



SECRÉTARIAT GÉNÉRAL

Compte rendu de réunion / relevé de décision

Sujet : *Comité technique ministériel*

Date de la réunion : *jeudi 22 novembre 2018*

Présents : Monsieur Franck RIESTER, ministre de la Culture, Madame Lucie MUNIESA, Directrice de cabinet, Monsieur Hervé BARBARET, Secrétaire général, Monsieur Philippe BARBAT, Directeur général des patrimoines, Madame Ann-José ARLOT, Cheffe de l'Inspection générale des affaires culturelles, Monsieur Paul DE SINETY, Délégué général à la langue française et aux langues de France, Monsieur Laurent ROTURIER, Président de l'association des DRAC, les représentants des directions générales d'administration centrale, les experts de l'administration ainsi que les représentants de la CGT-Culture, de la CFDT-Culture, de SUD-Culture Solidaires, du SNAC-FSU et de la liste commune UNSA-CFTC, membres titulaires représentants du personnel.

Le comité technique ministériel (CTM) s'est réuni le jeudi 22 novembre 2018. Une représentante de la CGT-Culture a été nommée secrétaire adjoint de séance.

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

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

1. Intervention de Franck RIESTER, ministre de la Culture, suivie d'échanges avec les représentants du personnel.
2. Présentation du projet de Protocole d'accord sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et point d'étape de la mise en œuvre de la démarche Égalité et Diversité (*pour information*).
Signature du Protocole d'accord entre le Ministre et les organisations syndicales signataires
3. Approbation des procès-verbaux des CTM des 4 décembre et 20 décembre 2017, des 13 et 28 mars 2018 et du 17 mai 2018 (*pour avis*).
4. Projets de texte portant sur la responsabilisation des établissements publics :
 - Décret portant délégation de pouvoir en matière de gestion de certains personnels relevant du ministère chargé de la Culture (*pour avis*)
 - Arrêté portant délégation de pouvoir en matière de gestion des personnels des corps de catégories A, B et C relevant du ministère chargé de la Culture (*pour avis*).

5. Projet de décret portant création de la mission de recherche et de restitution des biens spoliés entre 1933 et 1945 (*pour avis*).
6. Projet d'arrêté portant fixation du plafond de prise en charge du compte personnel de formation (*pour avis*).
7. PLF 2019 : incidences sur la gestion des emplois des principales décisions à caractère budgétaire (*pour information*).
8. Calendrier prévisionnel de la concertation autour du projet Camus (2017-2021) (*pour information*).
9. Question(s) diverse(s).

1- Intervention de Franck RIESTER, ministre de la Culture, suivie d'échanges avec les représentants du personnel

Le ministre a tenu à être présent pour le dernier CTM de la mandature actuelle (2014-2018) pour remercier les représentants du personnel de leur investissement au cours de ces 4 dernières années [*l'intégralité du discours est publiée sur Sémaphore*].

Les points évoqués par le ministre sont :

- Sa méthode de travail ;
- Les élections professionnelles du 6 décembre ;
- Les chantiers à venir pour 2019.

Les représentants du personnel s'interrogent sur la feuille de route du ministre, notamment du fait de l'absence de précisions sur les politiques culturelles que le ministre compte mener. Ils pointent le défaut de visibilité sur l'avenir, en matière humaine, financière et politique. Les représentants du personnel regrettent l'absence de nomination d'un conseiller social dédié et la vacance des postes de chef de service des musées de France (SMF) et de chef du service interministériel des archives de France (SIAF).

Les représentants du personnel évoquent une situation sociale ministérielle tendue et la souffrance au travail de nombreux agents.

Le ministre répond qu'il a conscience des difficultés au sein de ce ministère et que certains sujets avaient été évoqués lors des bilatérales. Il affirme la nécessité d'avoir des outils de pilotage RH efficaces et partagés avec les organisations syndicales. Il souhaite que l'agenda social se mette en place rapidement, que les travaux relatifs à la démarche GPRH soient menés et qu'un bilan de la charte sociale signée en 2015 soit réalisé. Il réaffirme sa volonté de dialogue avec les organisations syndicales.

Les représentants du personnel déclarent que la politique du ministre ne doit pas uniquement être une politique budgétaire.

Certains membres élus du CTM demandent la suppression de trois points de l'ordre du jour. Après une suspension de séance, le ministre décide de réviser l'ordre du jour de l'instance, d'une part, en modifiant la nature de la consultation du point 4 (« pour information » et non plus « pour avis ») et, d'autre part, en reportant à une prochaine séance l'examen du point 5.

