troisième chantier qui porte sur l'article 4-1, une première liste des agents relevant de cette catégorie a été présentée dans le cadre du groupe de travail qui s'est réuni le 17 avril 2016. La liste a été amendée puis présentée lors d'un comité de suivi en date du 13 mai, et sera présentée à nouveau lors d'un comité prévu le 20 juillet 2016. Les travaux se poursuivent et s'intensifient donc sur ce plan.

Par ailleurs, un premier bilan de la mise en œuvre de l'accord sera présenté lors d'un CTM au dernier trimestre, qui permettra d'apporter une vision globale sur son application dans l'ensemble du Ministère et de ses établissements. Une enquête sera adressée à l'ensemble des établissements publics durant la pause estivale. Chaque employeur devra adresser la liste des agents contractuels appartenant au stock et communiquer aux comités techniques respectifs la liste des emplois relevant de la catégorie A et B et justifiant le recours à l'article 4-1.

M. Christopher MILES réaffirme la vigilance du Cabinet vis-à-vis de l'application de l'accord, et se déclare assuré que les organisations syndicales feront preuve de la même vigilance. La DGP procèdera ainsi à un examen précis et approfondi de la situation collective qui s'est déclarée au Musée Guimet.

Ensuite, **M. Christopher MILES** rappelle que la procédure s'est complexifiée pour ce qui concerne le dispositif interministériel de sortie du décret-liste, qui découle de la loi du 20 avril 2016 portant sur la déontologie, les droits et obligations des fonctionnaires. D'après des informations non officielles, deux séquences réglementaires sont envisagées par la DGAFP à ce jour :

- « la sortie d'un décret-méthode, qui portera sur les modalités de révision du décret-liste, les règles, les procédures, la période et les conséquences à en tirer sur la situation contractuelle des agents concernés par la sortie des emplois du décret-liste. Cette sortie suppose une consultation du Conseil Supérieur de la Fonction Publique de l'Etat, et une publication à l'automne ;

- la sortie d'un décret de sortie par les établissements qui ne posent pas problème dans le Ministère, ou bien le rattachement des établissements à un décret-liste des établissements publics et emplois dérogatoires interministériels, et dont la publication est fixée avant les prochaines échéances électorales. »

C'est donc dans ce cadre que se prépare la sortie du décret-liste. La Ministre a demandé aux ressources humaines de travailler établissement public par établissement public afin de définir avant la pause estivale un mandat de négociation pour chaque établissement, et de nouer le dialogue social sur ces questions.

M. Christopher MILES conclut son intervention en abordant le thème de la protection sociale complémentaire. Il précise qu'il s'agit d'un dossier très technique, qui commence à être suffisamment étayé pour porter à l'appréciation du Cabinet l'ensemble de la situation. Des groupes de travail et discussions se sont déjà tenus avec les organisations syndicales. Le 7 juillet se tiendra une réunion d'ouverture de négociations pour définir le mandat et les limites à apporter dans un cadre qui reste restreint dans le domaine de la prise en charge

complémentaire pour les agents, mais sur lequel il convient d'aller le plus loin possible en ce qui concerne la prévoyance.

M. Christopher MILES souligne qu'il s'agira du point central de l'ordre du jour du CNAS (Comité National d'Action Sociale). Il précise cependant que le référencement est actuellement établi avec la MGEN jusqu'en juin 2017, ce qui laisse du temps pour finaliser une nouvelle négociation. La question qui se pose est la suivante : comment conserver les mêmes garanties de prévoyance, considérées comme excellentes, tout en garantissant que certains agents n'en soient pas privés par un dispositif qui deviendra purement optionnel ?

Mme Claire CHERIE indique que le Ministère se déclare très ouvert sur la solution à adopter. Le Ministère de la Culture s'est adossé à l'Education Nationale afin « *d'utiliser cette sève* » offerte par la MGEN, dans l'optique de construire sa propre complémentaire de santé. En aucun cas le Ministère n'encouragera de position dégradée par rapport à la couverture de la MGEN, qui propose l'un des meilleurs systèmes pour les agents. Le Ministère souhaite également continuer de travailler prioritairement sur les aides à apporter aux agents qui n'ont pas les moyens de financer une protection sociale complémentaire. Toutes les solutions seront donc envisagées afin de favoriser d'autres systèmes d'assistance sociale, ouverts à ce jour uniquement aux agents du Ministère de l'Education Nationale.

Une réunion de travail se tiendra le 4 juillet avant le CNAS prévu le 7 juillet.

Mme Iris BASILIS ajoute qu'il est important de trouver des solutions favorables aux agents en s'inspirant de ce qui est proposé aux agents du Ministère de l'Education Nationale. Cependant, cette inspiration ne doit pas être bloquante pour trouver d'autres propositions. La réunion du mois de juillet pourrait donc permettre d'aborder les solutions les plus viables en dépassant les éventuels blocages.

M. Christophe UNGER (CGT-Culture) souligne que les personnels se sont sentis « *lâchés et trahis* » suite au recul sur la LCAP, et donne lecture des propos de la Ministre lors de l'examen du rapport après la CMP à l'Assemblée nationale : « *l'article 20 était sans doute celui qui était le moins arrêté au terme de nos débats, les chambres ayant abouti à des rédactions très différentes. Vous avez pourtant réussi à trouver une rédaction désormais consensuelle : elle a contribué à la conclusion favorable de la CMP.* »

M. Christophe UNGER (CGT-Culture) présage qu'en l'absence de discussion, la Ministre se verra confrontée à la colère des personnels, mais sans la présence des organisations syndicales qui se déclarent lassées.

Mme Iris BASILIS propose que M. Christopher MILES effectue une présentation sur le sujet, et envisage d'organiser une réunion intersyndicale destinée à retravailler de manière collaborative, dans l'optique d'aborder les différents scénarios qui ont été envisagés.

M. Christopher MILES rappelle ensuite les cinq scénarios du rapport Barbat, qui vont du moins ambitieux au plus ambitieux, et qui ont déjà été présentés aux organisations syndicales lors d'une réunion :

- le premier propose de « *développer la mobilité à droit constant par une gestion des ressources humaines plus coordonnée. Cette première mesure s'appuierait uniquement sur des outils de gestion des ressources humaines pour inciter les agents de l'INRAP à la*

mobilité, en partant du principe que les dispositifs juridiques actuels sont suffisants. Autrement dit, développement de la GPEEC, de la formation permanente, valorisation de la mobilité externe dans les parcours des agents au sein de l'INRAP. »

- le deuxième s'intitulerait « placer les agents de l'INRAP dans une situation égale à celle des fonctionnaires au regard de l'accès aux emplois permanents de l'Etat. L'objectif poursuivi serait de faciliter la mobilité externe des agents de l'INRAP en autorisant leur affectation sur des emplois permanents de l'Etat. Cela suppose toutefois de déroger par disposition législative spécifique à l'article 3 de la loi de 1983 portant sur les droits et obligations des fonctionnaires. Ce scénario n'aurait aucun impact positif sur la mobilité entrante au sein de l'INRAP, en particulier l'affectation des fonctionnaires dans cet établissement serait subordonnée aux positions de détachement ou de mise à disposition. Le risque d'une telle proposition est qu'une mesure de cette nature crée un appel d'air excessif vers la mobilité externe des personnels de l'INRAP. »

- le troisième propose « d'ouvrir aux agents de l'INRAP la possibilité d'accéder au Sauvadet. Il s'agit dans ce cas de favoriser la mobilité externe des agents de l'INRAP en leur ouvrant l'accès à la fonction publique d'Etat dans les conditions prévues par l'accord de 2012. La mise en œuvre de cette mesure supposerait toutefois de recourir à une disposition législative spécifique qui aurait pour assise la loi Sauvadet 2012. Les agents de l'INRAP n'y sont en effet aujourd'hui pas éligibles car ils ne font pas partie des catégories qui sont nommées aux articles 2 et 3 de cette loi, puisqu'ils relèvent d'une catégorie spécifique créée par la loi. Se posent néanmoins les questions liées à l'application de ce dispositif aux spécificités des agents de l'INRAP, pour les reprises d'ancienneté, et les modalités d'organisation des examens et concours professionnels réservés. Il semble donc que ce scénario soit extrêmement difficile à mettre en œuvre, car il pourrait créer beaucoup de demandes reconventionnelles dans d'autres établissements de l'Etat, et il nous semble assez peu possible de le faire aboutir. »

- le quatrième consiste à « rendre possible le recours à des fonctionnaires pour occuper des emplois permanents de l'INRAP en limitant pour l'avenir le recrutement d'agents contractuels de droit public aux cas prévus par les lois de 1984. Autrement dit, extinction progressive du statut contractuel au sein de l'INRAP. Tel que précisé, le recours à des agents contractuels de droit public pour occuper les emplois permanents de l'INRAP résulte d'une disposition législative qui est l'article L523-3 du Code du Patrimoine. L'application du droit commun à l'établissement supposerait d'introduire une disposition législative abrogeant l'article L523-3 du Code du Patrimoine. Il faudra également modifier le décret de 2002 actuellement en vigueur, notamment parce qu'il prévoit les modalités de recrutement des agents contractuels de droit public pour l'ensemble des emplois permanents de l'établissement, alors que les recrutements de personnels en CDI pour occuper ces emplois ne seraient plus possibles dans les mêmes conditions que celles actuellement en vigueur. L'absence de dispositif de titularisation ne permettrait toutefois aucune amélioration de la situation des agents de l'INRAP présents dans l'établissement. Ce scénario est intéressant, mais il faudrait pouvoir le combiner avec des dispositions issues du scénario 1 et du scénario 2 pour pouvoir traiter ce qui concerne le stock. »

