



COMITE TECHNIQUE MINISTERIEL

15 FEVRIER 2019



COMITE TECHNIQUE MINISTERIEL

15 FEVRIER 2019

ORDRE DU JOUR

Document
• Ordre du jour du 7 février 2019

- Ordre du jour du 7 février 2019

0

07 FEV. 2019



Mesdames et Messieurs les membres du comité technique ministériel (CTM),

Je vous prie de trouver l'ordre du jour du prochain CTM qui se tiendra le :

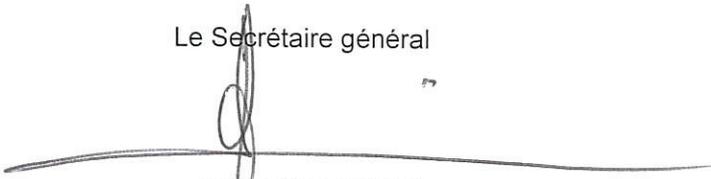
Vendredi 15 février 2019
De 9h00 à 19h00 – Salle Malraux
182 rue Saint-Honoré 75001 PARIS

Je vous saurais gré de bien vouloir confirmer ou infirmer votre présence par courriel à l'adresse suivante : dialogue.social@culture.gouv.fr

L'ordre du jour est le suivant :

- 1- 9h00 – 11h00 : Intervention de Franck RIESTER, ministre de la Culture, suivie d'échanges avec les représentants du personnel.
- 2- 11h00 – 12h00 : Projets de textes portant sur la responsabilisation des établissements publics (*pour avis*) :
 - Projet de décret portant délégation de pouvoir en matière de gestion de certains personnels relevant du ministère chargé de la Culture ;
 - Projet d'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.
- 3- 12h00 – 13h00 : Projet de décret modifiant le décret n° 2009-1393 du 11 novembre 2009 relatif aux missions et à l'organisation de l'administration centrale du ministère de la culture et de la communication (*pour avis*).
- 4- 14h00 – 15h00 : Projet d'arrêté relatif à la procédure de recueil des signalements émis par les lanceurs d'alerte (*pour avis*).
- 5- 15h00 – 16h00 : Projet de circulaire relative au protocole d'accord relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes au ministère de la Culture (*pour avis*).
- 6- 16h00 – 16h30 : Circulaire du 28 janvier 2019 du Premier ministre relative à la nouvelle organisation des services de l'Etat en Guyane (*pour information*).
- 7- 16h30 – 17h30 : Politique indemnitaire du ministère (*pour information*) :
 - Grandes orientations ;
 - Critères de répartition ;
 - Projet de note relative à la campagne 2019 du CIA et de la part variable des agents rémunérés par le ministère.
- 8- 17h30 – 18h00 : Cycle des hautes études de la culture (*pour information*).
- 9- 18h00 – 18h30 : Dématérialisation des bulletins de paye (*pour information*).
- 10- 18h30 – 18h45 : Tableau de suivi des précédents CTM.
- 11- 18h45 – 19h00 : Questions diverses.

Le Secrétaire général



Hervé BARBARET

Secrétariat général

Affaire suivie par :
Sébastien CLAUSENER
sebastien.clausener@culture.gouv.fr
01.40.15.88.25

Service des
Ressources humaines

Sous-direction des politiques
de ressources humaines et des
relations sociales

Bureau du dialogue social et de
l'expertise statutaire

182 rue Saint-Honoré
75001 Paris

2019/D/2474



COMITE TECHNIQUE MINISTERIEL

15 FEVRIER 2019

**INTERVENTION DE FRANCK RIESTER
MINISTRE DE LA CULTURE**



COMITE TECHNIQUE MINISTERIEL

15 FEVRIER 2019

PROJETS DE TEXTES PORTANT SUR LA RESPONSABILISATION DES ETABLISSEMENTS PUBLICS

Documents

- Note de présentation ;
- Projet de décret portant délégation de pouvoir en matière de gestion de certains personnels relevant du ministère chargé de la Culture ;
- Projet d'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 ;
- Tableau d'entrée en vigueur de la délégation des actes de gestion.



COMITE TECHNIQUE MINISTERIEL DU 15 FEVRIER 2019

Note de présentation

Point 2

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*
- *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*

Contexte

Dans le cadre du chantier portant sur la responsabilisation des établissements publics administratifs (EPA), il est prévu d'étendre l'octroi de délégations de pouvoir, actuellement concédées à l'Etablissement public du musée du Louvre et à la Bibliothèque nationale de France, pour les fonctionnaires titulaires ou stagiaires relevant du ministère de la culture affectés dans ces établissements, à trois nouveaux EPA sous tutelle du ministère de la culture.

Ces trois établissements sont les suivants : le Centre des monuments nationaux, l'Etablissement public du musée d'Orsay et du musée de l'Orangerie et l'Etablissement public du château, du musée et du domaine national de Versailles.

En matière de gestion de personnel relevant de corps de fonctionnaires, un ministre peut déléguer une partie de ses pouvoirs à une autorité délégataire. Pour un établissement public administratif, l'autorité délégataire peut être le titulaire de l'emploi de président de l'établissement ou de l'emploi de directeur général. La délégation de pouvoir doit être instaurée par décret en Conseil d'État, ce décret précise les conditions et limites de la délégation de pouvoir. Pris en application de ce décret, un arrêté fixe la liste des actes de gestion concernés par la délégation de pouvoir.

Tel est l'objet du projet de décret et du projet d'arrêté soumis à l'avis du comité technique ministériel.

Ces textes ont fait l'objet d'une consultation des CT du Centre des monuments nationaux, de l'Etablissement public du musée d'Orsay et du musée de l'Orangerie et de l'Etablissement public du château, du musée et du domaine national de Versailles en octobre 2018.

Champ des actes délégués

Le champ des actes retenus faisant l'objet d'une délégation de pouvoir est quasiment analogue à celui actuellement en vigueur pour l'Etablissement public du musée du Louvre, tel qu'il est fixé par le décret n°2003-1097 du 18 novembre 2003 portant délégation, pour certains corps de fonctionnaires du ministère de la culture et de la communication, d'actes de gestion au profit du président de l'Etablissement public du musée du Louvre et l'arrêté du 18 novembre 2003 portant délégation de pouvoirs en matière de gestion des personnels des corps de catégories A, B et C au président de l'Etablissement public du musée du Louvre.

Les seules évolutions apportées portent :

- D'une part, sur des corrections techniques induites par les modifications législatives et réglementaires intervenues depuis la publication des décret et arrêté du 18 novembre 2003 en matière statutaire (comme des suppressions de dispositifs ou changements de références normatives) ;
- D'autre part, sur l'ajout de deux nouveaux actes supplémentaires délégués : l'attribution des autorisations d'exercice des fonctions en télétravail en application du décret du 11 février 2016 et la décision de suspension en cas de faute grave qu'il s'agisse d'un manquement aux obligations professionnelles ou d'une infraction de droit commun.

Entrée en vigueur

L'entrée en vigueur du décret est fixée au 1^{er} juin 2019.

L'entrée en vigueur de l'arrêté est prévue en deux temps :

- Au 1er juin 2019 pour l'ensemble des actes de gestion listées dans l'arrêté pour l'Etablissement public du musée du Louvre et le Centre des monuments nationaux et uniquement pour les actes n'ayant pas d'incidence sur la paie pour l'Etablissement public du musée d'Orsay et du musée de l'Orangerie et l'Etablissement public du château, du musée et du domaine national de Versailles ;
- Au 1er janvier 2020 pour les actes listées dans l'arrêté non délégués au 1er juin 2019 pour l'Etablissement public du musée d'Orsay et du musée de l'Orangerie et l'Etablissement public du château, du musée et du domaine national de Versailles.

Un tableau joint détaille les dates d'entrée en vigueur de chacun des actes de gestion.

Projet

Décret n°2019-XX du XX 2019 portant délégation de pouvoir en matière de gestion de certains personnels relevant du ministère chargé de la culture

NOR: MC [...]

Publics concernés : fonctionnaires, titulaires et stagiaires, relevant du ministère chargé de la culture

Objet : délégation de pouvoir en matière de décisions relatives à la situation individuelle des fonctionnaires, titulaires et stagiaires, relevant du ministère chargé de la culture

Entrée en vigueur : le texte entre en vigueur le 1^{er} juin 2019.

Notice : le présent décret encadre les conditions et limites de la délégation de pouvoirs en matière de gestion que peut consentir le ministre chargé de la culture au président de l'Etablissement public du musée du Louvre ; au Président du centre des monuments nationaux ; au Président de l'Etablissement public du musée d'Orsay et du musée de l'Orangerie ainsi qu'au Président de l'établissement public du château, du musée et du domaine national de Versailles , pour les fonctionnaires titulaires ou stagiaires affectés dans ces établissements.

Références : le présent décret et le texte modifié par le présent décret peuvent être consultés sur le site Légifrance (<http://www.legifrance.gouv.fr>).

Le Premier ministre,

Sur le rapport du ministre de la culture et du ministre de l'action et des comptes publics,

Vu le code du patrimoine, notamment ses articles R.141-1 et suivants ;

Vu la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 modifiée portant droits et obligations des fonctionnaires, ensemble la loi n° 84-16 du 11 janvier 1984 modifiée relative à la fonction publique de l'Etat ;

Vu le décret n°82-447 du 28 mai 1982 modifié relatif à l'exercice du droit syndical dans la fonction publique ;

Vu le décret n° 92-1338 du 22 décembre 1992 modifié portant création de l'Etablissement public du musée du Louvre ;

Vu le décret n° 95-239 du 2 mars 1995 portant statut particulier des corps d'accueil, de surveillance et de magasinage du ministère chargé de la culture ;

Vu le décret n°2003-1300 du 26 décembre 2003 modifié portant création de l'Etablissement public du musée d'Orsay et du musée de l'Orangerie ;

Vu le décret n° 2010-1367 du 11 novembre 2010 modifié relatif à l'Etablissement public du château, du musée et du domaine national de Versailles ;

Vu l'avis du comité technique du en date du

Vu l'avis du comité technique ministériel du ministère de la culture en date du xx ;

Le Conseil d'Etat (section de l'administration) entendu,

Décrète :

Article 1

Dans les conditions et les limites fixées par le présent décret, le ministre chargé de la culture peut déléguer, par arrêté, aux autorités mentionnées à l'article 2, tout ou partie de ses pouvoirs en matière de gestion des fonctionnaires, titulaires et stagiaires, qui relèvent de son département ministériel et dont la liste figure dans le tableau annexé au présent décret.

Ces autorités peuvent déléguer leur signature à leurs subordonnés de catégorie A dans la limite de leurs attributions.

Article 2

Les autorités pouvant bénéficier des délégations des pouvoirs du ministre chargé de la culture en matière de gestion des fonctionnaires, titulaires et stagiaires, sont les suivantes :

- 1° Le président de l'Etablissement public du musée du Louvre ;
- 2° Le président du centre des monuments nationaux ;
- 3° Le président de l'Etablissement public du musée d'Orsay et du musée de l'Orangerie ;
- 4° Le président de l'établissement public du château, du musée et du domaine national de Versailles.