2- Présentation du projet de Protocole d'accord sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et point d'étape de la mise en œuvre de la démarche Égalité et Diversité (pour information)

À l'automne 2017, le ministère de la Culture a été la première administration de l'État à obtenir les deux labels « Diversité » et « Égalité », attribués par l'AFNOR. Grâce à cette impulsion et à l'investissement de toutes et tous, 16 établissements publics sous la tutelle du ministère ont obtenu le label « Diversité ». Parmi eux, 6 ont également reçu celui relatif à l'égalité professionnelle : la Cité de la musique-Philharmonie de Paris, l'École nationale supérieure d'art de Paris-Cergy, l'Opéra-comique, l'Opéra national de Paris, la RMN-GP et Universcience.

Le Secrétaire général félicite les équipes qui se sont investies sur ces dossiers. La feuille de route Égalité 2018-2022, adoptée en février dernier par le « comité ministériel Égalité », est ambitieuse : elle présente des engagements forts sur la politique ministérielle, aussi bien en interne que du point de vue de l'ensemble des politiques culturelles. Le projet de protocole qui est présenté constitue l'aboutissement d'un important travail.

Les travaux illustrent la richesse et la qualité des échanges qui caractérisent le dialogue social au sein du ministère. Les discussions ont permis que le protocole soit présenté en CHSCTM le 19 octobre dernier, recueillant l'accord des organisations syndicales.

Ce protocole réaffirme des avancées déjà engagées au ministère, celles portant sur la mise en place de nouvelles formations concernant la prévention des discriminations et l'égalité femmes-hommes, sur l'adoption par le tiers de nos établissements d'enseignement supérieur Culture d'une Charte Égalité, sur la prévention des violences et du harcèlement sexuels et sexistes (recours aux prestations d'AlloDiscrim-AlloSexism), sur l'accès des femmes aux postes à responsabilités, sur la

conciliation des temps personnel et professionnel. Il apporte de nombreuses avancées dont, à son sens, les plus significatives sont :

- Le maintien du montant du CIA et des parts variables pendant la grossesse ;
- L'octroi d'une demi-journée d'autorisation d'absence supplémentaire pour permettre à tout ayant droit d'assister à un examen médical supplémentaire dans le cadre de la grossesse ;
- L'engagement de consacrer 500 000 euros sur 5 ans à la résorption des inégalités salariales entre les hommes et les femmes, au détriment de celles-ci

Le ministre de la Culture confirme ce dernier point.

Le Secrétaire général rappelle qu'il est important que l'ensemble des personnels bénéficie des avancées permises par ce protocole et de la qualité du travail réalisé pendant cette mandature.

Le projet qui a été soumis aux représentants du personnel s'articule autour de quatre axes :

- ✓ Le dialogue social, élément structurant pour parvenir à l'égalité professionnelle ;
- ✓ Rendre effective l'égalité entre les femmes et les hommes dans les rémunérations et les parcours professionnels ;
- ✓ Pour une meilleure articulation entre vie professionnelle et vie personnelle ;
- ✓ Prévenir toutes les violences sexistes et sexuelles et lutter contre le harcèlement sexuel.

Le projet porté par le ministère de la Culture s'inscrit dans la démarche de la Fonction publique et présente des avancées dans la formalisation de certains engagements touchant, outre les axes déjà évoqués, la lutte contre les violences sexuelles et sexistes, et la nomination des femmes aux postes de direction

Conformément à l'accord de méthode, le protocole relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes fera l'objet d'un suivi annuel avec les représentants du personnel.

Les représentants du personnel se réjouissent de la signature de ce protocole. Toutefois, quelques points inachevés sont soulignés ainsi que l'importance d'obtenir les arbitrages politiques en amont des négociations.

La Haute fonctionnaire en charge de l'égalité professionnelle, de la diversité et de la lutte contre les discriminations rappelle la mauvaise situation au ministère de la Culture dans certains domaines. Elle souhaite que le protocole soit le point de départ, un tremplin pour aller plus loin dans l'égalité professionnelle. Elle rappelle que les violences sexistes et sexuelles ont d'ores et déjà

été prises en compte par l'élargissement d'AlloDiscrim en AlloSexisme et que le périmètre a été étendu à l'enseignement supérieur culture. Désormais, les situations signalées sont traitées avec la plus grande rigueur, en utilisant les sanctions pénales et disciplinaires.

Le ministre invite les organisations syndicales à signer le protocole.

3- Approbation des procès-verbaux des CTM des 4 et 20 décembre 2017, des 13 et 28 mars 2018 et du 17 mai 2018

Les représentants du personnel soulignent l'allongement des délais de transmission des PV des CTM. Ils souhaitent que les PV soient remis en premier point des ordres du jour car, lorsqu'ils sont inscrits en fin de séance, ils ne sont pas examinés du fait de la tardiveté de l'instance.

Le Secrétaire général entend ces remarques et souhaite réfléchir, après les élections professionnelles, à une nouvelle organisation des CTM.