- le cinquième, qui a la préférence des organisations syndicales, « intègre les mesures prévues au titre des scénarios 3 et 4, c'est-à-dire le recours à des fonctionnaires pour occuper les emplois permanents de l'INRAP, et la mise en place d'un dispositif de titularisation

spécifique. Au même titre que les scénarios 2, 3, 4 et 5, la mise en œuvre de ce dispositif devrait s'accompagner de l'adoption d'une disposition législative spécifique. »

M. Christopher MILES rappelle ensuite qu'une réunion a été organisée début juin avec le service des ressources humaines de l'INRAP afin d'étudier les divers scénarios et leurs impacts potentiels en terme de stock et en termes de flux. Les scénarios 4 et 5 sont actuellement privilégiés, combinés avec des aspects des scénarios 2 et 3 pour ne pas pénaliser la mobilité des agents du stock. Ces études nécessitent plusieurs expertises dans divers domaines. Le principal est le domaine statutaire, qui porte sur le stock et le flux. En ce qui concerne le stock, il s'agit d'étudier l'impact sur la rémunération des agents en cas de titularisation et l'estimation des droits à la pension dont pourraient bénéficier ces agents, de manière à déterminer la part des agents qui auraient intérêt à se tourner vers le Sauvadet. S'agissant du flux, une réflexion reste à mener sur les débouchés éventuels et les mobilités possibles, ce qui importe pour l'organisation des concours ainsi que pour les évolutions possibles de ces agents en termes de carrière.

M. Christopher MILES souligne que les deux chantiers principaux ont donc bien été identifiés.

Par ailleurs, **M. Christopher MILES** rappelle que l'INRAP est l'héritière d'une association, et que les salariés de celle-ci bénéficiaient d'une protection sociale complémentaire, de tickets-restaurant et de certaines dispositions transposées au moment de la création de l'INRAP. Cette question se pose lorsque sont envisagées les possibilités de reclassement et de mobilité à droit constant pour les agents de l'INRAP.

En outre, **M. Christopher MILES** précise que l'impact budgétaire de ces deux scénarios ne pourrait être appréhendé que grâce à un travail commun avec la Direction de l'INRAP. Or, la question de la gouvernance de cet établissement doit être résolue avant de pouvoir entamer cette négociation sur les évolutions des activités de l'INRAP.

Enfin, en ce qui concerne l'expertise juridique, **M. Christopher MILES** explique qu'il convient de cibler les outils juridiques à adopter. Il semblerait que tout converge vers une disposition législative, qui nécessiterait cependant un véhicule pour être appliquée.

L'ensemble de ces expertises pourrait être présenté aux organisations syndicales dans le cadre d'un plan de concertation lancé à la rentrée 2016, de manière à aboutir dans le courant du dernier trimestre au début de l'écriture de la disposition législative, en fonction du scénario retenu.

M. Christophe UNGER (CGT-Culture) souligne que concernant l'accord du 8 juillet, un problème subsiste notamment sur les emplois vacants, qui sont souvent attribués à des contractuels au lieu de fonctionnaires. Sur la protection sociale complémentaire, **M. Christophe UNGER (CGT-Culture)** souhaiterait que soit éclairci le périmètre de référencement : celui-ci devrait être défini dans un cadre interministériel et non pas défini établissement par établissement. Par ailleurs, la négociation, telle que définie par l'accord de méthode, devrait être ouverte avec les organisations syndicales représentatives, et non pas circonscrite à un débat au CNAS.

M. Christophe UNGER (CGT-Culture) explique en outre que les établissements ne souhaitent pas être adossés à l'Education Nationale pour leur protection sociale

complémentaire, car les spécificités des agents du Ministère de la Culture n'y sont pas prises en compte. Il demande à nouveau quel serait le champ du périmètre.

Mme Iris BASILIS répond qu'il n'est pas nécessaire d'être adossés à l'Education Nationale, mais plutôt de rester en capacité d'étudier des hypothèses avantageuses pour les agents. Une négociation sera ouverte en appliquant l'accord de méthode et en étudiant les options étudiées par les établissements.

Mme Claire CHERIE confirme que certains établissements ont pris de l'avance en ce qui concerne la définition du périmètre, notamment le CNC et le CMN.

M. Christopher MILES souhaite lever une confusion liée à l'interprétation de ces référencements par les organisations syndicales : il existe une différence entre les démarches menées par un établissement pour offrir une protection sociale complémentaire à leurs agents du titre 3, et ce qui concerne le référencement mené pour les agents du titre 2.

Mme Claire CHERIE confirme que ce travail de référencement a été réalisé dans le cadre interministériel, puisque la DGAFP a demandé d'attendre que soit rédigée une circulaire interministérielle sur ce sujet. Le Ministère de la Culture a donc été interdit de prendre des mesures pour les agents du titre 2. Il s'agira à présent de procéder au recensement des propositions que les établissements ayant passé outre cette interdiction sont en train de négocier.

Mme Cécilia RAPINE (CFDT-Culture) remercie M. Christopher MILES pour la lecture du rapport Barbat. Celui-ci aura selon elle des conséquences fortes sur certains corps du Ministère, c'est pourquoi il est nécessaire d'obtenir une information régulière sur ce sujet.

Par ailleurs, **Mme Cécilia RAPINE (CFDT-Culture)** signale ne plus comprendre dans quel ordre sont traités tous les points abordés ce jour, qui correspondent à la fois à l'agenda social prévu à l'ordre du jour, et aux questions posées à la Ministre en début de CT par les représentants de la CGT.

M. Christopher MILES précise que l'ensemble de ces points relève de l'agenda social, sauf le rapport Barbat.

Mme Iris BASILIS considère que si l'ordre du jour n'est pas absolument respecté, le Cabinet a cependant répondu à plusieurs points correspondant à l'agenda social.

M. Frédéric MAGUET (SNAC-FSU) se félicite que le dossier avance sur l'INRAP, mais préconise la prudence en ce qui concerne les corps d'arrivée pour les agents qui seraient titularisés. Par ailleurs, il rappelle que le SNAC-FSU avait demandé un repyramidage de la filière scientifique, en particulier du pôle recherche, préalablement à l'entrée effective des agents de l'INRAP, et ce afin d'éviter les catastrophes sociales.

Concernant la sortie du dérogatoire et les instructions données par la Ministre, **M. Frédéric MAGUET (SNAC-FSU)** a bien noté cette dernière demande de travailler établissement par établissement, dans le cadre du dialogue social avec les CT internes. Or, s'il s'agit, à l'intérieur de chaque établissement public, de se diriger vers une détermination fine des emplois pour lesquels il manque des fonctionnaires, l'absence d'appui de la tutelle pourrait s'avérer nuisible et provoquer un effet « accord d'entreprise ».

Selon **M. Frédéric MAGUET (SNAC-FSU)**, en l'absence d'une attention ferme du Cabinet sur la doctrine général, il risque de se produire une situation difficile.

M. Frédéric JOSEPH (CGT-Culture) remercie le secrétariat général d'avoir apporté des éléments précis sur les suites du rapport Barbat. L'expertise dans le domaine du préventif des professionnels de l'INRAP doit selon lui pouvoir profiter à d'autres institutions publiques employant des archéologues, d'où la nécessité de favoriser la mobilité externe et entrante des agents de l'INRAP.

Par ailleurs, **M. Frédéric JOSEPH (CGT-Culture)** explique que les choix politiques passés pris sur le statut des agents de l'INRAP doivent aujourd'hui se diriger vers une titularisation accompagnée d'un maintien de la rémunération. Des mesures doivent être prises également pour les corps d'accueil, afin de participer à leur revitalisation.

M. Frédéric JOSEPH (CGT-Culture) souligne enfin que le calendrier est assez serré, et qu'il serait primordial d'obtenir un véhicule législatif avant le mois de mai 2017, date des prochaines élections présidentielles.

Mme Virginie SOYER (CGT-Culture) revient sur le sujet du repyramidage de la filière administrative et demande des précisions sur les promotions envisagées. Elle considère que les objectifs à atteindre pour cette filière devraient être établis en accord avec les organisations syndicales ; Or aucun chiffrage n'a été déterminé à ce jour.

M. Franck GUILLAUMET (CGT-Culture) rappelle qu'un accord de méthode a été signé afin de développer au sein du Ministère une culture de négociation et de pouvoir trouver des compromis positifs. Il déplore que le CNAS soit le seul destinataire prévu pour le débat sur la protection sociale complémentaire, qui est pourtant un dossier primordial, lourd d'enjeux, et qui requiert une négociation. Par ailleurs, il estime que les capacités de construction en matière de dialogue social au Ministère laissent à désirer.

M. Christopher MILES considère de son devoir de répondre point par point à toutes les remarques exprimées par les représentants syndicaux précédemment. Quant à l'état du dialogue social, **M. Christopher MILES** abordera ce point au moment où sera évoqué l'agenda social.