Article 3

Les actes de gestion énumérés au présent article sont exclus de la délégation prévue à l'article 1^{er} :

- 1° Les arrêtés d'ouverture de concours et de recrutements ;
- 2° La nomination en qualité de stagiaire ;
- 3° Les recrutements sur le fondement de l'article 27 de la loi du 11 janvier 1984 susvisée ;
- 4° Les titularisations ;
- 5° Les mutations et changements d'affectation hors de l'établissement ;
- 6° Les détachements ;
- 7° Les disponibilités supérieures à trois mois ;

8° La réintégration à l'issue d'un détachement et d'une disponibilité, lorsque celle-ci est supérieure à trois mois ;

9° L'établissement des tableaux annuels d'avancement et listes d'aptitude ;

10° Les décisions entraînant la cessation définitive de fonctions ;

11° Les décisions retirant l'honorariat ;

12° Les sanctions disciplinaires des deuxième, troisième et quatrième groupes définis à l'article 66 de la loi du 11 janvier 1984 susvisée.

Article 4

Le décret n°2003-1097 du 18 novembre 2003 portant délégation, pour certains corps de fonctionnaires du ministère de la culture et de la communication, d'actes de gestion au profit du président de l'Etablissement public du musée du Louvre est abrogé.

Article 5

Les dispositions du présent décret entrent en vigueur le 1^{er} juin 2019.

Article 6

Le ministre de la culture et le ministre de l'action et des comptes publics sont chargés, chacun en ce qui le concerne, de l'exécution du présent décret, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

ANNEXE

LISTE DES AGENTS CONCERNÉS PAR LE PRÉSENT DÉCRET

I. - Catégorie A

1. Assistants ingénieurs (*Décret n°91-486 du 14 mai 1991 portant statut particulier des corps de fonctionnaires de la filière recherche du ministère de la culture, de la communication et des grands travaux*)
2. Ingénieurs d'études (*Décret n°91-486 du 14 mai 1991 portant statut particulier des corps de fonctionnaires de la filière recherche du ministère de la culture, de la communication et des grands travaux*)
3. Ingénieurs de recherche (*Décret n°91-486 du 14 mai 1991 portant statut particulier des corps de fonctionnaires de la filière recherche du ministère de la culture, de la communication et des grands travaux*)
4. Conservateurs du patrimoine (*Décret n° 2013-788 du 28 août 2013 portant statut particulier du corps des conservateurs du patrimoine*)
5. Chargés d'études documentaires (*Décret n°98-188 du 19 mars 1998 fixant les dispositions statutaires applicables aux corps de chargés d'études documentaires*) ;
6. Chefs de travaux d'art (*Décret n° 2017-418 du 27 mars 2017 portant statut particulier du corps des chefs de travaux d'art*) ;
7. Ingénieurs des services culturels et du patrimoine (*Décret n°98-898 du 8 octobre 1998 portant statut particulier du corps des ingénieurs-économistes de la construction et du corps des ingénieurs des services culturels et du patrimoine*) ;
8. Inspecteurs et conseillers de la création, des enseignements artistiques et de l'action culturelle (*Décret n° 2015-286 du 11 mars 2015 portant statut particulier du corps des inspecteurs et conseillers de la création, des enseignements artistiques et de l'action culturelle*) ;
9. Attachés d'administration de l'Etat (*Décret n° 2011-1317 du 17 octobre 2011 portant statut particulier du corps interministériel des attachés d'administration de l'Etat*) ;
10. Infirmiers des administrations de l'Etat (*Décret n° 2012-762 du 9 mai 2012 portant dispositions statutaires communes aux corps d'infirmiers de catégorie A des administrations de l'Etat*)
11. Conseillers techniques de service social des administrations de l'Etat (*Décret n° 2017-1052 du 10 mai 2017 portant statut particulier du corps interministériel des conseillers techniques de service social des administrations de l'Etat*).
12. Architectes et urbanistes de l'Etat (*Décret n°2004-474 du 2 juin 2004 portant statut du corps des architectes et urbanistes de l'Etat*) ;
13. Professeurs des écoles nationales supérieures d'art (*Décret n°2002-1520 du 23 décembre 2002 fixant les dispositions statutaires applicables au corps des professeurs des écoles nationales supérieures d'art*) ;
14. Professeurs et maîtres de conférences des écoles nationales supérieures d'architecture (*Décret n° 2018-105 du 15 février 2018 portant statut particulier du corps des professeurs et du corps des maîtres de conférences des écoles nationales supérieures d'architecture*).

II. - Catégorie B

1. Assistants de service social (*Décret n°2012-1098 du 28 septembre 2012 portant statut particulier du corps interministériel des assistants de service social des administrations de l'Etat*) ;
2. Secrétaires administratifs (*Décret n° 2010-302 du 19 mars 2010 fixant les dispositions statutaires communes applicables aux corps des secrétaires administratifs des administrations de l'Etat*) ;
3. Secrétaires de documentation (*Décret n° 2013-830 du 16 septembre 2013 portant statut particulier du corps des secrétaires de documentation du ministère de la culture*) ;

4. Techniciens d'art (*Décret n° 2012-230 du 16 février 2012 portant statut particulier du corps des techniciens d'art*) ;
5. Techniciens de recherche (*Décret n°91-486 du 14 mai 1991 portant statut particulier des corps de fonctionnaires de la filière recherche du ministère de la culture, de la communication et des grands travaux*)
6. Techniciens des services culturels et des Bâtiments de France (*Décret n° 2012-229 du 16 février 2012 portant statut particulier du corps des techniciens des services culturels et des Bâtiments de France*).

III. - Catégorie C

1. Adjoints administratifs (*Décret n°2006-1760 du 23 décembre 2006 relatif aux dispositions statutaires communes applicables aux corps d'adjoints administratifs des administrations de l'Etat*) ;
2. Adjoints techniques d'accueil, de surveillance et de magasinage (*Décret n°95-239 du 2 mars 1995 portant statut particulier du corps des adjoints techniques d'accueil, de surveillance et de magasinage du ministère de la culture*) ;
3. Adjoints techniques des administrations de l'Etat (*Décret n°2006-1761 du 23 décembre 2006 relatif aux dispositions statutaires communes applicables aux corps d'adjoints techniques des administrations de l'Etat*).

Fait le,

Par le Premier ministre :

Le ministre de la culture,

Franck RIESTER

Le ministre de l'action et des comptes publics,

Gérald DARMANIN

PROJET

Projet

Arrêté du xxxx 2019 portant délégation de pouvoirs en matière de gestion des personnels des corps de catégories A, B et C relevant du ministère chargé de la culture

NOR: MC [...]

Le ministre de la culture,

Vu le code du patrimoine, notamment ses articles R.141-1 et suivants ;

Vu la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 modifiée portant droits et obligations des fonctionnaires, ensemble la loi n° 84-16 du 11 janvier 1984 modifiée relative à la fonction publique de l'Etat ;

Vu le décret n°82-447 du 28 mai 1982 modifié relatif à l'exercice du droit syndical dans la fonction publique ;

Vu le décret n° 92-1338 du 22 décembre 1992 modifié portant création de l'Etablissement public du musée du Louvre ;

Vu le décret n°2003-1300 du 26 décembre 2003 modifié portant création de l'Etablissement public du musée d'Orsay et du musée de l'Orangerie ;

Vu le décret n° 2010-1367 du 11 novembre 2010 modifié relatif à l'Etablissement public du château, du musée et du domaine national de Versailles ;

Vu le décret n° 2016-151 du 11 février 2016 relatif aux conditions et modalités de mise en œuvre du télétravail dans la fonction publique et la magistrature ;

Vu le décret n° 2017-105 du 27 janvier 2017 relatif à l'exercice d'activités privées par des agents publics et certains agents contractuels de droit privé ayant cessé leurs fonctions, aux cumuls d'activités et à la commission de déontologie de la fonction publique ;

Vu le décret n°2019-XX du XX 2019 portant délégation de pouvoir en matière de gestion de certains personnels relevant du ministère chargé de la culture ;

Arrête :

Article 1

Les actes de gestion suivants concernant les fonctionnaires affectés à l'établissement public du musée du Louvre et au Centre des monuments nationaux appartenant aux corps énumérés en annexe du décret du XX 2019 susvisé sont délégués aux présidents de l'établissement public du musée du Louvre et du Centre des monuments nationaux :

1. Organisation matérielle des concours et recrutements sans concours en ce qui concerne les adjoints techniques d'accueil, de surveillance et de magasinage : fixation des dates et lieux des épreuves, réservation des locaux nécessaires, nomination des jurys, gestion des candidatures et du déroulement des épreuves ;

2. Pré liquidation des traitements et constatation de service fait, liquidation, et demande de mise en paiement;
3. Attribution individuelle des primes et indemnités ;
4. Attribution de la prime spéciale d'installation ;
5. Attribution des frais de changement de résidence ;
6. Attribution des prestations facultatives d'action sociale ;
7. Arrêtés individuels d'avancements d'échelon et de grade ;
8. Mise à disposition et réintégration à l'issue de cette position ;
9. Disponibilité d'une durée inférieure ou égale à trois mois et réintégration à l'issue de cette position ;
10. Mise en congé parental et réintégration à l'issue de cette position ;
11. Actes relatifs aux congés suivants et à la réintégration à l'issue de ces congés :
 - a) congé de maladie ordinaire ;
 - b) congé de longue maladie ;
 - c) congé de longue durée ;
 - d) congé pour maternité ou pour adoption ;
 - e) *congé de paternité* et d'accueil de l'enfant ;
 - f) congé de présence parentale ;
 - g) congé de formation professionnelle ;
 - h) congé pour formation syndicale ;
 - i) congé avec traitement dans les conditions fixées au 7bis de l'article 34 de la loi du 11 janvier 1984 susvisée ;
 - j) congé pour participer aux activités définies au 8° de l'article 34 de la loi du 11 janvier 1984 susvisée ;
 - k) congé de solidarité familiale ;
 - l) congé prévu au 10° de l'article 34 de la loi du 11 janvier 1984 susvisée ;
 - m) congé dans les conditions fixées au 11° de de l'article 34 de la loi du 11 janvier 1984 susvisée ;
 - n) congé bonifié ;
12. Décisions d'imputabilité au service des accidents de travail ;
13. Attribution des autorisations de travail à temps partiel de droit, sur autorisation et pour raison thérapeutique, modification de la quotité de travail et réintégration à plein temps ;
14. Attribution des autorisations spéciales d'absence prévues à l'article 13 du décret du 28 mai 1982 susvisé ;
15. Attribution des autorisations d'exercice des fonctions en télétravail en application du décret du 11 février 2016 susvisé
16. Attribution des autorisations d'un cumul d'activités en application du décret du 27 janvier 2017 susvisé ;

17. Sanctions disciplinaires du premier groupe ;
18. Décision de suspension en cas de faute grave qu'il s'agisse d'un manquement aux obligations professionnelles ou d'une infraction de droit commun.