Les procès-verbaux sont soumis au vote des représentants du personnel :

Pour : CFDT-Culture (3 voix), SUD-Culture Solidaires (3 voix), UNSA-CFTC (1 voix)

Absent : CGT-Culture (7 voix), SNAC-FSU (1 voix)

4- Projets de textes portant sur la responsabilisation des établissements publics

Comme évoqué par le ministre, ce point est passé de « pour avis » à « pour information » afin d'approfondir notamment l'expertise en matière de prestations sociales.

La responsabilisation des établissements publics s'inscrit dans le cadre du chantier interministériel « Action publique 2022 ». Prioritairement, le ministère de la culture a souhaité mettre en œuvre ce projet, dont les objectifs sont les suivants :

- Une meilleure visibilité de l'ensemble des moyens dont disposent les établissements publics, notamment dans la programmation budgétaire et la gestion des ressources humaines ;
 - Un recentrage de l'action de l'administration centrale lui permettant d'investir pleinement ses missions de pilotage ;
 - Une gestion des ressources humaines au plus proche des agents.
-

Ce sujet a conduit à des travaux intégrant les représentants du personnel, les services du secrétariat général, de la direction générale des patrimoines et les établissements publics concernés (Orsay, Versailles, Centre des monuments nationaux). La responsabilisation des établissements se traduit notamment, sur le volet matière de ressources humaines, par la délégation de certains actes de gestion des effectifs rémunérés aujourd'hui par le ministère au profit des établissements publics. Cette délégation de pouvoir s'accompagne du transfert des emplois et de la masse salariale sur leur budget propre.

Les représentants du personnel s'inquiètent des moyens qui seront donnés aux équipes RH des établissements publics concernés. En effet, ils estiment qu'elles ne sont pas suffisamment outillées pour réaliser correctement la gestion des personnels. Ils s'interrogent sur l'avenir du rôle de tutelle que le ministère va exercer sur ces établissements ainsi que sur la cohérence des politiques publiques.

La Cheffe de service des ressources humaines explique que ce transfert de gestion est une opportunité pour examiner en transversalité l'ensemble des sujets. Elle souhaite que le SRH se concentre sur la construction et le pilotage de la stratégie RH du ministère.

Le Secrétaire général entend les interrogations des représentants du personnel. Il souhaite que les établissements publics soient au plus proche de la réalité des agents. Il confirme la poursuite de l'expertise sur les questions relatives aux prestations d'action sociale.

5- Projet de décret portant création de la mission de recherche et de restitution des biens spoliés entre 1933 et 1945

Ce point a été retiré de l'ordre du jour.

6- Projet d'arrêté portant fixation du plafond de prise en charge du compte personnel de formation

Les textes réglementaires et d'application du compte personnel de formation (CPF) dans la fonction publique ont été publiés (Décret du 6 mai 2017 relatif à la mise en œuvre du CPF dans la fonction publique et à la formation professionnelle tout au long de la vie). Ce dispositif, qui constitue la principale composante du compte personnel d'activité et un nouveau droit individuel qui se substitue au DIF, est en vigueur depuis le 1er janvier 2017. Il appartient à chaque ministère, après une année de cadrage et d'échanges interministériels pilotés par la DGAFP, d'en définir le

cadre d'application et les modalités de mise en œuvre, en particulier la prise en charge financière. C'est l'objet de l'arrêté soumis au CTM pour avis.

Le CPF qui ne dispose pas de financement dédié doit élargir sur une ligne spécifique réservée du budget de la formation. Il peut être mobilisé pour financer des actions de formation qui ne figurent pas dans les plans de formations ministérielles malgré toute leur richesse, afin de permettre à l'agent de conduire, à son initiative, un projet d'évolution professionnelle de mobilité, de promotion ou de reconversion.

Le projet d'arrêté prévoit un plafond de 4 000 € (TTC) pour un même projet d'évolution professionnelle. Il comprend les coûts relatifs aux frais pédagogiques et les frais annexes se rapportant à la formation (de façon facultative et à la demande de l'agent). Les frais annexes font référence aux frais de déplacements occasionnés par la formation. Ce plafond a vocation à s'appliquer à l'ensemble des agents de l'administration centrale et des services déconcentrés du ministère de la Culture.

La Sous-directrice des politiques de ressources humaines et des relations sociales précise qu'un travail de coordination est en cours avec les établissements publics afin de tendre vers un alignement du plafond.

Les représentants du personnel soulignent l'effort de financement qui est fait par le ministère et demandent une remontée des plafonds qui sont en-deçà des 4000 euros proposés dans certaines entités administratives.

Les représentants du personnel évoquent les difficultés d'accéder aux outils de recherche de formation, notamment pour les agents d'accueil, de surveillance et de magasinage, ainsi que ceux n'ayant pas la possibilité de se rendre sur Sémaphore. Ils soulignent que le CPF est un outil mal connu des agents et que l'information va devoir circuler au sein des services RH.