S'agissant des discussions qui pourraient être lancées dans les établissements sur la liste des emplois, **M. Christopher MILES** explique qu'un mandat de négociation a été donné aux établissements afin de leur permettre d'ouvrir le dialogue avec les organisations syndicales sur la base du diagnostic établi par le Cabinet avec eux.

Concernant l'INRAP, **M. Christopher MILES** approuve la nécessité de prendre en compte les corps d'accueil à partir du moment où la mobilité entrante et sortante sera favorisée, et d'imaginer des dispositifs de mobilité.

En matière d'agenda social et de méthode, **M. Christopher MILES** considère que pour la première fois depuis longtemps, des résultats existent et certains accords ont été adoptés. Par ailleurs, depuis 2015, 5 ou 6 millions de mesures catégorielles ont été mises en place, qui ont permis d'augmenter assez considérablement le dispositif indemnitaire des agents. En outre, l'ensemble des organisations syndicales représentées au sein du CTM ont été reçues par le

secrétaire général en début d'année pour leur présenter le projet d'agenda social et les amendements demandés ont été pris en compte et intégrés au cours d'un CTM de validation de l'agenda social.

M. Christopher MILES en conclut qu'il n'est pas possible d'affirmer que la culture de négociation est absente au sein du Ministère de la Culture. Il rappelle par ailleurs qu'il est difficile, aux mois de mai et juin, de réunir des instances et des groupes de travail en raison des activités des uns et des autres ainsi que de l'actualité sociale chargée.

En ce qui concerne le repyramidage, **Mme Claire CHERIE** explique que la DGAFP ne cesse de répéter que le Ministère n'est pas défavorisé par rapport aux autres ministères. Or les métiers administratifs du Ministère de la Culture ont profondément évolué, notamment dans les catégories C, qui effectuent aujourd'hui, majoritairement, des missions de catégorie B. Voilà pourquoi le service de ressources humaines n'est pas satisfait de la réponse apportée par la DGAFP et a répondu qu'il souhaitait augmenter le nombre de promotions, au moins jusqu'à 100, selon des arguments objectifs.

Mme Iris BASILIS défend le travail réalisé par l'administration pour obtenir gain de cause sur ce sujet. Elle considère qu'il serait nécessaire de retravailler sur un argumentaire à porter devant le Conseil Supérieur de la Fonction Publique.

Mme Valérie RENAULT (CGT-Culture) propose au Cabinet de s'inspirer du Ministère de l'Ecologie pour le repyramidage de la filière administrative.

La séance est suspendue durant cinq minutes.

M. Christopher MILES s'enquiert d'éventuelles prises de parole avant le traitement du premier point de l'ordre du jour.

M. Franck GUILLAUMET (CGT-Culture) confirme que la CGT ne s'estime pas satisfaite des annonces de la Ministre quant à la fermeture du site de Fontainebleau et l'avenir des Archives Nationales. Par ailleurs, les réponses apportées aux sujets évoqués dans le préavis de grève du 23 juin sont considérées comme problématiques pour le dialogue social. Enfin, ce comité technique ministériel étant programmé un jour de mobilisation contre la loi El Khomri, la CGT annonce que ses représentants quittent la séance.

Point 1 : Approbation des PV des CTM du 10 novembre 2015 et du 15 décembre 2015
--

M. Sébastien CLAUSENER met aux voix le procès-verbal du CT ministériel du 10 novembre 2015, qui avait été reporté à plusieurs reprises.

Résultat du vote :

Pour : FSU (1 voix) ; UNSA-CFTC (1 voix) ; CFDT-Culture (3 voix)

Abstention : /

Absents : CGT-Culture (7 voix) ; SUD- Culture solidaires (3 voix)

Le procès-verbal du CT ministériel du 10 novembre 2015 est adopté à l'unanimité. Il sera mis à disposition des organisations syndicales membres du CTM.

M. Sébastien CLAUSENER met ensuite aux voix le procès-verbal du CT ministériel du 15 décembre 2015.

Résultat du vote :

Pour : FSU (1 voix) ; UNSA-CFTC (1 voix) ; CFDT-Culture (3 voix)

Abstention : /

Absents : CGT-Culture (7 voix) ; SUD- Culture solidaires (3 voix)

Le procès-verbal du CT ministériel du 15 décembre 2015 est approuvé à l'unanimité sous réserve d'une modification demandée par la DGP. Il sera mis à disposition des organisations syndicales membres du CTM.

Point 2 : Point d'information relatif à l'actualisation de l'agenda social (pour information)
--

M. Christopher MILES rappelle les axes de l'agenda social, qui incluent l'ensemble des dossiers pris en charge à travers le dialogue social au sein du Ministère :

- soutenir les politiques culturelles et favoriser leur accès ;
- définir et anticiper les besoins du Ministère au regard de ses missions ;
- promouvoir la qualité de vie au travail et hors travail ;
- optimiser la politique immobilière du Ministère.

La déclinaison de ces axes donne lieu à 29 mesures, qui ne pourront cependant pas être toutes considérées comme prioritaires sur le deuxième semestre 2016.

M. Christopher MILES propose donc de prioriser ces mesures en fonction de l'état d'avancement des diagnostics. Il a semblé à l'administration que les quatre premiers chantiers prioritaires étaient les suivants :

- les réformes statutaires portant sur les enseignants d'écoles d'art et d'architecture, ainsi que sur la filière administrative ;
- le travail et le dialogue engagés sur la liste d'emplois inscrits sur le décret-liste, qui découlent d'un décret législatif et de la loi sur la déontologie ;
- le dossier de la protection sociale complémentaire afin d'aboutir à un accord-cadre couvrant l'ensemble du Ministère et de ses opérateurs, ainsi qu'à un accord spécifique couvrant l'ensemble des salariés actuellement rémunérés sur le titre 2 du Ministère par l'administration centrale.

M. Christopher MILES fait remarquer que le terme de protection sociale complémentaire comporte une ambiguïté et rappelle que ce dispositif existe uniquement pour le secteur privé, où il vient d'être généralisé. En revanche, il pourra être proposé aux fonctionnaires un référencement le plus intéressant possible, afin de leur permettre, dans le cadre d'une contribution volontaire, de dépenser le moins possible pour se couvrir ainsi que leur famille, et mettre en place des mesures en termes de prévoyance (invalidité, longue maladie, etc.)

M. Arnaud GIBON (expert CFDT-Culture) souligne qu'il existe effectivement une inégalité entre les citoyens français concernant la complémentaire santé : les salariés du privé bénéficient d'un abondement de leur entreprise, alors que les agents publics en sont privés. Il indique également que la MGEN ne semble pas susciter la satisfaction de tous les agents,

puisqu'un certain nombre d'entre eux la quittent en raison des prestations « *plus que limitées* » qu'elle propose.

M. Christopher MILES rappelle qu'il convient de bien distinguer les prestations de mutuelle, qui s'avèrent assez faibles, et les prestations de prévoyance, qui sont excellentes.

Mme Claire CHERIE précise qu'il est fondamental de grouper les deux dispositifs pour obtenir les tarifs les plus intéressants.

M. Emmanuel PIERREZ (CFDT-Culture) signale que le corps enseignant obtient des remboursements, en général, sur des soins concernant le traitement de la dépression ou de l'alcoolisme, alors que les agents du Ministère de la Culture souhaiteraient avoir accès à des soins plus courants.

M. Christopher MILES propose de clore la conversation sur l'agenda social en début d'après-midi.

Mme Cécilia RAPINE (CFDT-Culture) souhaiterait connaître le calendrier défini par la DGAFP en ce qui concerne la protection sociale.

Mme Claire CHERIE indique que ce calendrier n'étant pas encore fixé par la DGAFP, le Ministère débutera donc ses travaux en amont.

Pause méridienne.

M. Christopher MILES présente en premier lieu les quatre priorités de l'agenda social. Ces priorités pourraient faire l'objet d'une déclaration écrite de la part de la Ministre afin de marquer son engagement d'avancer sur ces différentes questions.

Ces quatre priorités sont :

- la mise en place d'une procédure sur le décret liste ;
- le statut des agents de l'INRAP ;
- la réforme statutaire des filières enseignement et administration ;
- l'évolution du dispositif ministériel de référencement de la protection sociale complémentaire.

Au-delà de ces quatre priorités, d'autres sujets relèvent également de l'agenda social et seront traités au cours de cette réunion, en particulier l'accompagnement de la réforme territoriale et la promotion de la diversité et de l'égalité. D'autres sujets sont aujourd'hui au cœur de la vie sociale du Ministère, notamment le schéma prévisionnel d'implantation des services (SPSI) et plus généralement les questions immobilières. Plusieurs sujets sont ouverts dans les UDAP, et des engagements ont été pris en CHSCT concernant le suivi des implantations immobilières du Ministère au sens large s'agissant de l'administration déconcentrée. L'implantation de l'administration centrale constitue également un sujet de discussion.

Enfin, le suivi de la mise en application de la loi LCAP, dont l'impact sera déterminant sur l'organisation du travail d'une partie non négligeable du personnel, à commencer par les personnels d'administration centrale et des DRAC, pourrait faire l'objet d'une attention particulière d'ici la fin de l'année.