Article 2

Les actes de gestion suivants concernant les fonctionnaires affectés à de l'établissement public du musée d'Orsay et du musée de l'Orangerie et à l'établissement public du château, du musée et du domaine national de Versailles appartenant aux corps énumérés en annexe du décret du XX 2019 susvisé sont délégués aux présidents de l'établissement public du musée d'Orsay et du musée de l'Orangerie et de l'établissement public du château, du musée et du domaine national de Versailles :

1. Organisation matérielle des concours et recrutements sans concours en ce qui concerne les adjoints techniques d'accueil, de surveillance et de magasinage : fixation des dates et lieux des épreuves, réservation des locaux nécessaires, nomination des jurys, gestion des candidatures et du déroulement des épreuves ;
2. Pré liquidation des traitements et constatation de service fait, liquidation, et demande de mise en paiement;
3. Attribution individuelle des primes et indemnités ;
4. Attribution de la prime spéciale d'installation ;
5. Attribution des frais de changement de résidence ;
6. Attribution des prestations facultatives d'action sociale ;
7. Arrêtés individuels d'avancements d'échelon et de grade ;
8. Mise à disposition et réintégration à l'issue de cette position ;
9. Disponibilité d'une durée inférieure ou égale à trois mois et réintégration à l'issue de cette position ;
10. Mise en congé parental et réintégration à l'issue de cette position ;
11. Actes relatifs aux congés suivants et à la réintégration à l'issue de ces congés :
 - a) congé de maladie ordinaire ;
 - b) congé de longue maladie ;
 - c) congé de longue durée ;
 - d) congé pour maternité ou pour adoption ;
 - e) *congé de paternité* et d'accueil de l'enfant ;
 - f) congé de présence parentale ;
 - g) congé de formation professionnelle ;
 - h) congé pour formation syndicale ;
 - i) congé avec traitement dans les conditions fixées au 7bis de l'article 34 de la loi du 11 janvier 1984 susvisée ;

- j) congé pour participer aux activités définies au 8° de l'article 34 de la loi du 11 janvier 1984 susvisée ;
- k) congé de solidarité familiale ;
- l) congé prévu au 10° de l'article 34 de la loi du 11 janvier 1984 susvisée ;
- m) congé dans les conditions fixées au 11° de de l'article 34 de la loi du 11 janvier 1984 susvisée ;
- n) congé bonifié ;

12. Décisions d'imputabilité au service des accidents de travail ;

13. Attribution des autorisations de travail à temps partiel de droit, sur autorisation et pour raison thérapeutique, modification de la quotité de travail et réintégration à plein temps ;

14. Attribution des autorisations spéciales d'absence prévues à l'article 13 du décret du 28 mai 1982 susvisé ;

15. Attribution des autorisations d'exercice des fonctions en télétravail en application du décret du 11 février 2016 susvisé ;

16. Attribution des autorisations d'un cumul d'activités en application du décret du 27 janvier 2017 susvisé ;

17. Sanctions disciplinaires du premier groupe ;

18. Décision de suspension en cas de faute grave qu'il s'agisse d'un manquement aux obligations professionnelles ou d'une infraction de droit commun.

Article 3

L'arrêté du 18 novembre 2003 portant délégation de pouvoirs en matière de gestion des personnels des corps de catégories A, B et C au président de l'Etablissement public du musée du Louvre est abrogé.

Article 4

Les dispositions du présent arrêté entrent en vigueur au 1^{er} juin 2019 à l'exception de celles prévues aux 2°, 3°, 4, 5, 6°, 7°, 8°, 9, 10°, 11 a), 11 b), 11 c), 11 d), 11 e), 11 f), 11 g), 11 k), 11 n), 12° et 13° de l'article 2 qui entrent en vigueur le 1^{er} janvier 2020.

Article 5

Le secrétaire général du ministère de la culture est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Fait, le

Pour le ministre de la culture et par délégation

Le secrétaire général

Hervé BARBARET

Etablissements	Musée du Louvre et Centre des monuments nationaux	Etablissement public du musée d'Orsay et musée de l'Orangerie et établissement public du château, du musée et du domaine national de Versailles
Délégation au 1^{er} juin 2019		
délégation des actes de gestion relatifs à	Organisation matérielle des concours et recrutements sans concours en ce qui concerne les adjoints techniques d'accueil, de surveillance et de magasinage : fixation des dates et lieux des épreuves, réservation des locaux nécessaires, nomination des jurys, gestion des candidatures et du déroulement des épreuves ;	Organisation matérielle des concours et recrutements en ce qui concerne les adjoints techniques d'accueil, de surveillance et de magasinage : fixation des dates et lieux des épreuves, réservation des locaux nécessaires, nomination des jurys, gestion des candidatures et du déroulement des épreuves ;
	Pré liquidation des traitements et constatation de service fait, liquidation, et demande de mise en paiement	
	Attribution individuelle des primes et indemnités	
	Attribution de la prime spéciale d'installation	
	Attribution des frais de changement de résidence	
	Attribution des prestations facultatives d'action sociale	
	Arrêtés individuels d'avancements d'échelon et de grade	
	Mise à disposition et réintégration à l'issue de cette position	
	Disponibilité d'une durée inférieure ou égale à trois mois et réintégration à l'issue de cette position	
	Mise en congé parental et réintégration à l'issue de cette position	
	Actes relatifs aux congés suivants et à la réintégration à l'issue de ces congés	Actes relatifs aux congés suivants et à la réintégration à l'issue de ces congés
	a) congé de maladie ordinaire ;	
	b) congé de longue maladie ;	
	c) congé de longue durée ;	
	d) congé pour maternité ou pour adoption ;	
	e) congé de paternité et d'accueil de l'enfant ;	
	f) congé de présence parentale ;	
	g) congé de formation professionnelle ;	
	h) congé pour formation syndicale ;	h) congé pour formation syndicale ;
	i) congé avec traitement dans les conditions fixées au 7bis de l'article 34 de la loi du 11 janvier 1984 susvisée ;	i) congé avec traitement dans les conditions fixées au 7bis de l'article 34 de la loi du 11 janvier 1984 susvisée ;
	j) congé pour participer aux activités définies au 8° de l'article 34 de la loi du 11 janvier 1984 susvisée ;	j) congé pour participer aux activités définies au 8° de l'article 34 de la loi du 11 janvier 1984 susvisée ;
	k) congé de solidarité familiale ;	
	l) congé prévu au 10° de l'article 34 de la loi du 11 janvier 1984 susvisée ;	l) congé prévu au 10° de l'article 34 de la loi du 11 janvier 1984 susvisée ;
	m) congé dans les conditions fixées au 11° de l'article 34 de la loi du 11 janvier 1984 susvisée ;	m) congé dans les conditions fixées au 11° de l'article 34 de la loi du 11 janvier 1984 susvisée ;
	n) congé bonifié ;	
	Décisions d'imputabilité au service des accidents de travail	
Attribution des autorisations de travail à temps partiel de droit, sur autorisation et pour raison thérapeutique, modification de la quotité de travail et réintégration à plein temps		
Attribution des autorisations spéciales d'absence prévues à l'article 13 du décret du 28 mai 1982 susvisé	Attribution des autorisations spéciales d'absence prévues à l'article 13 du décret du 28 mai 1982 susvisé	
Attributions des autorisations d'exercice des fonctions en télétravail en application du décret du 11 février 2016 susvisé	Attributions des autorisations d'exercice des fonctions en télétravail en application du décret du 11 février 2016 susvisé	
Attribution des autorisations d'un cumul d'activités en application du décret du 27 janvier 2017 susvisé	Attribution des autorisations d'un cumul d'activités en application du décret du 27 janvier 2017 susvisé	
Sanctions disciplinaires du premier groupe	Sanctions disciplinaires du premier groupe	
Décision de suspension en cas de faute grave qu'il s'agisse d'un manquement aux obligations professionnelles ou d'une infraction de droit commun	Décision de suspension en cas de faute grave qu'il s'agisse d'un manquement aux obligations professionnelles ou d'une infraction de droit commun	
Délégation complémentaire au 1^{er} janvier 2020		
Délégation des actes de gestion relatifs à		Pré liquidation des traitements et constatation de service fait, liquidation, et demande de mise en paiement
		Attribution individuelle des primes et indemnités
		Attribution de la prime spéciale d'installation
		Attribution des frais de changement de résidence
		Attribution des prestations facultatives d'action sociale
		Arrêtés individuels d'avancements d'échelon et de grade
		Mise à disposition et réintégration à l'issue de cette position
		Disponibilité d'une durée inférieure ou égale à trois mois et réintégration à l'issue de cette position
		Mise en congé parental et réintégration à l'issue de cette position
		Actes relatifs aux congés suivants et à la réintégration à l'issue de ces congés
		a) congé de maladie ordinaire ;
		b) congé de longue maladie ;
		c) congé de longue durée ;
		d) congé pour maternité ou pour adoption ;
		e) congé de paternité et d'accueil de l'enfant ;
		f) congé de présence parentale ;
		g) congé de formation professionnelle ;
	k) congé de solidarité familiale ;	
	n) congé bonifié ;	
	Décisions d'imputabilité au service des accidents de travail	
	Attribution des autorisations de travail à temps partiel de droit, sur autorisation et pour raison thérapeutique, modification de la quotité de travail et réintégration à plein temps	

Musée du Louvre et Centre des monuments nationaux

Etablissement public du musée d'Orsay et musée de l'Orangerie et établissement public du château, du musée et du domaine national de Versailles

Délégation complémentaire au 1^{er} janvier 2020

Pré liquidation des traitements et constatation de service fait, liquidation, et demande de mise en paiement

Attribution individuelle des primes et indemnités

Attribution de la prime spéciale d'installation

Attribution des frais de changement de résidence

Attribution des prestations facultatives d'action sociale

Arrêtés individuels d'avancements d'échelon et de grade

Mise à disposition et réintégration à l'issue de cette position

Disponibilité d'une durée inférieure ou égale à trois mois et réintégration à l'issue de cette position

Mise en congé parental et réintégration à l'issue de cette position

Actes relatifs aux congés suivants et à la réintégration à l'issue de ces congés

a) congé de maladie ordinaire ;

b) congé de longue maladie ;

c) congé de longue durée ;

d) congé pour maternité ou pour adoption ;

e) congé de paternité et d'accueil de l'enfant ;

f) congé de présence parentale ;

g) congé de formation professionnelle ;

k) congé de solidarité familiale ;

n) congé bonifié ;

Décisions d'imputabilité au service des accidents de travail

Attribution des autorisations de travail à temps partiel de droit, sur autorisation et pour raison thérapeutique, modification de la quotité de travail et réintégration à plein temps



COMITE TECHNIQUE MINISTERIEL

15 FEVRIER 2019

PROJET DE DECRET MODIFIANT LE DECRET N° 2009-1393 DU 11 NOVEMBRE 2009 RELATIF AUX MISSIONS ET A L'ORGANISATION DE L'ADMINISTRATION CENTRALE DU MINISTERE DE LA CULTURE ET DE LA COMMUNICATION

Documents

- Note de présentation ;
- Relevé de décision de la réunion préparatoire du 30 janvier 2019 ;
- Projet de décret modifiant le décret n° 2009-1393 du 11 novembre 2009 relatif aux missions et à l'organisation de l'administration centrale du ministère de la Culture ;
- Projet d'arrêté portant création de la Mission de recherche et de restitution des biens culturels spoliés entre 1933 et 1945 ;
- Décret n° 2018-829 du 1^{er} octobre 2018 modifiant le décret n° 99-778 instituant la CIVS ;
- Dossier de présentation incluant une note générale et 10 annexes (dont organisation actuelle/future, organigramme, fiches de postes, comparaisons internationales, etc.) ;
- Discours du Premier ministre du 22 juillet 2018 à l'occasion de la commémoration de la rafle du Vél' d'Hiv' ;
- Lettre de mission de la ministre de la Culture à David Zivie d'août 2018 ;
- Lien vers le rapport de David Zivie : <http://www.culture.gouv.fr/Espace-documentation/Rapports/Rapport-de-David-Zivie-Des-traces-subsistent-dans-des-registres-Biens-culturels-spolies-pendant-la-Second-Guerre-mondiale-une-ambition-pour-rechercher-retrouver-restituer-et-expliquer>



COMITE TECHNIQUE DU MINISTERIEL 15 FEVRIER 2019

Note de présentation

Point 3

Projet de décret modifiant le décret n° 2009-1393 du 11 novembre 2009 relatif aux missions et à l'organisation de l'administration centrale du ministère de la culture et de la communication

Contexte

La modification du décret relatif à l'organisation de l'administration centrale du ministère répond à la nécessité de traiter la question de la présence dans les institutions publiques de biens culturels (œuvres d'art et livres) spoliés, essentiellement à des familles juives, avant (en Allemagne et en Autriche) ou pendant (en France ou à l'étranger) la Seconde Guerre mondiale. Près de 80 ans après les faits, le besoin de réparation est toujours important, afin que la lumière soit faite sur ces biens qui ne devraient pas être dans les musées et bibliothèques publics, puisqu'ils ne leur appartiennent pas. Le « *service public de la restitution* » doit être renforcé.