Le projet d'arrêté est soumis au vote des représentants du personnel :

Pour : CFDT-Culture (3 voix), SUD-Culture Solidaires (3 voix), UNSA-CFTC (1 voix)

Absent : CGT-Culture (7 voix), SNAC-FSU (1 voix)

7- PLF 2019 : incidences sur la gestion des emplois des principales décisions à caractère budgétaire

Le Chef de service des affaires financières et générales (SAFIG) informe les représentants du personnel que le projet de loi de finances (PLF) du ministère de la Culture a été adopté en première lecture à l'Assemblée nationale. Le budget est en augmentation de 0,5% et le PLF fait état d'une suppression de 160 emplois, 50 en administration centrale et 110 sur l'ensemble des opérateurs. S'agissant des crédits de masse salariale, ils sont en augmentation 1,6%.

Les représentants du personnel voudraient avoir le détail des suppressions de postes, et notamment dans les établissements qui seront concernés. Ils estiment que ces suppressions ne sont pas satisfaisantes et qu'elles ne sont ni anticipées ni préparées. Ils évoquent qu'à force de rendre des emplois, le ministère ne pourra plus remplir ses missions minimales.

Les représentants du personnel évoquent le développement de la surcharge mentale et de la surcharge de travail, ce qui est un terrain favorable à l'accroissement des risques psychosociaux.

Le Secrétaire général indique que des efforts seront faits sur les futurs exercices pour donner des données plus fines sur les incidences sur la gestion des emplois des principales décisions à caractère budgétaire.

8- Calendrier prévisionnel de la concertation autour du projet Camus (2017-2021)

Le Secrétaire général insiste sur la nécessaire concertation au sein des instances compétentes tout au long du projet, jusqu'à l'été 2021. Comme rappelé dans un message envoyé aux agents, le projet CAMUS a été présenté dans les différents comités techniques et comités d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT) des périmètres ministériel, d'administration centrale et locaux. Le Secrétaire général remercie les équipes du SAFIG pour le travail mené depuis 2015 sur le projet.

Dans le cadre du recensement des besoins, toute la ligne hiérarchique a été saisie, ce qui a permis de valider collectivement la répartition des services sur les sites ainsi que le macro-zonage. Cette démarche participative sera poursuivie dans l'élaboration du micro-zonage. Trois ateliers sont programmés au mois de janvier et un questionnaire va être lancé pour recueillir l'avis des agents.

Les représentants du personnel ne sont pas d'accord avec le terme « concertation » employé par l'administration et sur la méthode retenue dans le cadre du projet CAMUS. Ils considèrent que cela

a été plus de l'information qu'une réelle concertation. De plus, ils soulignent que les éléments communiqués aux différentes instances ne sont pas les mêmes, ce qui ne permet pas un suivi optimal du dossier. Ils trouvent que le regroupement sur trois sites va engendrer des conséquences en matière de conditions de travail pour les agents. Ils s'étonnent que l'administration consulte directement les agents par le biais d'une enquête alors que celle-ci n'a pas été annoncée en amont aux représentants du personnel.

Le Secrétaire général rappelle que dès son arrivée à l'été 2017, les organisations syndicales ont eu des bilatérales avec le cabinet au sujet du projet CAMUS. Il estime que le projet a été expliqué et concerté avec les représentants du personnel. S'agissant de l'enquête, il confie au SAFIG et au SRH la tâche d'informer les organisations syndicales représentatives.

Le Chef du SAFIG indique que des efforts de coordination sont réalisés : les intervenants et les experts de l'administration sont régulièrement les mêmes à intervenir au sein des instances.

La Sous-directrice en charge des politiques de ressources humaines et des relations sociales répond sur la création d'une instance commune. Celle-ci est à l'étude mais à l'horizon 2022. Dans cette attente, une communication alignée auprès des trois instances (CHSCT AC, AN et Picasso) sera réalisée et des visites communes aux CHSCT seront proposés dès 2019.

Le Secrétaire général conclut le point en disant que la création d'une instance commune paraît compliquée, à tout le moins pour la mandature à venir, mais que la discussion pourrait se faire avec les délégations des CHSCT compétents.

9- Questions diverses

SUD-Culture Solidaires a fait parvenir une question diverse et la CGT-Culture deux questions diverses. Cependant, en l'absence de la CGT-Culture, il est décidé de ne répondre qu'à la question de SUD, à savoir :

« Nous souhaiterions disposer des moyennes de CIA distribué selon AC/DRAC/EP et les critères mis en œuvre pour les éventuelles modulations ».

Les éléments de réponse ont été transmis en séance et un tableau sera envoyé aux représentants du personnel.