Telles sont les quatre mesures prioritaires sur lesquelles **M. Christopher MILES** souhaite porter l'attention du CTM. Ces quatre mesures font l'objet de chantiers qui sont désormais ouverts, et auxquels il convient d'associer des mesures d'accompagnement adaptées, ainsi que des débouchés.

M. Christopher MILES souhaite savoir si ces propositions d'engagement de négociations sur quatre mesures et de suivi particulier sur quatre autres semblent être, pour les représentants du personnel, de nature à structurer l'agenda social – ainsi que l'engagement de la Ministre et de son cabinet.

Mme Cecilia RAPINE (CFDT-Culture) se demande si cette proposition d'agenda ne concerne que la fin de l'année 2016, ou s'étend également à l'année 2017.

Mme Karine DUQUESNOY répond que, pour être raisonnable, cet agenda doit s'étaler sur 2016 et 2017.

M. Arnaud GIBON (CFDT-Culture) souligne qu'à ces sujets se greffent les questions de réformes statutaires. Il convient également d'en tenir compte.

M. Christopher MILES observe qu'il s'agit de sujets transversaux, qui excèdent le seul Ministère de la Culture. La question porte plus précisément sur les sujets propres à ce dernier.

Mme Michèle DUCRET (CFDT-Culture) explique que, pour la CFDT-Culture, la priorité des priorités est la sortie du dérogatoire, avec le dispositif Sauvadet. Le temps nécessaire pour avancer sur ce sujet est particulièrement important : en effet, les concours ne sont pas achevés à ce stade. Il s'agit du dossier le plus urgent.

M. Christopher MILES en prend bonne note. Il conviendra de réfléchir à la façon dont la Ministre pourrait communiquer ses engagements sur ce point spécifique. Il conviendra également de mener une discussion à ce sujet avec l'ensemble des organisations syndicales. Une série de recommandations a donc déjà été émise par le CT ce jour.

Mme Cecilia RAPINE (CFDT-Culture) s'interroge sur l'ordre de priorité des différents sujets relevant de l'agenda social, tels que mentionnés par les représentants de l'administration. Pour la CFDT-Culture, le SPSI prime sur la diversité. Le suivi de la réforme territoriale est à mettre en lien avec la LCAP : en effet, de nombreuses dispositions nouvelles prises dans le cadre de la LCAP concernent les services déconcentrés. C'est notamment le cas des MH, de l'archéologie et du secteur sauvegardé. Il convient également de tenir compte de tout le travail qui doit être mené en lien avec la formation : en ce qui concerne le traitement des ZPPAUP-AVAP « secteurs sauvegardés », « cités historiques » et PLU patrimoniaux, il sera nécessaire de former les agents à ce nouveau cadre de loi. Cette nécessité doit être envisagée dès aujourd'hui par le service formation. La date de parution des décrets d'application n'est toujours pas connue à ce stade : il convient toutefois de ne pas perdre de temps car, si cette loi est appliquée, des difficultés apparaîtront rapidement. La situation est similaire pour l'archéologie, dans la mesure où la loi modifie la situation en ce qui concerne la transmission des dossiers aux agents de l'État. De fait, le suivi de la réforme territoriale et la mise en application de la LCAP sont deux sujets qui doivent être traités de concert, d'autant que des renforts sont à prévoir dans les services.

M. Emmanuel PIERREZ (CFDT-Culture) ajoute que, s'agissant de la LCAP, il est nécessaire de provisionner des budgets pour les systèmes d'information métiers qui seront impactés par les réformes.

M. Christopher MILES prend bonne note de ces remarques. Il observe qu'il s'agit d'une préoccupation sur laquelle l'administration s'est déjà exprimée vis-à-vis de la Direction Générale des Patrimoines, et sur laquelle il existe une certaine capacité d'anticipation. En ce qui concerne l'estimation selon laquelle les deux points relatifs d'une part au suivi de la réforme territoriale et d'autre part à la mise en application de la LCAP devraient être liés, **M. Christopher MILES** en convient volontiers. Il souligne toutefois que l'application de la LCAP ne concerne pas seulement – et de loin – la seule administration territoriale. Dans le domaine du spectacle vivant, la Direction Générale de la Création Artistique publiera les décrets ou les arrêtés d'application qui découlent notamment de la politique de label, et qui mettront donc fin à la circulaire d'août 2010. Cette évolution impliquera un travail important de la part des services centraux puis des conseillers en DRAC pour travailler sur le dispositif de labellisation en cours.

En ce qui concerne les systèmes experts, l'attention de la Direction Générale des Patrimoines a naturellement été attirée sur ce sujet. S'agissant des formations, la recommandation exprimée ce jour par les organisations syndicales est bien prise en note. Le plan de formation 2017 sera examiné au cours du dernier trimestre : cette priorité devra naturellement être prise en compte. La principale difficulté sera probablement de trouver des formateurs.

Mme Anne-Claire ROCTON (CFDT-Culture) revient sur l'articulation entre la loi et la réforme territoriale. Il s'agit de réfléchir à la façon dont seront traités demain les publics et les territoires. Ce sujet n'a pas forcément sa place au sein du CTM, mais, dans le cadre de la réforme territoriale, la notion de territoire doit entrer en ligne de compte, et de manière non négligeable, en particulier sur la synergie des labels et sur la façon de travailler les publics au regard des territoires. Au cours de la matinée ont été évoqués les droits culturels et les incohérences entre la problématique des archives et ces droits culturels. Si ces éléments ne sont pas pris en compte, le risque est de se mettre en contradiction avec le contenu des textes. Enfin, en ce qui concerne la diversité, il conviendra également de présenter des éléments qui s'inscrivent en cohérence avec la loi.

M. Christopher MILES souligne que ce qui sera présenté par la suite porte davantage sur la labellisation du Ministère en termes de diversité et d'égalité hommes femmes. Le lien n'a pas été établi à ce stade avec la loi LCAP pour le Ministère, ce qui ne préjuge pas de ce qui pourra être fait par la suite.

M. Arnaud GIBON (CFDT-Culture) souhaite revenir sur les éléments évoqués la semaine précédente lors de la réunion du CHSCT M, dans le cadre de la réforme territoriale, s'agissant de la situation des DRAC en termes de dialogue social. Consignes auraient été données par la MICORE de privilégier les instances conjointes, ce qui est contraire au contenu des textes DGAFP, qui préconisent le respect des élections de 2014 et des instances locales au niveau des anciennes DRAC. **M. Arnaud GIBON** souhaite avoir connaissance du contenu de ces consignes, afin d'en connaître les préconisations précises.

M. Christopher MILES explique que les recommandations émises par la MICORE sont suivies par les préfets, mais également par bon nombre de services déconcentrés. En effet, il n'est pas possible de contraindre qui que ce soit à appliquer cette recommandation qui consiste à réunir, quand cela est possible, des CHSCT conjoints, dès lors que les représentants du personnel se prêtent à cette recommandation. **M. Christopher MILES** estime que, dans certains cas, il n'est pas totalement décalé de proposer de tenir trois ou quatre CHSCT par an tournant sur les sites, plutôt que d'en tenir neuf : sur une DRAC à trois sites, en effet, tenir les

réunions s'avère particulièrement complexe. La recommandation de la MICORE se fonde donc sur une proposition de bon sens, qui fait appel à la bonne volonté des organisations syndicales de se prêter à un dispositif qui évite beaucoup de déplacements et beaucoup de fatigue aux agents. Toutefois, il n'existe pas de circulaire, signée du Premier Ministre, décrivant clairement cette préconisation.

M. Arnaud GIBON (CFDT-Culture) comprend la notion de praticité. Cependant, il rappelle que les élections ont permis de désigner des représentants. Des CHSCT ont été créés. Les réunions conjointes n'ont pas toujours de valeur légale, dans la mesure où il n'existe pas de façon systématique d'arrêté instituant clairement le CHSCT conjoint : il ne s'agit en ce cas que d'une réunion conjointe des CHSCT, ce qui n'est pas tout à fait similaire. D'un point de vue pratique, il est certes intéressant de réduire les déplacements des agents, mais tenir une réunion d'instance avec 50 personnes peut s'avérer difficile. La DGAFP a fait le choix de ne pas organiser de nouvelles élections : il convient d'aller jusqu'au bout de cette logique et de respecter les instances. Une des revendications de la CFDT, dans l'ensemble de la fonction publique, est de promouvoir un CHSCT qui soit au plus près des personnels. De fait, la CFDT n'est pas convaincue que les CHSCT, au niveau des nouvelles DRAC fusionnées, respectent cette volonté de CHSCT au plus près des personnels. La CFDT-Culture demande que les CHSCT se tiennent au niveau local, à proximité des agents.

M. Christopher MILES prend bonne note de cette demande au niveau national. Lorsque cela s'avère possible, il est préférable de simplifier la vie des DRAC, de leurs collaborateurs en charge des ressources humaines, mais également des représentants du personnel. Quand un CHSCT est convoqué pour une réunion qui comporte dans sa grande majorité des points d'information, il peut être pertinent de rassembler plusieurs CHSCT de façon conjointe, à condition que la réunion puisse se tenir dans des conditions acceptables – peu de CHSCT conjoints réunissent 50 agents dans les DRAC. En revanche, lorsqu'il s'agit de demander à l'instance de remettre un avis, notamment un avis portant sur les réorganisations de l'administration ou sur des mesures structurelles, il est de la responsabilité de la DRAC et du préfet de prendre les précautions nécessaires pour que l'avis qui sera rendu comporte toute la qualité juridique qui permettra de mettre en œuvre les mesures prévues. C'est dans ce cadre que des recommandations seront transmises aux DRAC et aux préfets, afin d'éviter que les avis émis soient entachés d'un problème juridique, ce qui pourrait conduire à une remise en cause fondamentale des mesures qui auraient été prises à la suite de cet avis.