A la suite de plusieurs réflexions récentes, il a été proposé d'améliorer l'organisation de la recherche et des restitutions des biens culturels spoliés, en regroupant les acteurs et en constituant un service identifié de pilotage et de recherche, chargé de porter cette politique publique.

A l'occasion de la commémoration de la rafle du Vél' d'Hiv' le 22 juillet 2018, le Premier ministre a ainsi déclaré que l'Etat devait « *faire mieux* », ajoutant : « *j'ai également décidé de charger le ministère de la Culture d'instruire directement les dossiers [d'œuvres spoliées]* ».

Evolution / Etat d'avancement

La transformation de la politique de recherche et de restitution a été annoncée par le Premier ministre le 22 juillet 2018, et a connu une première étape le 2 octobre 2018. Après le passage devant les instances CTM et CTAC en février et mars 2019, la nouvelle organisation pourra être opérationnelle en avril 2019.

L'affirmation de la politique publique de réparation des spoliations artistiques repose sur le ministère de la Culture et sur la Commission pour l'indemnisation des victimes de spoliations (CIVS). Le premier volet de cette évolution a été acté avec le décret n° 2018-829 du 1er octobre 2018, publié le 2 octobre, qui modifie le décret n° 99-778 instituant la CIVS : il établit une procédure spécifique pour les dossiers de biens culturels, avec instruction confiée à une mission du ministère de la Culture.

Calendrier / Prochaines échéances

- 15 février : CTM : examen pour avis du décret modifiant le décret d'organisation du ministère de la Culture : ouverture de la compétence du SG ;
- 29 mars : CTAC : examen pour avis de l'arrêté modifiant l'arrêté d'organisation du SG : création de la Mission de recherche et de restitution des biens culturels spoliés 1933-1945 ;
- Mars : nomination par décret du Premier ministre des quatre personnalités qualifiées supplémentaires rejoignant la CIVS ;
- Première semaine d'avril : mise en place de la Mission, affectation des agents.



RELEVÉ DE DÉCISION

Sujet : Mission de recherche et de restitution des biens culturels spoliés entre 1933 et 1945

Date de la réunion : 30 janvier 2019

Groupe de travail préparatoire au (à cocher) :

CT M	X	CT AC	
CHSCT M		CHSCT AC	
Autre (à indiquer)			

Ordre du jour de la réunion :

Présentation de la mission de recherche et de restitution des biens spoliés
 Seconde réunion avec les OS (la première : le 3 octobre 2018)

Pièces préparatoires transmises ou présentées :

- Projet de décret modifiant le décret d'organisation de l'administration centrale du MC
- Projet d'arrêté modifiant l'arrêté d'organisation du secrétariat général (projet, version consolidée, tableau comparatif)
- Décret du 1^{er} octobre 2018 modifiant le décret instituant la Commission pour l'indemnisation des victimes de spoliations
- Dossier de présentation : note et annexes

Participants :

- **Présidence / animation :** David ZIVIE
- **Représentants de l'administration :**

Service	Prénom NOM	Service	Prénom NOM
DGP	BARBAT Philippe		
Chef de Mission	ZIVIE David		
DGP - SMF	CHASTANIER Claire		
SG - SDAJ	L'HOST Stéphane		
SG - SRH	ROBRES Sylvie		
SG - SRH	GADREY Isabelle		

- **Représentants du personnel :**

Org. syndicale	Prénom NOM	Org. syndicale	Prénom NOM
CGT CULTURE	Valérie RENAULT		
CGT CULTURE	Vincent KRIER		
CGT CULTURE	Dominique FOURNIER		
CGT SPM	Sarah INTSABY		
CFTC Culture	Pascal LE FLANCHEC		
CFTC CULTURE	Miguel SAYOUS		
CFDT Culture	Vincent BOUAT-FERLIER		

Relevé de décision :

Niveau	Prénom NOM	Service
Rédacteur	David Zivie	SG/Mission de recherche et de restitution
Valideur		

1.- POINTS EVOQUES ET PRINCIPAUX QUESTIONNEMENTS, REMARQUES OU DEMANDES FORMULES AU COURS DE LA REUNION PAR LES PARTICIPANTS (IDENTIFIER LES PARTICIPANTS PAR LE NOM DE L'ORGANISATION SYNDICALE)

- Après l'introduction de D. Zivie, soulignant le changement intervenu depuis le dernier CTM (rattachement de la Mission à l'administration/SG et non plus au ministre), P. Barbat rappelle le contexte historique du sujet de la spoliation artistique : la Shoah et la persécution des juifs pendant la Seconde guerre mondiale ; il salue le travail du SMF sur ce sujet extrêmement sensible et important. Il salue également le rapport de D. Zivie. La question du rattachement de la Mission est importante ; le rattachement au ministre a suscité des interrogations des OS, notamment en raison du risque de soumettre la mission à des aléas et évolutions politiques.

1/ Rattachement

- La CGT aurait voulu que la mission soit rattachée au Directeur général des patrimoines (en tant que délégué interministériel aux Archives de France), et car les MNR sont à la garde des musées nationaux. Sur les livres, la DGP pourrait très bien s'adresser à la DGMIC et à la BNF. Cela devrait rester dans un univers patrimonial pour ne pas rallonger les délais. La CGT est d'accord pour innover mais les questions de réparation en relèvent pas de ce domaine ; elle souligne qu'il y a des chercheurs aux Archives nationales, mais pas au SG.
- La CGT souligne que la DGP a en charge la restitution des biens ; or, elle est va être dessaisie de cette responsabilité historique. Du coup, la mission travaillera avec plusieurs services en étant en dehors de la DGP. N'y a-t-il pas une méfiance de la mission vis-à-vis de la DGP, considérée comme ne pouvant pas être chargée à la fois de la conservation et de la restitution ?
- La CFDT partage ce point de vue. La Mission doit permettre la restitution des biens spoliés ; mais ses compétences sont plus larges : encouragement à la recherche scientifique, etc. Quels seront les processus mis en place avec la DGP et avec les autres services du SG et des autres DG (le dossier transmis ne le dit pas) ?
- La CFTC exprime également sa préférence pour un rattachement à la DGP. Elle demande une comparaison internationale en matière d'organisation des différents pays sur ce sujet.
- Réponses de Philippe Barbat et D. Zivie :
- Le rattachement au SG se justifie par la transversalité de la Mission ; les spoliations concernent les livres et bibliothèques qui ne relèvent pas de la DGP.
- Cette politique porte sur des objets spoliés, notamment MNR ; le travail demandé n'est pas un travail patrimonial ; il se situe aux confins du juridique et de questions humaines.
- P. Barbat se réjouit de la création de la mission pour avancer plus rapidement encore sur la restitution.
- Le rattachement au SG a sa logique, des unités de recherche existent dans certains pays, en France c'est moins développé, il faut inciter les universités dans ce champ.
- D. Zivie souligne que la Mission s'inscrit dans la politique de réparation, que pilote la CIVS. La transversalité est nécessaire au vu des politiques publiques différentes (par exemple : travail avec le DREST pour l'encouragement de la recherche universitaire). Il souligne que le SMF ne perd pas des

emplois, pour assumer les mêmes missions ; l'activité est transférée et les emplois correspondants également ; ils se joindront aux deux agents venant de la CIVS.

- P. Barbat précise qu'il n'y a pas de défiance à l'égard de la DGP mais une grande confiance réciproque. Il faut « dépatrimonialiser » la restitution et traduire cela dans l'organigramme. Il n'y a pas de conflit d'intérêt pour la DGP (restitution Vs conservation), mais il est vrai qu'il est plus difficile pour un service en charge d'une mission patrimoniale d'aborder cette question. Il ne s'agit en aucun cas de déresponsabiliser les opérateurs.
- D. Zivie apportera des précisions dans le document préparatoire sur les relations de la mission avec les autres services.

2/ Compétences Mission/CIVS et expertise juridique

- La CGT s'interroge sur la question du partage des compétences entre CIVS et la Mission, qui ne semble pas avoir avancé. Elle rappelle l'engagement de Jean-Michel Loyer-Hascoët de saisir la mission d'expertise du CE. La CGT note que cela n'a pas été fait. La CGT craint que des biens devant être restitués ne puissent l'être pour des raisons juridiques.
- D. Zivie précise que la Mission a un champ plus large (1933-1945) que la CIVS (1940-1944, en France), précisément pour pouvoir couvrir tout le périmètre. Il rappelle que pour l'administration, l'expertise du Conseil d'Etat était une demande de la CGT. Cette saisine n'a pas paru utile pour ce qui concerne la différence de champs de compétences CIVS/Mission ni pour la recherche des ayants droit, qui ne pose pas de difficulté juridique.
- Cette saisine n'a pas paru être le bon outil pour la clarification des compétences Culture/MEAE/PM : sur ce point, un groupe de travail MC/MEAE a été mis en place, pour mettre un terme à la compétence du MEAE, assoir la compétence du MC sur les MNR, et confirmer la compétence du PM en matière de restitution. Une note sera adressée au SGG. Cette réflexion n'empêche pas la mise en place et le fonctionnement du nouveau dispositif.

3/ Questions RH et moyens

- Les OS demandent des moyens en crédit et en ETP et notent que les moyens sont pris au SMF. D. Zivie rappelle que les emplois du SMF sont transférés avec l'activité qui est transférée ; le SMF ne perd donc pas d'emplois par rapport à ses missions. Le SMF ne perd pas de crédits, les crédits dégagés pour la Mission étant pris sur le budget du SG.
- La CGT souligne que les conditions de rattachement des agents sont à préciser ; il n'y a pas de poste de soutien administratif pour cette mission.
- D. Zivie précise que les fiches de poste seront envoyées avant le CTM ; il n'y aura pas de changement majeur par rapport aux activités des agents aujourd'hui.
- Le SRH contactera les deux agents et prépare les fiches financières qui seront transmises aux agents. Les droits de l'agent contractuel seront maintenus. Les OS demandent un écrit confirmant la reprise des droits de l'agent contractuel ; l'administration s'engage à l'écrire aux agents.

2.- POINTS D'ACCORD OU DE CONVERGENCE

- Accord sur les finalités et les objectifs de la Mission : renforcement des recherches de provenance, assistance des familles, simplification des procédures de restitution

3.- POINTS DE DESACCORD OU DE DIVERGENCE

- Rattachement de la mission : les OS souhaitent un rattachement à la DGP (ou au directeur général) et non au SG
- Point d'attention pour les OS : organisation de la Mission et fiches de poste ; garanties pour les deux agents venant de la CIVS ; clarification des compétences Culture/MEAE/Premier ministre

4.- SYNTHÈSE

Conclusion :	<ul style="list-style-type: none">• Présentation du texte au prochain CTM du 15 février 2019 avec envoi de documents complémentaires
Actions à conduire :	<ul style="list-style-type: none">• Document à compléter (articulation de la Mission avec les autres services, notamment du SG, comparaisons internationales, fiches de poste)• Deux agents de la CIVS seront reçus au SRH + envoi fiche financière + courrier pour la contractuelle afin de lui donner les garanties sur la reprise de ses droits, ancienneté et rémunération

Article 1^{er}

Au II de l'article 2 du décret du 11 novembre 2009 susvisé, il est ajouté un alinéa ainsi rédigé :
« Il coordonne la politique publique visant à identifier et restituer les biens culturels spoliés entre 1933 et 1945. »

Article 2

Le ministre de l'action et des comptes publics et le ministre de la culture sont chargés, chacun en ce qui le concerne, de l'exécution du présent décret, qui sera publié au *Journal officiel* de la République française.

Fait le .

Par le Premier ministre :

Le ministre de l'action et des comptes
publics,

Gérald DARMANIN

Le ministre de la culture

Franck RIESTER

Projet de modification du décret du 11 novembre 2009 relatif aux missions et à l'organisation de l'administration centrale du ministère de la culture et de la communication – janvier 2019

Version actuelle (janvier 2019)	Projet de modification (version consolidée)
<p>Décret n° 2009-1393 du 11 novembre 2009 relatif aux missions et à l'organisation de l'administration centrale du ministère de la culture et de la communication NOR: MCCB0922695D Le Premier ministre, Sur le rapport du ministre de la culture et de la communication, Vu le code du cinéma et de l'image animée ; Vu le code de l'industrie cinématographique ; Vu le code du patrimoine ; Vu le code de l'urbanisme ; Vu le décret n° 55-1226 du 19 septembre 1955 portant règlement d'administration publique et fixant les conditions de nomination et d'avancement dans les emplois de chef de service, de directeur adjoint et de sous-directeur des administrations centrales de l'Etat ; Vu le décret n° 79-1037 du 3 décembre 1979 relatif à la compétence des services d'archives publics et à la coopération entre les administrations pour la collecte, la conservation et la communication des archives publiques ; Vu le décret n° 87-389 du 15 juin 1987 modifié relatif à l'organisation des services d'administration centrale ; Vu le décret n° 89-403 du 2 juin 1989 instituant un conseil supérieur de la langue française et une délégation générale à la langue française et aux langues de France ; Vu le décret n° 92-604 du 1er juillet 1992 modifié portant charte de la déconcentration ; Vu le décret n° 2008-382 du 21 avril 2008 relatif aux emplois d'expert de haut niveau et de directeur de projet des administrations de l'Etat et de ses établissements publics ; Vu l'avis du comité technique paritaire ministériel des services du Premier ministre en date du 24 septembre 2009 ; Vu l'avis du comité technique paritaire central du ministère de la culture et de la communication en date du 3 septembre 2009 ; Vu l'avis du comité technique paritaire ministériel du ministère de la culture et de la communication en date du 29 juillet 2009, Décrète :</p>	<p>Sans changement</p>

1

<p>Article 1</p> <p>Article 2 Le secrétaire général assiste le ministre pour l'administration du ministère. A cette fin, il coordonne l'action de l'ensemble des services du ministère, participe à leur évaluation et représente, dans ses domaines de compétence, le ministère dans les instances interministérielles.</p> <p>I. — Il conduit les réflexions stratégiques relatives à l'organisation et à l'administration du ministère, de ses services déconcentrés et des organismes relevant du ministère. Il propose et assure le suivi de la politique de modernisation du ministère. Il veille à l'adaptation et à la simplification des missions, structures et procédures administratives. Il pilote le contrôle de gestion ministériel et coordonne sa mise en œuvre.</p> <p>Il élabore et garantit la cohérence de la politique de ressources humaines. Il assure sa mise en œuvre ou contrôle son application. Il met en œuvre la gestion collective et individuelle des agents. Il centralise et présente au ministre les propositions de nomination des cadres dirigeants, experts de haut niveau et directeurs de projet des directions générales. Il prépare, en lien avec les directions générales, les nominations des représentants du ministère dans les différents organismes où il est représenté.</p> <p>Il définit la stratégie budgétaire du ministère, assure la synthèse budgétaire, anime et coordonne l'action des responsables de programmes, conduit la préparation du budget, propose au ministre les arbitrages relatifs aux emplois et aux crédits et suit l'exécution de l'ensemble des programmes du ministère. Il pilote les contrôles internes budgétaire et comptable et coordonne leur mise en œuvre.</p> <p>Il participe à l'exercice de la tutelle des organismes relevant du ministère.</p> <p>Il est chargé des affaires juridiques et fiscales, coordonne la préparation des textes législatifs et réglementaires et en assure l'expertise. Il élabore notamment les textes en matière de propriété littéraire et artistique. Il représente le ministre devant les juridictions. Il anime le réseau juridique des directions générales et des organismes relevant du ministère.</p> <p>Il définit et met en œuvre la stratégie du ministère en matière de systèmes d'information, de politique immobilière et de grands projets d'investissement, d'achat public et de communication.</p> <p>Il promeut le développement durable auprès des services et des organismes relevant du ministère et coordonne sa mise en œuvre.</p>	<p>Sans changement</p> <p>Article 2 Le secrétaire général assiste le ministre pour l'administration du ministère. A cette fin, il coordonne l'action de l'ensemble des services du ministère, participe à leur évaluation et représente, dans ses domaines de compétence, le ministère dans les instances interministérielles.</p> <p>I. — Il conduit les réflexions stratégiques relatives à l'organisation et à l'administration du ministère, de ses services déconcentrés et des organismes relevant du ministère. Il propose et assure le suivi de la politique de modernisation du ministère. Il veille à l'adaptation et à la simplification des missions, structures et procédures administratives. Il pilote le contrôle de gestion ministériel et coordonne sa mise en œuvre.</p> <p>Il élabore et garantit la cohérence de la politique de ressources humaines. Il assure sa mise en œuvre ou contrôle son application. Il met en œuvre la gestion collective et individuelle des agents. Il centralise et présente au ministre les propositions de nomination des cadres dirigeants, experts de haut niveau et directeurs de projet des directions générales. Il prépare, en lien avec les directions générales, les nominations des représentants du ministère dans les différents organismes où il est représenté.</p> <p>Il définit la stratégie budgétaire du ministère, assure la synthèse budgétaire, anime et coordonne l'action des responsables de programmes, conduit la préparation du budget, propose au ministre les arbitrages relatifs aux emplois et aux crédits et suit l'exécution de l'ensemble des programmes du ministère. Il pilote les contrôles internes budgétaire et comptable et coordonne leur mise en œuvre.</p> <p>Il participe à l'exercice de la tutelle des organismes relevant du ministère.</p> <p>Il est chargé des affaires juridiques et fiscales, coordonne la préparation des textes législatifs et réglementaires et en assure l'expertise. Il élabore notamment les textes en matière de propriété littéraire et artistique. Il représente le ministre devant les juridictions. Il anime le réseau juridique des directions générales et des organismes relevant du ministère.</p> <p>Il définit et met en œuvre la stratégie du ministère en matière de systèmes d'information, de politique immobilière et de grands projets d'investissement, d'achat public et de communication.</p> <p>Il promeut le développement durable auprès des services et des organismes relevant du ministère et coordonne sa mise en œuvre.</p>
---	---

2

<p>II. — Il coordonne les politiques culturelles transversales. A ce titre :</p> <ul style="list-style-type: none"> — il concourt à l'élaboration de la politique en matière d'éducation artistique et culturelle, de développement des pratiques culturelles, d'accès à l'art et à la culture ; — il conduit la politique du ministère en matière de diffusion de la culture scientifique et technique, de numérisation, de diffusion et de valorisation des données publiques et des ressources numériques culturelles ; — il engage des actions en matière de formation, d'enseignement supérieur et de recherche. <p>Il engage et promeut des actions innovantes dans le secteur culturel.</p> <p>Il conduit et coordonne la politique du ministère dans les domaines européen et international et contribue au rayonnement de la culture française dans le monde et des cultures étrangères en France.</p> <p>Il coordonne les initiatives visant à développer l'aménagement culturel du territoire et à assurer la cohérence de l'action territoriale.</p> <p>Il conduit et réalise des études prospectives et d'évaluation. Il coordonne la production, l'exploitation et la publication des statistiques culturelles.</p> <p>III. — Le secrétaire général préside le comité des directeurs. Il peut présider, en tant que représentant du ministre, le comité technique ministériel et le comité ministériel d'hygiène et de sécurité.</p> <p>IV. — Le secrétaire général est assisté d'un secrétaire général adjoint, directeur.</p>	<p>II. — Il coordonne les politiques culturelles transversales. A ce titre :</p> <ul style="list-style-type: none"> — il concourt à l'élaboration de la politique en matière d'éducation artistique et culturelle, de développement des pratiques culturelles, d'accès à l'art et à la culture ; — il conduit la politique du ministère en matière de diffusion de la culture scientifique et technique, de numérisation, de diffusion et de valorisation des données publiques et des ressources numériques culturelles ; — il engage des actions en matière de formation, d'enseignement supérieur et de recherche. <p>Il engage et promeut des actions innovantes dans le secteur culturel.</p> <p>Il conduit et coordonne la politique du ministère dans les domaines européen et international et contribue au rayonnement de la culture française dans le monde et des cultures étrangères en France.</p> <p>Il coordonne les initiatives visant à développer l'aménagement culturel du territoire et à assurer la cohérence de l'action territoriale.</p> <p>Il conduit et réalise des études prospectives et d'évaluation. Il coordonne la production, l'exploitation et la publication des statistiques culturelles.</p> <p>Il coordonne la politique publique visant à identifier et restituer les biens culturels spoliés entre 1933 et 1945.</p> <p>III. — Le secrétaire général préside le comité des directeurs. Il peut présider, en tant que représentant du ministre, le comité technique ministériel et le comité ministériel d'hygiène et de sécurité.</p> <p>IV. — Le secrétaire général est assisté d'un secrétaire général adjoint, directeur.</p>
<p>Articles 3 à 11</p>	<p>Sans changement</p>

Projet de modification du décret du 11 novembre 2009 relatif aux missions et à l'organisation de l'administration centrale du ministère de la culture et de la communication

Version consolidée

Décret n° 2009-1393 du 11 novembre 2009 relatif aux missions et à l'organisation de l'administration centrale du ministère de la culture et de la communication

NOR: MCCB0922695D

Le Premier ministre,

Sur le rapport du ministre de la culture et de la communication,

Vu le code du cinéma et de l'image animée ;

Vu le code de l'industrie cinématographique ;