M. Arnaud GIBON (CFDT-Culture) ne partage pas cette position. Réunir conjointement des CT peut avoir du sens. Tel n'est pas le cas pour les CHSCT. Il est nécessaire de disposer d'une direction officielle du Ministère, afin de ne pas laisser ce sujet à la libre appréciation des DRAC, ce qui pourrait conduire à des différences de traitement. La CFDT-Culture demande des directives claires sur l'ensemble du Ministère.

M. Christopher MILES s'y engage. Les préconisations formulées consistent à permettre aux CHSCT de tourner d'un site à l'autre lorsqu'ils sont réunis de manière conjointe. Cela n'exclut nullement de tenir des réunions sur les conditions de travail site par site lorsque cela est nécessaire. Enfin, lorsque le CHSCT est amené à émettre un avis qui peut avoir des conséquences juridiques, il convient de ne pas faire voter des personnes qui n'y ont pas vocation.

Point 3 : Présentation de l'observatoire des rémunérations 2015 (pour information)

M. Antoine AUSTRUIT rappelle qu'il s'agit de la deuxième édition de l'observatoire des rémunérations. La première version, portant sur l'exercice 2013, a été publiée en 2014. L'actualisation 2015, présentée ce jour, a fait l'objet d'un groupe de travail qui s'est tenu le 13 juin. Plusieurs modifications sont à prendre en compte depuis le document présenté en 2014, sachant que ce document ne comportait à l'époque que des tableaux et graphiques indemnitaires portant sur l'ensemble des corps de titulaires. Le périmètre a été élargi afin d'intégrer une partie dédiée à la rémunération des agents contractuels, mais également en indiquant dans les tableaux liés au régime indemnitaire les premiers et derniers déciles, ce qui permet de disposer d'une indication de la dispersion des rémunérations. Ont également été ajoutés les indices majorés moyens, ce qui permet de reconstituer aisément les rémunérations brutes des agents. Enfin ont été intégrés des éléments d'explication, de contexte et de perspectives pour aller au-delà de la simple présentation de données brutes.

Cet observatoire se divise en 4 parties :

- le bilan de la politique salariale 2014-2015 ;
- les personnels titulaires ;
- les personnels contractuels ;
- les perspectives pour 2016-2017.

Cette ultime partie présente les mesures catégorielles qui seront mises en œuvre courant 2016, et rappelle les mesures gouvernementales au bénéfice du pouvoir d'achat des agents.

M. Antoine AUSTRUIT souligne que ce document, comme tous les documents à vocation synthétique comme le Bilan Social, ne présente que la rémunération titre 2. L'administration a bien pris en compte la demande émise en groupe de travail consistant à saisir la BNF et le Louvre pour qu'ils produisent des tableaux similaires, respectivement sur la filière bibliothèque et sur la filière surveillance. Cette demande sera formulée auprès de ces établissements.

M. Arnaud GIBON (CFDT-Culture) juge ce document très intéressant, en ce qu'il permet de poser certains postulats, voire de déconstruire certaines légendes urbaines vivaces au sein du Ministère. Il est regrettable de ne disposer que du titre 2, en particulier sur des filières telles que les bibliothèques et la filière surveillance, pour lesquelles l'exercice est plus que partiel et ne permet pas de disposer d'une vision globale. Les évolutions du document sont très positives, notamment l'introduction des premiers et derniers déciles : il convient de saluer ce travail d'enrichissement du document.

Les tableaux de l'annexe 5 sont particulièrement intéressants : ils présentent, par catégorie, le montant des primes maximum. Force est de constater que la filière administrative n'est pas si mal desservie que certains pourraient le croire. En revanche, certains autres corps sont beaucoup moins bien servis : tel est le cas des filières techniques et des filières de recherche. Les ISCP en catégorie A sont beaucoup moins bien dotés que les attachés, pour un même niveau de responsabilité. Ce sujet mérite une discussion. Pour certains corps, l'indemnitaire augmente entre 2013 et 2015. Or, tel n'est pas le cas pour chacun d'eux, en particulier pour les conservateurs généraux des bibliothèques. Des efforts supplémentaires sont donc nécessaires sur l'indemnitaire pour assurer une égalité de traitement entre les agents. Le plus souvent, les corps les moins bien lotis sont des corps propres au Ministère, qui ne sont pas contraints pas des critères interministériels.

M. Christopher MILES souligne que des mouvements engagés ont conduit à modifier certaines catégories de manière importante en 2016 – et continueront à le faire en 2017,

compte tenu du mouvement de revalorisation qui est engagé par l'intermédiaire du RIFSEEP. Sur certains corps, en effet, l'évolution n'est pas positive : ceci peut notamment s'expliquer par le renouvellement des effectifs de ces corps.

M. Emmanuel PIERREZ (CFDT-Culture) constate que la prime minimum, en catégorie A, est inférieure à la prime minimum en catégorie B.

M. Christopher MILES explique que le système de rémunération est lié à l'historique du corps. Dans certains corps, pour des raisons historiques, l'indemnitare se situe à des niveaux relativement bas : c'est le cas des ICCEAC, des conservateurs du patrimoine ou de certaines composantes de la filière recherche. Pour disposer d'une vision globale de la rémunération, il convient de relier l'indemnitare à l'indiciaire.

M. Antoine AUSTRUIT ajoute que le périmètre des primes retenues est différent selon les corps. Le périmètre de 2013 a été repris afin de mesurer les évolutions survenues depuis lors. Cependant, un certain nombre de primes sortent de ce périmètre.

M. Christopher MILES souligne que certaines priorités affichées au sein du Comité Technique se sont traduites dans les faits. Il en est ainsi de la rémunération des attachés des services déconcentrés, qui a progressé de 17 %. Les ingénieurs de recherche ont été revalorisés de 13 %, contre 8 % pour les attachés d'administrations centrales. Les techniciens de recherche, les secrétaires de documentation et les ATMC surveillance ont également bénéficié de revalorisations.

Mme Cecilia RAPINE (CFDT-Culture) rappelle que le traitement indemnitare du Ministère est catastrophique au regard des pratiques constatées dans d'autres ministères. Ce rattrapage n'est donc que justice, et il convient de ne pas s'en contenter. Les progrès sont trop lents, et commencent malheureusement par ceux qui sont déjà les mieux servis. Il est déplorable de commencer par les corps situés au sommet de la pyramide.

M. Jean-Luc SARROLA (CFTC/UNSA) observe que les différences sur l'indemnitare sont importantes entre la centrale et les déconcentrés, hors Ile-de-France. Les agents ont des difficultés à l'accepter.

M. Christopher MILES n'en disconvient pas. Il considère toutefois que l'effort de rattrapage est engagé, et qu'il est plus important sur les services déconcentrés que sur les services centraux, le but étant de résorber cet écart. Il convient de rappeler que c'est la première fois que ce Ministère obtient un plan de revalorisation indemnitare aussi conséquent. Cet effort est d'autant plus important que le Ministère est le seul à avoir obtenu un plan de cette ampleur, dans le contexte triennal en cours.

Mme DORIDAT-MOREL (CFDT/UNSA) rappelle que, dans le cadre du groupe de travail, un focus avait été demandé sur la catégorie B. Il en ressort un décrochage considérable entre les corps spécifiques au Ministère de la Culture et les corps interministériels. Il est difficile pour les agents, qui sont attachés à la spécificité de ce Ministère et à leur technicité, d'admettre qu'ils sont défavorisés par rapport à leurs collègues appartenant aux corps interministériels, qui bénéficient à ce titre de revalorisations communes à tous ces corps.

M. Christopher MILES souligne que, en ce qui concerne PPCR, une déclinaison ministérielle est prévue pour les corps spécifiques au Ministère.

M. Arnaud GIBON (CFDT-Culture) admet que les augmentations touchent de nombreux corps. Cependant, certains corps restent en marge de ces rattrapages, en particulier ceux qui sont propres au Ministère.

S'agissant des perspectives 2016-2017, il est regrettable que la circulaire de gestion pour la filière administrative n'ait pas été communiquée aux organisations syndicales de façon anticipée. Elle a été découverte par les élus en même temps que par l'ensemble des agents. Elle n'a fait l'objet d'aucune concertation, ce qui est déplorable. Cet écueil ne doit pas se reproduire lors de la mise à jour de cette circulaire ou de l'élaboration d'une nouvelle circulaire pour les prochains corps.

En ce qui concerne PPCR, **M. Arnaud GIBON** se demande comment est envisagé le travail s'agissant du principe de la progression à minima sur deux grades, sachant que certains corps ne disposent que d'un seul grade.

M. Christopher MILES rappelle que la circulaire de gestion n'a jamais fait l'objet d'une communication en amont aux organisations syndicales afin d'en discuter avec celles-ci. Il n'est absolument pas envisagé d'entrer dans une logique de cogestion de cette circulaire avec les organisations syndicales.