Vu le code du patrimoine ;

Vu le code de l'urbanisme ;

Vu le décret n° 55-1226 du 19 septembre 1955 portant règlement d'administration publique et fixant les conditions de nomination et d'avancement dans les emplois de chef de service, de directeur adjoint et de sous-directeur des administrations centrales de l'Etat ;

Vu le décret n° 79-1037 du 3 décembre 1979 relatif à la compétence des services d'archives publics et à la coopération entre les administrations pour la collecte, la conservation et la communication des archives publiques ;

Vu le décret n° 87-389 du 15 juin 1987 modifié relatif à l'organisation des services d'administration centrale ;

Vu le décret n° 89-403 du 2 juin 1989 instituant un conseil supérieur de la langue française et une délégation générale à la langue française et aux langues de France ;

Vu le décret n° 92-604 du 1er juillet 1992 modifié portant charte de la déconcentration ;

Vu le décret n° 2008-382 du 21 avril 2008 relatif aux emplois d'expert de haut niveau et de directeur de projet des administrations de l'Etat et de ses établissements publics ;

Vu l'avis du comité technique paritaire ministériel des services du Premier ministre en date du 24 septembre 2009 ;

Vu l'avis du comité technique paritaire central du ministère de la culture et de la communication en date du 3 septembre 2009 ;

Vu l'avis du comité technique paritaire ministériel du ministère de la culture et de la communication en date du 29 juillet 2009,

Décrète :

Article 1

L'administration centrale du ministère chargé de la culture comprend, outre l'inspection générale des affaires culturelles, le haut fonctionnaire de défense et de sécurité, la délégation générale à la langue française et aux langues de France, et le bureau du cabinet, directement rattachés au ministre :

1° Le secrétariat général ;

2° Les directions générales suivantes :

— la direction générale des patrimoines ;

— la direction générale de la création artistique ;

— la direction générale des médias et des industries culturelles.

Article 2

Le secrétaire général assiste le ministre pour l'administration du ministère. A cette fin, il coordonne l'action de l'ensemble des services du ministère, participe à leur évaluation et représente, dans ses domaines de compétence, le ministère dans les instances interministérielles.

I. — Il conduit les réflexions stratégiques relatives à l'organisation et à l'administration du ministère, de ses services déconcentrés et des organismes relevant du ministère. Il propose et assure le suivi de la politique de modernisation du ministère. Il veille à l'adaptation et à la simplification des missions, structures et procédures administratives. Il pilote le contrôle de gestion ministériel et coordonne sa mise en œuvre.

Il élabore et garantit la cohérence de la politique de ressources humaines. Il assure sa mise en œuvre ou contrôle son application. Il met en œuvre la gestion collective et individuelle des agents. Il centralise et présente au ministre les propositions de nomination des cadres dirigeants, experts de haut niveau et directeurs de projet des directions générales. Il prépare, en lien avec les directions générales, les nominations des représentants du ministère dans les différents organismes où il est représenté.

Il définit la stratégie budgétaire du ministère, assure la synthèse budgétaire, anime et coordonne l'action des responsables de programmes, conduit la préparation du budget, propose au ministre les arbitrages relatifs aux emplois et aux crédits et suit l'exécution de l'ensemble des programmes du ministère. Il pilote les contrôles internes budgétaire et comptable et coordonne leur mise en œuvre.

Il participe à l'exercice de la tutelle des organismes relevant du ministère.

Il est chargé des affaires juridiques et fiscales, coordonne la préparation des textes législatifs et réglementaires et en assure l'expertise. Il élabore notamment les textes en matière de propriété littéraire et artistique. Il représente le ministre devant les juridictions. Il anime le réseau juridique des directions générales et des organismes relevant du ministère.

Il définit et met en œuvre la stratégie du ministère en matière de systèmes d'information, de politique immobilière et de grands projets d'investissement, d'achat public et de communication .

Il promeut le développement durable auprès des services et des organismes relevant du ministère et coordonne sa mise en œuvre.

II. — Il coordonne les politiques culturelles transversales. A ce titre :

— il concourt à l'élaboration de la politique en matière d'éducation artistique et culturelle, de développement des pratiques culturelles, d'accès à l'art et à la culture ;

— il conduit la politique du ministère en matière de diffusion de la culture scientifique et technique, de numérisation, de diffusion et de valorisation des données publiques et des ressources numériques culturelles ;

— il engage des actions en matière de formation, d'enseignement supérieur et de recherche.

Il engage et promeut des actions innovantes dans le secteur culturel.

Il conduit et coordonne la politique du ministère dans les domaines européen et international et contribue au rayonnement de la culture française dans le monde et des cultures étrangères en France.

Il coordonne les initiatives visant à développer l'aménagement culturel du territoire et à assurer la cohérence de l'action territoriale.

Il conduit et réalise des études prospectives et d'évaluation. Il coordonne la production, l'exploitation et la publication des statistiques culturelles.

Il coordonne la politique publique visant à identifier et restituer les biens culturels spoliés entre 1933 et 1945.

III. — Le secrétaire général préside le comité des directeurs. Il peut présider, en tant que représentant du ministre, le comité technique ministériel et le comité ministériel d'hygiène et de sécurité.

IV. — Le secrétaire général est assisté d'un secrétaire général adjoint, directeur.

Article 3

La direction générale des patrimoines définit, coordonne et évalue la politique de l'Etat en matière d'architecture, d'archives, de musées et de patrimoine monumental et archéologique.

I. — Elle est chargée de l'étude, de la protection, de la conservation, de la restauration, de la valorisation et de la transmission aux générations futures du patrimoine et des collections des musées, du patrimoine archéologique, des monuments et des espaces protégés, ainsi que des autres biens culturels, protégés au titre du code du patrimoine et du code de l'urbanisme pour leur intérêt historique, esthétique et culturel. Elle exerce ces mêmes compétences au titre des œuvres photographiques et du patrimoine ethnologique et immatériel. Elle contribue à l'enrichissement des collections publiques.

Elle définit, coordonne et évalue l'action de l'Etat en matière de collecte, de conservation, de communication et de mise en valeur des archives publiques à des fins administratives, civiques, scientifiques et culturelles, dans le cadre des orientations déterminées par le délégué interministériel aux Archives de France. Elle veille à la sauvegarde des archives privées présentant, du point de vue de l'histoire, un intérêt public. Elle est chargée de la

transmission aux générations futures du patrimoine archivistique.

Elle favorise la création architecturale et veille à la promotion de la qualité architecturale et paysagère dans les espaces naturels et bâtis, s'agissant notamment des bâtiments de l'Etat et des organismes relevant du ministère. Elle exerce le contrôle scientifique sur l'enseignement de l'architecture.

II. — Elle élabore, en lien avec le secrétariat général, les dispositions législatives et réglementaires relatives à la circulation des biens culturels, aux archives, aux musées, à l'archéologie, aux monuments historiques, aux espaces protégés, à l'inventaire général du patrimoine culturel, à l'architecture et au cadre de vie, ainsi que les dispositions législatives et réglementaires régissant les enseignements et les professions relevant de ses domaines de compétence. Elle en coordonne l'application et veille à leur mise en œuvre.

Elle exerce le contrôle scientifique et technique de l'Etat sur les archives publiques et sur les archives privées protégées, sur les musées de France, sur les opérations archéologiques, sur les monuments historiques et les espaces protégés ainsi que sur les opérations d'inventaire général du patrimoine culturel. Elle assure la mise en œuvre des dispositions législatives et réglementaires qui lui confèrent une compétence d'inspection, d'avis ou d'autorisation au titre de la protection des patrimoines ou de la qualité architecturale ou paysagère.

Elle organise la collecte, la production et la diffusion des données scientifiques, notamment sous forme numérique, dans ses domaines de compétence.

Elle exerce le droit de préemption prévu par le code du patrimoine.

Elle veille, dans son champ de compétence :

- à l'observation et au développement du marché de l'art et du mécénat ;
- au suivi des questions sociales, économiques et fiscales intéressant les disciplines et les professions ainsi qu'à la concertation avec les professionnels concernés ;
- à l'organisation de la formation initiale et continue, de la recherche ainsi qu'à la valorisation des résultats ;
- à la sensibilisation, au développement et à la satisfaction des publics et plus généralement à la démocratisation culturelle et au développement de l'éducation artistique et culturelle ;
- au développement de l'action européenne et internationale.

III. — Elle contribue, pour ce qui la concerne, à la politique et à la gestion des ressources humaines, à la stratégie et à la gestion budgétaire, à la tutelle des organismes relevant du ministère, au pilotage des opérations d'équipement, à l'animation des services déconcentrés, aux travaux d'étude, d'observation et de recherche, à la conception et à l'organisation des événements culturels.

IV. — Le directeur général des patrimoines est assisté d'un directeur, adjoint au directeur général, et de deux directeurs adjoints qui peuvent être chargés de l'architecture, des archives, des musées ou du patrimoine, ainsi que d'une mission transversale au sein de la direction générale.

Article 4

La direction générale de la création artistique définit, coordonne et évalue la politique de l'Etat relative aux arts du spectacle vivant et aux arts plastiques.

I. — Elle soutient la création artistique et son renouvellement, dans toutes ses formes d'expression et d'esthétique. Elle favorise la diffusion des œuvres et l'accès du plus grand nombre aux productions artistiques. Elle mène une politique d'acquisition et de conservation patrimoniale dans le domaine des arts plastiques et du spectacle vivant.

A ce titre :

- elle soutient la création, la recherche et facilite la rencontre de toutes les disciplines artistiques ;
- elle développe une politique d'achat et de commande d'œuvres ;
- elle concourt au développement des réseaux de création et de diffusion du spectacle vivant et des arts plastiques ;
- elle concourt à la mise en œuvre d'actions nécessaires au développement des arts du spectacle vivant et des arts plastiques ;
- elle encourage la diffusion européenne et internationale des œuvres des créateurs français ou exerçant leur activité en France, contribuant ainsi au rayonnement culturel de la France ;
- elle contribue à l'enrichissement, à la valorisation et à la conservation des collections publiques, des fonds publics d'art contemporain et des biens culturels confiés aux organismes relevant du ministère dont elle assure la tutelle, ainsi qu'à la protection, la conservation et la valorisation du patrimoine des arts de la scène.

II. — Elle contribue à la définition du droit applicable aux professions du secteur de la création artistique et élabore, en lien avec le secrétariat général, la réglementation relative au statut et à l'activité des artistes et des professions œuvrant dans le domaine du spectacle vivant et des arts plastiques.

Elle élabore, en lien avec le secrétariat général, et met en œuvre la réglementation de l'enseignement supérieur des arts plastiques ainsi que de l'enseignement spécialisé et de l'enseignement supérieur dans le domaine du spectacle vivant.

Elle contrôle, accompagne et coordonne l'activité scientifique et pédagogique des établissements nationaux et territoriaux qui constituent le réseau des écoles d'art.

Elle assure le contrôle scientifique et pédagogique de l'Etat sur les établissements d'enseignement public de musique, de danse, d'art dramatique relevant des collectivités territoriales.

Elle veille, dans son champ de compétences :

- à l'observation et au développement du marché de l'art, des industries culturelles et du mécénat ;
- au suivi des questions sociales, économiques et fiscales intéressant les disciplines et les professions, à la concertation avec les professionnels et au développement des métiers d'art ;
- à la sensibilisation, au développement et à la satisfaction des publics et plus généralement à la démocratisation culturelle, au développement de l'éducation artistique et culturelle et des pratiques amateurs ;
- au développement de l'action européenne et internationale.