M. Arnaud GIBON (CFDT-Culture) explique que telle n'est pas sa demande : les organisations syndicales souhaitent simplement être informées en amont de la publication officielle de la circulaire.

M. Christopher MILES accède à cette demande : les organisations syndicales seront désormais avisées de la sortie de la circulaire de gestion au moment de sa communication aux gestionnaires.

M. Sébastien CLAUSENER indique que le protocole PPCR prévoit bien le déroulé de carrière sur deux grades pour chacun des agents. S'agissant des corps à un seul grade, la DGAFP s'interroge sur la création d'un grade supplémentaire. Une autre option consisterait à se fonder sur les grades des corps de débouchés. La réflexion est en cours.

M. Emmanuel PIERREZ (CFDT-Culture) observe que le corps des secrétaires de documentation dispose d'un niveau de prime de 3 500 euros. Pour les assistants-ingénieurs, en catégorie A, la prime est moindre. L'indice de départ est légèrement plus élevé, mais l'indice terminal est plafonné à 551. Les catégories B ayant obtenu une prime de 165 euros, cela signifie que les assistants-ingénieurs bénéficient d'une rémunération moindre et de primes inférieures, et n'ont pas obtenu cette prime exceptionnelle. Ce corps est aujourd'hui maltraité.

M. Christopher MILES prend note de cette observation, tout en soulignant que ce point de l'ordre du jour porte sur une présentation de l'indemnitaire moyen. Il convient de tenir compte de l'ensemble de la rémunération médiane, qui ne se limite pas à la seule somme des indiciaires et des indemnitaires.

Mme Anne-Claire ROCTON (CFDT-Culture) constate que tous les corps ne sont pas représentés, sous prétexte que certains sont de petite taille. Ce choix empêche de disposer d'une réelle vue d'ensemble, et donc de traiter l'ensemble des sujets.

M. Antoine AUSTRUIT explique que la charge de travail du service est importante : multiplier ces graphiques serait extrêmement chronophage. Le choix qui a été fait consiste à indiquer les premier et dernier déciles sur l'ensemble des documents. Un focus a toutefois été fait sur l'ensemble des corps de la catégorie B.

Mme Anne-Claire ROCTON (CFDT-Culture) souhaite l'établissement d'un document actualisé pour l'année suivante, afin de tenir compte des corps dont les effectifs sont peu nombreux.

Mme Michèle DUCRET (CFDT-Culture) demande que soit réalisé un focus sur la rémunération des enseignants, qui sont répartis dans trois corps au sein du Ministère.

M. Christopher MILES souligne que ce focus est en cours de fabrication, dans le cadre des négociations ouvertes sur ces corps.

Mme Michèle DUCRET (CFDT-Culture) juge nécessaire de disposer des nuages de points, dans la mesure où ces corps bénéficient également de primes.

M. Christopher MILES ne peut garantir qu'il sera possible de fournir des nuages de points pour l'ensemble des corps, au regard de l'activité très importante que connaissent aujourd'hui les services de ressources humaines du Ministère.

M. Arnaud GIBON (CFDT-Culture) souhaite que le prochain observatoire des rémunérations soit organisé l'année suivante.

M. Christopher MILES répond que le prochain observatoire ne se tiendra pas avant 2018.

M. Arnaud GIBON (CFDT-Culture) espère qu'il ne sera pas nécessaire d'attendre 2018 pour connaître les retours relatifs à la BNF et au Louvre sur les deux filières concernées.

M. Christopher MILES confirme que ces éléments seront ajoutés à l'observatoire actuel. Les tableaux de l'annexe sur lesquels l'attention des élus s'est portée seront actualisés dès 2017, afin de contribuer à la négociation sociale.

Point 4 : Point d'information relatif à la labellisation Diversité et Égalité du MCC (pour information)
--

Mme Isabelle GADREY rappelle que le Ministère est engagé dans cette démarche de double labellisation. Une instance spécifique est programmée sur ce sujet le 22 novembre. La première réunion d'un groupe de travail s'est tenue avec les organisations syndicales. La deuxième réunion sur le sujet se tiendra le lendemain afin d'approfondir l'ensemble des questions liées au dispositif.

Mme Christelle CREFF rappelle que la note de présentation en date du 17 juin présente les enjeux, le calendrier et les grands objectifs de cette démarche. L'objectif est de déposer la candidature du Ministère aux deux labels Diversité et Égalité, délivrés par l'AFNOR, avant la fin de l'année 2016. Ces labels sont fournis par l'AFNOR Certification. Depuis fin 2015, il est

possible de présenter une candidature unique aux deux labels. Il convient d'insister sur le sens de ces labels, afin que chacun comprenne précisément ce qu'ils sont et ce qu'ils ne sont pas. Un label n'est pas une certification, une norme acquise une fois pour toutes, ni la validation d'une situation donnée à un instant précis. Au contraire, il s'agit du signal que le Ministère a enclenché une dynamique de progrès en matière de politique RH, qui lui permet de se doter d'une politique de diversité et d'égalité professionnelles. Il s'agit également de s'inscrire dans la durée : les labels sont ainsi délivrés pour quatre ans, avec un audit à mi-parcours qui permet de vérifier les progrès accomplis ainsi que les difficultés rencontrées. Il s'agit d'un engagement de longue durée visant à faire progresser les pratiques internes en matière de gestion des ressources humaines, afin de garantir l'égalité des chances des personnels dans leur parcours professionnel – en particulier dans le recrutement, la mobilité, l'accès à la formation, la promotion, mais également la vie au travail au quotidien.

Le Ministère s'oriente d'ores et déjà vers un double label, dans un contexte particulier : comme vous le savez, le comité interministériel à l'égalité et à la citoyenneté du 6 mars 2015 a demandé aux ministères d'être exemplaires et de se positionner sur ces labels. Il s'agit d'une recommandation renouvelée par le Ministère de la Fonction Publique en 2015, et qui s'inscrit dans le champ d'exemplarité de l'État. Ces mesures ont été rappelées lors des différents comités interministériels à l'égalité et à la citoyenneté qui se sont tenus en 2015 et 2016, de manière à ouvrir davantage l'emploi public à la société telle qu'elle est aujourd'hui, à toutes ses composantes et à sa diversité. L'Administration doit ressembler davantage à la population française.

Le Ministère de la Culture et de la Communication ne part pas de rien. L'existant est important : beaucoup de chantiers et de dispositifs ont été mis en place. L'observatoire sur les rémunérations et les régimes indemnitaires a été évoqué : il existe également un observatoire sur l'emploi contractuel, tandis qu'un observatoire sur l'égalité professionnelle a été mis en place depuis quatre ans. Des dispositifs particuliers ont par ailleurs été mis en œuvre s'agissant du recrutement et de l'accompagnement des personnes en situation de handicap. Des mesures ou des réflexions sont en cours, qui portent davantage sur les politiques du Ministère : c'est notamment le cas du collège de la diversité. L'observatoire de l'égalité professionnelle mesure également un certain nombre d'indicateurs relatifs aux politiques publiques, en particulier sur les nominations dans les établissements culturels. Un premier diagnostic avait d'ailleurs été réalisé en 2011 sur les pratiques en matière de ressources humaines, en vue d'une labellisation Diversité. Il est donc possible de se reposer sur cet acquis. Il convient par ailleurs de rappeler que le Ministère se dote d'une stratégie RSO (Responsabilité Sociale des Organisations). Son secrétariat général dispose d'une feuille de route, avec un volet qui souligne l'ambition en matière de diversité et d'égalité professionnelle.

Les objectifs qui relèvent du label s'inscrivent donc dans une approche globale et intégrée au sein du Ministère. Au-delà des attendus du contexte et de la commande politique, il s'agit d'une nécessité sociale. Il s'agit en effet de garantir l'objectivité des décisions, ainsi que l'égalité de traitement des personnels. Par ailleurs, le Ministère porte des politiques publiques, avec un certain nombre de principes et de valeurs : ces deux labels comportent des valeurs qui en relèvent également. Tout ceci constitue donc un enjeu parfaitement cohérent.

Mme Christelle CREFF revient sur les enjeux de la labellisation tels qu'ils se posent au Ministère de la Culture et de la Communication, comme ils se posent à d'autres administrations :

- le portage politique par le Ministre et l'administration ;
- le diagnostic de ses pratiques RH par le Ministère ;
- la mobilisation des personnels ;

- la concertation entre l'administration et les représentants des personnels.

S'agissant du portage politique, Madame la Ministre a annoncé officiellement le lancement de ce projet lors du CTM du 25 mars 2016. Elle souhaite mobiliser l'ensemble des services et des établissements publics avant la fin 2016. Concernant le diagnostic, un certain nombre d'entretiens ont été conduits avec les bureaux de gestion du service des ressources humaines et avec des représentants des personnels. Ces entretiens se poursuivront et s'ajouteront aux données collectées par le biais des différents observatoires. Le diagnostic sera finalisé pour la fin août, à l'aide d'un outil mis à disposition par la DGAFP : cette application décline, sous la forme de 90 questions, le cahier des charges des deux labels. Cet outil permettra de poser un diagnostic précis, prélude à l'établissement d'une cartographie des risques.