III. — Elle contribue, pour ce qui la concerne, à la politique et à la gestion des ressources humaines, à la stratégie et à la gestion budgétaire, à la tutelle des organismes relevant du ministère, au pilotage des opérations d'équipement, à l'animation des services déconcentrés, aux travaux d'étude, d'observation et de recherche, à la conception et à l'organisation des événements culturels.

IV. — Le directeur général de la création artistique est assisté d'un directeur adjoint qui peut être chargé des arts plastiques ou du spectacle vivant, ainsi que d'une mission transversale au sein de la direction générale.

Article 5

La direction générale des médias et des industries culturelles définit, met en œuvre et évalue la politique de l'Etat en faveur du développement et du pluralisme des médias, de l'industrie publicitaire, de l'ensemble des services de communication au public par voie électronique, de l'industrie phonographique, du livre et de la lecture et de l'économie culturelle. Elle suit les activités du Centre national de la cinématographie.

I. — Dans ce cadre, elle contribue à définir, mettre en œuvre et évaluer les conditions du développement des industries de diffusion et de production de contenus culturels.

Elle participe à l'élaboration et à la mise en œuvre de la politique de l'Etat en faveur de l'action audiovisuelle extérieure de la France.

Elle contribue aux travaux d'étude et d'évaluation économiques et de recherche, ainsi que de veille et d'expertise sur l'évolution des technologies numériques, dans son champ d'activités.

Elle veille à l'équilibre entre les différents acteurs qui interviennent dans le domaine du livre et, à ce titre, au développement de l'économie du livre, en France et à l'étranger. Elle favorise le développement de la lecture et procède à l'évaluation des politiques dans le domaine de la lecture publique. Elle contribue à la modernisation des bibliothèques et des médiathèques, et notamment au renforcement des réseaux et services de coopération, ainsi qu'à la formation de leurs personnels. Elle veille à la conservation, à l'enrichissement et à la valorisation du patrimoine des bibliothèques et des médiathèques. Elle exerce le contrôle technique de l'Etat sur les bibliothèques et les médiathèques des collectivités territoriales.

II. — En lien avec le secrétariat général, elle élabore la législation et la réglementation relatives à la presse écrite, à la collecte de l'information, à la communication audiovisuelle et aux autres services de communication destinés au public. Dans ces différents secteurs, elle suit les négociations relatives aux professions concernées, elle gère des aides financières attribuées aux entreprises, participe à la mise en œuvre des procédures relevant du droit de la concurrence et contribue au suivi des questions sociales relevant de ces secteurs. Elle instruit les contentieux dans ses domaines de compétence.

En lien avec le secrétariat général, elle contribue à l'élaboration de la position française pour les négociations européennes et internationales touchant à la réglementation et à la régulation des médias, des industries culturelles, du livre et des services en ligne.

Elle assure le secrétariat de la commission paritaire des publications et agences de presse. Elle suit l'activité des organismes des secteurs de la presse et de la collecte de l'information soumis à statut particulier ou liés à l'Etat par convention.

Elle veille, dans son champ de compétence :

- à la collecte, à la production et à la diffusion des documents et des données scientifiques, notamment sous forme numérique ;
- au développement de l'action européenne et internationale.

Elle exerce le droit de préemption prévu par le code du patrimoine.

Elle propose des mesures destinées à favoriser le développement du mécénat et du marché de l'art et coordonne leur mise en œuvre.

III. — Elle contribue, pour ce qui la concerne, à la politique et à la gestion des ressources humaines, à la stratégie et à la gestion budgétaire, à la tutelle des organismes relevant du ministère, au pilotage des opérations d'équipement, à l'animation des services déconcentrés, aux travaux d'étude, d'observation et de recherche, à la

conception et à l'organisation des événements culturels.

Elle gère, pour le compte du Premier ministre, les crédits relatifs à l'action audiovisuelle extérieure.

IV. — Le directeur général des médias et des industries culturelles est assisté d'un directeur adjoint qui peut être chargé du livre et de la lecture ou des médias, ainsi que d'une mission transversale au sein de la direction générale.

Article 6

La délégation générale à la langue française et aux langues de France oriente et coordonne les politiques publiques visant à garantir l'emploi de la langue française, à promouvoir son usage et à assurer son enrichissement. Elle leur apporte son expertise et s'assure de leur mise en œuvre. Elle appuie les initiatives privées qui concourent à ces objectifs.

Elle veille à inscrire les langues de France dans les politiques culturelles. Elle développe leur observation, encourage leur préservation et contribue à leur valorisation.

Elle met en œuvre, conjointement avec les ministères et organisations concernés, les actions de l'Etat destinées à promouvoir le plurilinguisme, à conforter la place de la langue française dans les pays francophones et à renforcer la diversité linguistique en Europe et dans le monde.

Article 7 (abrogé)

Article 8

Dans tous les textes réglementaires en vigueur, la référence à la direction de l'architecture et du patrimoine, à la direction des musées de France et à la direction des Archives de France est remplacée par la référence à la direction générale des patrimoines ; la référence à la direction de la musique, de la danse, du théâtre et des spectacles et à la délégation aux arts plastiques est remplacée par la référence à la direction générale de la création artistique ; la référence à la direction du développement des médias et à la direction du livre et de la lecture est remplacée par la référence à la direction générale des médias et des industries culturelles ; la référence à la direction de l'administration générale et à la délégation au développement et aux affaires internationales est remplacée par la référence au secrétariat général.

Dans tous les textes réglementaires en vigueur, la référence au directeur de l'architecture et du patrimoine, au directeur des musées de France et au directeur des Archives de France est remplacée par la référence au directeur général des patrimoines ; la référence au directeur de la musique, de la danse, du théâtre et des spectacles et au délégué aux arts plastiques est remplacée par la référence au directeur général de la création artistique ; la référence au directeur du développement des médias et au directeur du livre et de la lecture est remplacée par la référence au directeur général des médias et des industries culturelles ; la référence au directeur de l'administration générale et au délégué au développement et aux affaires internationales est remplacée par la référence au secrétaire général.

Article 9

A modifié les dispositions suivantes :

Article 10

Pour la première nomination suivant l'entrée en vigueur du présent décret, les directeurs adjoints mentionnés aux articles 3, 4 et 5 ont rang de directeur d'administration centrale.

Article 11

Le ministre du budget, des comptes publics, de la fonction publique et de la réforme de l'Etat et le ministre de la culture et de la communication sont chargés, chacun en ce qui le concerne, de l'exécution du présent décret, qui entrera en vigueur le 13 janvier 2010 et sera publié au Journal officiel de la République française.

Fait à Paris, le 11 novembre 2009.

François Fillon

Par le Premier ministre :

Le ministre de la culture
et de la communication,

Frédéric Mitterrand

Le ministre du budget, des comptes publics,
de la fonction publique
et de la réforme de l'Etat,

Eric Woerth

RÉPUBLIQUE FRANÇAISE

Ministère de la culture

Arrêté du portant création de la mission de recherche et de restitution des biens culturels spoliés entre 1933 et 1945

NOR : [...]

Le ministre de la culture,

Vu le décret n° 87-389 du 15 juin 1987 modifié relatif à l'organisation des services d'administration centrale ;

Vu le décret n°99-778 du 10 septembre 1999 modifié instituant une commission pour l'indemnisation des victimes de spoliations intervenues du fait des législations antisémites en vigueur pendant l'Occupation, notamment son article 1-2 ;

Vu le décret n° 2009-1393 du 11 novembre 2009 modifié relatif aux missions et à l'organisation de l'administration centrale du ministère de la culture et de la communication ;

Vu l'arrêté du 17 novembre 2009 modifié relatif aux missions et à l'organisation du secrétariat général ;

Vu l'avis du comité technique d'administration centrale du ministère de la culture en date du ;

Arrête :

Article 1^{er}

L'arrêté du 17 novembre 2009 susvisé est modifié ainsi qu'il suit :

1° Il est ajouté à l'article 1^{er} un alinéa ainsi rédigé :

« - la mission de recherche et de restitution des biens culturels spoliés entre 1933 et 1945 » ;

2° L'article 11 est remplacé par les dispositions suivantes :

« La mission de recherche et de restitution des biens culturels spoliés entre 1933 et 1945 coordonne la politique publique visant à identifier et restituer ces biens, notamment ceux qui ont été spoliés du fait des mesures antisémites, que ces biens aient été spoliés en France, ou qu'ils se trouvent sur le territoire national.

« Elle assure les recherches permettant l'identification des biens culturels spoliés conservés par les institutions publiques, de leurs propriétaires et de leurs ayants droit.

« Elle assure l’instruction des cas de spoliations de biens culturels mentionnés à l'article 1-1 du décret n° 99-778 du 10 septembre 1999 modifié instituant une commission pour l'indemnisation des victimes de spoliations intervenues du fait des législations antisémites en vigueur pendant l'Occupation, dans les conditions définies à l’article 1-2 de ce décret. Dans ce cadre, elle assure, en lien avec la commission pour l’indemnisation des victimes de spoliations intervenues du fait des législations antisémites en vigueur pendant l’Occupation, la recherche des propriétaires de ces biens et de leurs héritiers.

« Elle veille à la sensibilisation des publics et des professionnels aux enjeux soulevés par les spoliations de biens culturels intervenues entre 1933 et 1945 et par la présence de biens spoliés dans les institutions publiques. »

Article 2

Le secrétaire général est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au *Journal officiel* de la République française.

Fait le .

Le ministre de la culture,

Franck RIESTER

Projet de modification de l'arrêté du 17 novembre 2009 relatif aux missions et à l'organisation du secrétariat général – 04.02.2019

Version actuelle (janvier 2019)	Projet de modification (version consolidée)
<p>Arrêté du 17 novembre 2009 relatif aux missions et à l'organisation du secrétariat général NOR: MCCB0922705A Le ministre de la culture et de la communication, Vu le code de la propriété intellectuelle ; Vu le décret n° 87-389 du 15 juin 1987 relatif à l'organisation des services d'administration centrale ; Vu le décret n° 2003-729 du 1er août 2003 modifié portant organisation de l'inspection générale des affaires culturelles ; Vu le décret n° 2007-994 du 25 mai 2007 relatif aux attributions du ministre de la culture et de la communication ; Vu le décret n° 2009-1393 du 11 novembre 2009 relatif aux missions et à l'organisation de l'administration centrale du ministère de la culture et de la communication ; Vu l'avis du comité technique paritaire central de l'administration centrale en date du 3 septembre 2009 ; Vu l'avis du comité technique paritaire de la délégation au développement et aux affaires internationales en date du 24 septembre 2009, Arrête :</p>	Sans changement
<p>Article 1</p> <p>Structures composant le secrétariat général.</p> <p>Le secrétariat général comprend, outre le haut fonctionnaire chargé du développement durable et le haut fonctionnaire chargé de l'encadrement supérieur :</p> <ul style="list-style-type: none"> - le service des ressources humaines ; - le service des affaires financières et générales ; - le service des affaires juridiques et internationales ; - le service de la coordination des politiques culturelles et de l'innovation ; - le département de la stratégie et de la modernisation ; - le département de l'action territoriale ; - la sous-direction des systèmes d'information ; - la délégation à l'information et à la communication - le département de la programmation et des moyens dont il a la responsabilité. 	<p>Article 1</p> <p>Structures composant le secrétariat général.</p> <p>Le secrétariat général comprend, outre le haut fonctionnaire chargé du développement durable et le haut fonctionnaire chargé de l'encadrement supérieur :</p> <ul style="list-style-type: none"> - le service des ressources humaines ; - le service des affaires financières et générales ; - le service des affaires juridiques et internationales ; - le service de la coordination des politiques culturelles et de l'innovation ; - le département de la stratégie et de la modernisation ; - le département de l'action territoriale ; - la sous-direction des systèmes d'information ; - la délégation à l'information et à la communication - le département de la programmation et des moyens dont il a la responsabilité. <p>- la mission de recherche et de restitution des biens culturels spoliés entre 1933 et 1945.</p>
Articles 2 à 10	Sans changement