En ce qui concerne la mobilisation des personnels, il convient en premier lieu de sensibiliser ces derniers au risque de discrimination, ce qui suppose de partager des informations sur ce qu'est une discrimination et sur le cadre juridique, puis d'organiser des formations. Deux plans sont nécessaires : un plan d'information et de communication d'une part, par le biais d'une campagne prévue au second semestre 2016, puis un volet formation, avec des formations obligatoires pour les équipes RH et l'encadrement, ainsi que l'introduction de ces notions dans les formations généralistes. Enfin, en ce qui concerne la concertation avec les organisations syndicales, une première réunion s'est donc tenue le 17 mai. La seconde réunion du groupe de travail, dédiée à la communication et à la formation, se tiendra le lendemain de ce CTM. Le SRH sera preneur des remontées des organisations syndicales, mais également des bonnes pratiques constatées sur le terrain. Une présentation est prévue en CTM le 22 novembre. Enfin, pour développer les mesures du plan d'action, les instances existantes seront bien évidemment utilisées. S'y ajoutera un comité stratégique, qui pourrait se réunir une fois par an et qui aurait vocation à définir la politique de diversité et d'égalité. Un comité de pilotage se réunira quant à lui deux fois par an : son objectif sera de valider le plan d'action et d'en mesurer les avancées. Enfin, il convient de mentionner l'équipe projet, dont les travaux sont programmés par la mission diversité et égalité. Une instance de travail a été installée avec les organisations syndicales, sous la forme d'un groupe de réflexion se réunissant une à deux fois par mois. Des groupes de travail spécifiques avec les services compétents du SG ou des autorités d'emploi pourront être constitués autant que de besoin, en particulier sur la communication ou la formation. La mission diversité et égalité bénéficiera de l'appui ponctuel d'un cabinet extérieur au second semestre afin de sécuriser la conduite de la candidature, finaliser le diagnostic et en vérifier la pertinence, fournir un appui méthodologique pour élaborer le plan d'action et en mesurer le déploiement, mettre en place une cellule d'écoute et définir des indicateurs de suivi.

Le dépôt du dossier est prévu pour la fin de l'année 2016.

Mme Karine DUQUESNOY rappelle que cette démarche est une démarche de progrès. La labellisation est portée par un plan d'action : il s'agit donc d'un engagement qui est pris conjointement, dans le cadre d'une démarche d'amélioration, avec la volonté de mesurer le chemin parcouru et le chemin qui reste à parcourir. S'agissant de diversité et d'égalité, certains sujets sont plus médiatiques que d'autres : concernant les politiques de nomination, un travail est mené de façon très volontariste par la Ministre, qu'il s'agisse de féminisation des jurys ou de présence de femmes dans les nominations à la tête d'institutions culturelles. Il est essentiel que l'accès de femmes à des postes de direction ne masque pas le quotidien de l'ensemble des femmes de ce Ministère : la démarche de label a pour ambition de traiter le sujet pour l'ensemble des agents du Ministère, et non uniquement pour les seules positions de direction. Le projet a également pour ambition de traiter un certain nombre de préjugés : il sera intéressant de mener un travail sur la question des stéréotypes dans certaines filières universitaires.

Mme Cecilia RAPINE (CFDT-Culture) admet la nécessité d'intervenir sur les questions d'égalité et de diversité. La démarche de labellisation interroge toutefois : l'administration explique qu'elle permet de disposer d'indicateurs de progrès, mais les organisations syndicales considèrent que le Bilan Social devrait être en mesure de proposer de tels indicateurs. Le label n'est qu'une cocarde qui permet de maquiller la volonté de faire sans pour autant régler les problèmes évoqués. Ce sont les volontés politiques qui donnent – ou non – l'impulsion : dans certains établissements dont les effectifs sont pourtant très féminins, la direction ne compte jamais de femmes. Il en est ainsi à l'INRAP. Ni le label ni le Ministère de la Culture ne feront changer les mentalités de l'ensemble de la population. Il appartient au Ministère de l'Éducation Nationale de traiter ces sujets. Quant au Ministère de la Culture, il peut intervenir par ses politiques culturelles, et non uniquement par la labellisation.

M. Christopher MILES rappelle que cette mesure de labellisation entre dans le cadre d'une démarche interministérielle. En l'occurrence, le Ministère de la Culture a de l'avance en la matière, ce qui lui permet de donner le ton. Même s'il n'appartient pas au Ministère de régler les questions de diversité ethnique et d'égalité entre hommes et femmes à la place de la société, il est possible de disposer de retours d'expérience permettant de répondre à ces questions. Certains établissements ont ainsi mis en place des expérimentations qui s'avèrent instructives et utiles : il en est ainsi du Louvre. La situation peut évoluer rapidement pour le plafond de verre, comme ce fut le cas à l'OPPIC.

Mme Karine DUQUESNOY considère que le label permettra d'obtenir un effet de levier pour déclencher un certain nombre de processus RH. Cela sera notamment le cas dans le domaine du recrutement, afin d'évoluer vers davantage d'harmonisation dans les services. Un label a le mérite de sécuriser une démarche sur plusieurs années et de contraindre à l'obtention de résultats. Les objectifs doivent être ambitieux, mais il convient de faire preuve d'humilité.

M. Michel BIGOT (CFDT-Culture) partage le constat, face à un contexte très inégalitaire qui produit les discriminations. Il convient de comprendre si le label a pour ambition d'être une vitrine et, si tel est le cas, quelle population le Ministère entend attirer. Il n'est pas envisageable de traiter toutes les discriminations de la même façon, d'autant que certaines s'accumulent, avec des candidats victimes de plusieurs discriminations. Le point relatif à la formation est très intéressant. Les remontées des agents font montre d'un certain nombre de cas de discriminations au sein du Ministère. Ces discriminations sont souvent subtiles, et donc complexes à déterminer en ce qu'elles s'appuient tant sur du ressenti que sur des faits réels. Certains établissements publics sont loin d'avoir réglé certaines discriminations sexuelles. Les syndicats veilleront à ce que ce label soit bien expliqué. Ils suivront naturellement les recommandations, tout en apportant leurs convictions et leurs remarques.

M. Christopher MILES confirme que les questions posées sont délicates. Il en est ainsi d'un agent masculin qui s'habille de façon féminine, ce qui pose des problèmes à ses collègues de travail. Cette situation, concrète, doit trouver une réponse dès aujourd'hui. Dans certains établissements se pose la question d'élèves, d'étudiantes ou d'employées voilées. La réglementation française apporte des réponses en matière de respect de la laïcité : il conviendra de les adapter à la présence d'agents à vue du public. Ces questions doivent être traitées dans le cadre de l'attribution du label, même si toutes ne pourront être adressées de façon simultanée. Ces mêmes questions pourront être posées pour la constitution des listes des

représentants syndicaux pour les élections 2018. Il est nécessaire que ces questions soient traitées avec respect et prudence de part et d'autre.

M. Arnaud GIBON (CFDT-Culture) confirme l'existence d'un consensus sur le fond du sujet. Il regrette toutefois qu'il soit nécessaire de passer par un texte officiel, et donc par la contrainte, pour ce qui devrait relever de la base de la vie en société.

Mme Anne-Claire ROCTON (CFDT-Culture) souhaite savoir de quelle façon ce travail s'articulera avec ce qui a été fait au sein de l'UNESCO, qui a posé le sujet de la diversité culturelle, mais également avec la loi LCAP. La question est de savoir comment les enfants et les filles de demain pourront avoir des responsabilités – et non l'égalité. Les hommes et les femmes sont différents, et il s'agit donc de savoir comment gérer la différence dans la responsabilité. L'objectif est de déterminer de quelle façon il est possible de pousser les femmes à s'autoriser à ambitionner des postes de direction. S'il est nécessaire de promouvoir l'accès des femmes à de tels postes, il convient également de préserver les hommes. Cette mutation sociale peut en effet générer des difficultés pour les hommes qui pourraient alors être repoussés ou malmenés.

M. Jean-Luc SARROLA (CFTC/UNSA) suggère de différencier la demande formulée par le Ministère, à laquelle personne ne peut s'opposer, et la pratique. Or, au Ministère de la Culture, que ce soit en administration centrale ou dans les DRAC, les marges de progrès sont très importantes. Les discriminations sont nombreuses sur les avancements, les réussites au concours, l'appartenance à une organisation syndicale. Il ne s'agit donc pas de compiler des vœux pieux, mais de passer à la réalité, ce qui suppose de reconnaître un certain nombre d'erreurs commises par le passé.

Mme Cecilia RAPINE (CFDT-Culture) observe que le risque est d'évoluer vers un système de discrimination positive, tel que cela a pu être observé en Afrique du Sud ou aux États-Unis. En effet, un tel système conduit à mettre en cause les compétences de certaines personnes noires qui, en raison de leur couleur de peau, étaient considérées comme prioritaires nonobstant leurs compétences ou celles des autres candidats. La discrimination positive a donc un effet pervers, car elle remet en cause la compétence des personnes qui en ont bénéficié. Prendre des décisions en se fondant sur le caractère ethnique ou sexuel des personnes comporte un risque majeur. Cet écueil doit absolument être évité.

Quant à la réflexion à long terme pour le Ministère de la Culture, s'il est important de traiter la question du recrutement, il convient également de tenir compte des agents déjà présents, qui ont déjà été victimes du plafond de verre. Il est nécessaire de mener un travail sur le changement des mentalités au sein du Ministère.

Madame Christelle CREFF explique que l'enjeu du projet est d'objectiver les décisions par rapport à des compétences, en disposant d'outils garantissant que les décisions sont prises sur des capacités à effectuer une mission, et non en fonction du sexe ou de l'origine de la personne. Ceci pose la question de la formation des personnes qui seront en situation de décision. Il conviendra de faire preuve de la plus grande rigueur en la matière.

La démarche de labellisation prend naturellement en compte les réflexions de l'UNESCO et les éléments de la loi LCAP relatifs à l'ensemble de ces sujets : le travail est mené sur ce socle de principes. L'AFNOR sera très regardante sur le volet extérieur : cette dimension sera très travaillée.

M. Christopher MILES souligne que la question est bien de déterminer ce qui est nommé « diversité » au sein du Ministère de la Culture, et d'identifier la façon dont elle est mesurée. Une personne issue de la troisième, voire de la quatrième génération d'immigration peut-elle être considérée comme étant issue de la diversité ? Comment la question de la diversité peut-elle être associée à la question du genre ou de l'égalité homme femme ? Ces paramètres sont à ce point liés qu'il semblait pertinent de rapprocher les deux démarches de labellisation : cette base enrichit le travail qui avait été accompli antérieurement en 2012.

Dès que cette démarche aura été mise en place, il sera nécessaire d'affronter la réalité et de se confronter à des situations complexes, qu'il s'agisse du plafond de verre ou, dans certains cas, d'un éventuel retournement du profit de l'égalité vers les hommes plutôt que vers les femmes. Certains corps très féminisés pourraient ainsi se poser la question de la discrimination vis-à-vis des hommes : cette étude devra donc être menée corps par corps et établissement par établissement. La comparaison entre les différents ministères pourrait parfois être difficile pour le Ministère de la Culture : il est possible en effet que le diagnostic aboutisse à la conclusion que le Ministère est très peu divers et se contente de discours convenus sur des principes qu'il ne s'applique pas à lui-même.

Mme Cecilia RAPINE (CFDT-Culture) salue les débats qui entourent cette discussion, notamment dans un contexte politique difficile sur ces questions.

Point 5 : Tableau de suivi des précédents CTM (pour information)

M. Isabelle GADREY présente le tableau de suivi. Le premier point concerne le projet de décret et d'arrêté relatif à la rémunération de la participation d'agents à des manifestations organisées dans le cadre de mécénats : le tableau remis aux organisations syndicales mentionne l'information relative aux travaux préparatoires et à l'expertise en cours auprès de certains établissements publics, l'objectif étant d'envisager la faisabilité de la revalorisation financière. La concertation avec les organisations syndicales est prévue au troisième trimestre, l'objectif étant d'aboutir à la rédaction d'un nouveau décret, d'un arrêté et d'une charte sur les conditions de travail, avant présentation en CTM en fin d'année.

S'agissant du projet de décret relatif à la Direction des Affaires Culturelles de Mayotte, le décret a été publié le 31 mars 2016.

Concernant le projet de décret modifiant le décret du 14 mai 1991 portant statut particulier des corps de fonctionnaires de recherche de la mission de la recherche du Ministère de la Culture, le décret porté par la DGAFP concerne la catégorie B. La mise en œuvre du protocole relatif au PPCR intègre les dispositions relatives à l'intégration des techniciens de recherche dans le nouvel espace statutaire. Ce texte a été publié le 13 mai.

Mme Anne-Claire ROCTON (CFDT-Culture) se demande si la rédaction du décret relatif à Mayotte vise la cohérence avec les autres départements d'outre-mer.

M. Christopher MILES le confirme.

Mme Anne-Claire ROCTON (CFDT-Culture) s'interroge sur une éventuelle modification des missions suite à ce décret.

M. Christopher MILES indique que les responsabilités sont plus importantes dans le domaine de la création et du spectacle vivant, grâce à l'adjonction d'un chargé de mission spécifique à ces questions.

Mme Cecilia RAPINE (CFDT-Culture) s'interroge sur la mission photo, née de la volonté de Frédéric Mitterrand avant d'être transférée à la DGPAT tout en étant manifestement gérée par la DGCA. Il semblerait que cette mission soit aujourd'hui dissoute ou transférée : les organisations syndicales souhaitent des précisions à son sujet, afin de disposer d'une réelle visibilité sur la politique de la photo – d'autant que les Rencontres d'Arles approchent. Il serait regrettable que des annonces soient formulées sans que les agents en soient informés au préalable.

M. Christopher MILES souligne qu'une réponse précise avait été apportée sur la mission photo lors d'une précédente réunion de l'instance, ce qui explique qu'elle ait été retirée du tableau de suivi : ce sujet y sera donc réintroduit lors de la prochaine réunion.

En ce qui concerne le MuCEM, la concertation a été initiée en mai 2016 s'agissant du cadre contractuel des agents. Concernant le pilotage de l'enseignement supérieur, le rapport ayant été communiqué aux organisations syndicales, ce point de suivi n'a plus lieu d'être. S'agissant de la CAPA, un texte a été soumis au Comité d'Entreprise de cet EPIC à la séance du 8 juin 2016 : dès que l'avis de l'instance aura été obtenu, le texte pourra être transmis au Conseil d'État. En ce qui concerne l'état des lieux des conseillers territoriaux pour le développement culturel, de nombreux textes ont été produits et transmis aux organisations syndicales : il semble possible d'expérimenter la résidence administrative au plus près. Un bilan sera réalisé après deux ans, en s'assurant que le principe de proximité avec les équipes et les utilisateurs est bien mis en œuvre. Concernant le travail en site distant, l'expérimentation survenue en Bourgogne-Franche-Comté a fait l'objet d'un compte rendu lors du CHSCT de vendredi. S'agissant du télétravail, le décret du 11 février 2016 a permis d'ouvrir une concertation avec les personnels : cette concertation s'est traduite par une réunion le 22 juin.

Mme Anne-Claire ROCTON (CFDT-Culture) observe que, s'agissant des conseillers territoriaux, se pose la question de l'affectation à ces postes. A ce stade, les réponses sont loin d'être claires.

M. Christopher MILES assure qu'un tableau de suivi des affectations des conseillers territoriaux sera mis en place.

Concernant l'application du RIFSEEP, les courriers individuels notifiant les groupes d'affectation des agents concernés sont en cours de transmission. Une note de gestion a été rédigée sur les modalités d'attribution de ce RIFSEEP. S'agissant du nombre et du pourcentage de grévistes dans les DRAC, les établissements et l'administration centrale, 837 agents grévistes ont été comptabilisés sur la journée du 31 mars, dont 534 dans les établissements publics, 198 dans les DRAC, 94 dans les services à compétences nationales et 11 en administration centrale. 141 grévistes ont par ailleurs été identifiés dans les EPIC. Il s'agit du pic de la mobilisation : les taux se sont réduits lors des journées d'action suivantes.

En ce qui concerne le dispositif de communication du plan de prévention des risques professionnels, ce document a été approuvé lors du CHSCT ministériel du 24 novembre 2015. Il a été inséré dans le circuit de signatures en janvier, mais le changement de ministre a conduit à remettre l'ensemble du dispositif en circulation : il a été diffusé à l'ensemble des membres du CHSCT ministériel à la suite de cet événement.

S'agissant de la politique de la photo au sein du Ministère, la Ministre souhaitera s'exprimer sur ce sujet à Arles le 4 juillet. **M. Christopher MILES** confirme aux organisations syndicales leur interprétation du rattachement administratif, à ce stade encore indéterminé, de cette structure qui ne bénéficie d'ailleurs d'aucune existence administrative. La Ministre ayant posé les cadres de la politique de la photographie qu'elle souhaite mettre en œuvre, il sera

possible par la suite de mettre en place les moyens administratifs nécessaires pour la mener et de revenir vers les organisations syndicales dès lors qu'une personne aura été désignée pour mener cette politique. Cette personne pourra soumettre au CTM des propositions qui devront être actées s'il s'avère qu'elles impliquent des mesures d'organisation complémentaires.

En ce qui concerne les suites apportées aux engagements de la Ministre, **M. Christopher MILES** évoque la recréation des postes de directeurs des archives et des musées – qui n'a pas fait l'objet à ce stade d'un succès au niveau interministériel, et qui devrait donc faire l'objet d'une décision de la Ministre afin de relancer ou non ce dossier. Le bilan de Globéo sera inscrit à l'ordre du jour d'un prochain CTM. La note d'orientation sur la réorganisation territoriale est en cours de réalisation. Le projet reprendra certaines briques de la réforme territoriale, notamment en ce qui concerne la manière dont sont positionnés les conseillers dans les DRAC et la manière dont sont mises en place la gouvernance des DRAC et la délégation de signatures.

Mme Anne-Claire ROCTON (CFDT-Culture) s'interroge sur la date de la prochaine réunion RMN.

Mme Karine DUQUESNOY répond qu'elle aura lieu avant la coupure du mois d'août.

M. Christopher MILES annonce que le prochain CTM se tiendra le 20 septembre.

Mme Anne-Claire RICHARD	Mme Audrey AZOULAY	M. Jean-Luc SARROLA au titre de la liste commune UNSA/CFTC
Secrétaire de la séance	Présidente de la séance	Secrétaire adjoint de la séance