1

<p>Article 11</p> <p>Entrée en vigueur. Le présent arrêté entrera en vigueur à compter du 13 janvier 2010.</p>	<p>Article 11</p> <p>Entrée en vigueur. Le présent arrêté entrera en vigueur à compter du 13 janvier 2010.</p> <p>La mission de recherche et de restitution des biens culturels spoliés entre 1933 et 1945 coordonne la politique publique visant à identifier et restituer ces biens, notamment ceux qui ont été spoliés du fait des mesures antisémites, que ces biens aient été spoliés en France, ou qu'ils se trouvent sur le territoire national.</p> <p>Elle assure les recherches permettant l'identification des biens culturels spoliés conservés par les institutions publiques, de leurs propriétaires et de leurs ayants droit.</p> <p>Elle assure l'instruction des cas de spoliations de biens culturels mentionnés à l'article 1-1 du décret n° 99-778 du 10 septembre 1999 modifié instituant une commission pour l'indemnisation des victimes de spoliations intervenues du fait des législations antisémites en vigueur pendant l'Occupation, dans les conditions définies à l'article 1-2 de ce décret. Dans ce cadre, elle assure, en lien avec la commission pour l'indemnisation des victimes de spoliations intervenues du fait des législations antisémites en vigueur pendant l'Occupation, la recherche des propriétaires de ces biens et de leurs héritiers.</p> <p>Elle veille à la sensibilisation des publics et des professionnels aux enjeux soulevés par les spoliations de biens culturels intervenues entre 1933 et 1945 et par la présence de biens spoliés dans les institutions publiques.</p>
Articles 12 et 13	Sans changement

2

Projet de modification de l'arrêté du 17 novembre 2009 relatif aux missions et à l'organisation du secrétariat général

Version consolidée

Arrêté du 17 novembre 2009 relatif aux missions et à l'organisation du secrétariat général

NOR: MCCB0922705A

Le ministre de la culture et de la communication,

Vu le code de la propriété intellectuelle ;

Vu le décret n° 87-389 du 15 juin 1987 relatif à l'organisation des services d'administration centrale ;

Vu le décret n° 2003-729 du 1er août 2003 modifié portant organisation de l'inspection générale des affaires culturelles ;

Vu le décret n° 2007-994 du 25 mai 2007 relatif aux attributions du ministre de la culture et de la communication ;

Vu le décret n° 2009-1393 du 11 novembre 2009 relatif aux missions et à l'organisation de l'administration centrale du ministère de la culture et de la communication ;

Vu l'avis du comité technique paritaire central de l'administration centrale en date du 3 septembre 2009 ;

Vu l'avis du comité technique paritaire de la délégation au développement et aux affaires internationales en date du 24 septembre 2009,

Arrête :

Article 1

Structures composant le secrétariat général.

Le secrétariat général comprend, outre le haut fonctionnaire chargé du développement durable et le haut fonctionnaire chargé de l'encadrement supérieur :

- le service des ressources humaines ;
- le service des affaires financières et générales ;
- le service des affaires juridiques et internationales ;
- le service de la coordination des politiques culturelles et de l'innovation ;
- le département de la stratégie et de la modernisation ;
- le département de l'action territoriale ;
- la sous-direction des systèmes d'information ;
- la délégation à l'information et à la communication
- le département de la programmation et des moyens dont il a la responsabilité.

- la mission de recherche et de restitution des biens culturels spoliés entre 1933 et 1945

Article 2

Service des ressources humaines.

I. - Le service des ressources humaines conçoit et met en œuvre, en liaison avec les directions générales, la politique de gestion des ressources humaines. Il assure la gestion administrative et budgétaire de tous les corps et emplois relevant du ministère. Il élabore et met en œuvre la politique sociale en faveur des personnels. Il anime et coordonne le dialogue social avec les organisations syndicales.

Il assure une fonction de conseil et d'expertise auprès des directions générales, des services et des opérateurs du ministère.

Il élabore les orientations de la politique d'encadrement supérieur du ministère en liaison avec le haut fonctionnaire chargé de l'encadrement supérieur.

En lien avec le Centre interministériel de services informatiques relatifs aux ressources humaines (CISIRH), il participe à l'évolution du système d'information RH.

Il comprend deux sous-directions :

- la sous-direction des métiers et des carrières ;
- la sous-direction des politiques de ressources humaines et des relations sociales.

II. - La sous-direction des métiers et des carrières est chargée de l'ensemble des questions relatives à la gestion collective et individuelle des carrières, à la rémunération et aux pensions des agents relevant du ministère.

A ce titre, elle définit les politiques de gestion relatives aux différentes catégories de personnel et veille à leur mise en œuvre. Elle assure la rémunération des personnels affectés sur le budget de l'Etat.

En liaison avec les services concernés, elle assure le secrétariat des commissions administratives paritaires et des commissions consultatives paritaires et affecte les agents ; elle assure le suivi individualisé des carrières.

La sous-direction des métiers et des carrières comprend :

- le bureau de la filière administrative et des agents non titulaires ;
- le bureau de la filière scientifique et de l'enseignement ;
- le bureau de la filière technique et des métiers d'art ;
- le bureau des pensions ;
- le bureau des affaires transversales.

III. - La sous-direction des politiques de ressources humaines et des relations sociales élabore les textes statutaires et les dispositions ministérielles applicables aux agents du ministère et des établissements placés sous sa tutelle, en liaison avec les ministères concernés et celui du budget. Elle veille à l'application de ces dispositions et apporte, dans ce domaine, son concours aux services du ministère. Elle constitue, à ce titre, l'interlocuteur du Conseil d'Etat.

En liaison avec le service des affaires financières et générales et la sous-direction des métiers et des carrières, elle prépare la partie du budget relative aux dépenses de personnel. Elle assure le suivi des emplois et de la masse salariale. Elle est garante du respect des équilibres ministériels en emplois et en crédits de personnel.

Elle élabore la politique de rémunération des personnels et en coordonne la mise en œuvre.

Elle définit la politique de ressources humaines au sein du ministère. A ce titre, elle définit la politique de recrutement, de formation et de développement professionnel des agents, notamment par la mise en place d'une gestion prévisionnelle des emplois, des effectifs et des compétences. Elle coordonne la mise en œuvre de celle-ci.

Elle facilite les mobilités de tous les agents et la construction de parcours professionnels qui permettent aux services de disposer de compétences adaptées aux missions qui lui incombent et à leurs évolutions.

Elle définit les politiques et mène les actions de prévention visant à garantir la santé et la sécurité au travail, ainsi que l'amélioration des conditions de travail des agents.

Elle définit les politiques relatives à l'action sociale.

Elle organise le dialogue social ministériel. A ce titre, elle assure notamment le secrétariat du comité technique ministériel, du comité technique de l'administration centrale, du comité national d'action sociale, du comité ministériel d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail et du comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail de l'administration centrale. Elle établit le bilan social du ministère.

La sous-direction des politiques de ressources humaines et des relations sociales comprend :

- le département du recrutement, de la mobilité et de la formation, qui comprend :

1. Le bureau des métiers, de la mobilité et des recrutements spécifiques.
2. Le bureau de la formation professionnelle et du développement des compétences.
3. Le bureau des concours et de la préparation aux examens.

- le bureau de l'emploi et de la politique de rémunération ;

- le bureau de la santé et de la sécurité au travail et de la prévention des risques professionnels ;

- le bureau de l'action sociale ;

- le bureau du dialogue social et de l'expertise statutaire.

Article 3

Service des affaires financières et générales.

I.-Le service des affaires financières et générales, en liaison avec les directions générales et les responsables de programme, définit et met en œuvre la politique budgétaire, financière, comptable et immobilière.

Il définit la doctrine de la tutelle des opérateurs et s'assure de sa mise en œuvre. Il apporte son soutien aux services exerçant cette mission.

Il assure la maîtrise d'ouvrage des systèmes d'information financière. Il élabore et conduit la politique d'achat du ministère, en cohérence avec la politique des achats de l'Etat. Il assure le pilotage des dispositifs de contrôle interne mis en place au sein du ministère.

Il assure le soutien des services du ministère en matière logistique et d'archivage.

Il comprend, outre la mission chargée des achats, deux sous-directions :

-la sous-direction des affaires économiques et financières ;

-la sous-direction des affaires immobilières et générales.

II.-La sous-direction des affaires économiques et financières est chargée, en liaison avec les directions générales et les responsables de programme, de la définition de la stratégie budgétaire ministérielle. Elle contribue à l'élaboration des projets de loi de finances, coordonne la programmation des moyens du ministère et s'assure de sa soutenabilité. Elle assure le suivi et l'analyse de l'ensemble des ressources financières ainsi que des dépenses fiscales. Elle prépare et suit l'exécution du budget du ministère ; elle contrôle la gestion de ce dernier. Elle assure les relations avec le ministère chargé du budget. Elle assure, avec la sous-direction des affaires immobilières et générales, le secrétariat de la commission ministérielle des projets immobiliers en ce qui concerne les aspects budgétaires.

Pour l'ensemble des opérateurs du ministère, elle définit la doctrine d'exercice de la tutelle, assure la cohérence de son application et apporte aux services chargés de son exercice les outils contribuant à sa mise en œuvre opérationnelle. Elle s'assure de la prévention des risques administratifs et financiers et de leur maîtrise. Elle assure la synthèse, la cohérence et l'évaluation des orientations stratégiques établies par les services exerçant la tutelle. Elle veille, avec ces derniers, à la solidité et à la soutenabilité des modèles économiques des opérateurs. Elle exerce les fonctions d'ordonnateur principal délégué du ministre. Elle veille à la cohérence de l'organisation financière et comptable des services. Elle exerce un contrôle sur la régularité des engagements ainsi que sur la qualité comptable de la gestion du ministère.

Elle accompagne le déploiement et la mise en œuvre des dispositifs de contrôle interne et s'assure de leur effectivité en matière budgétaire et comptable.

Elle coordonne, évalue et valorise les actions du ministère et de ses opérateurs en faveur du mécénat, des fondations et des fonds de dotation. Elle participe à l'élaboration du cadre juridique et éthique en la matière.

Elle est l'interlocuteur de la Cour des comptes et du Conseil économique, social et environnemental.

La sous-direction des affaires économiques et financières comprend :

- le département des affaires budgétaires et de la synthèse ;
- le bureau de la qualité comptable ;
- la mission du contrôle interne pour la maîtrise des risques ;
- la mission de modernisation de l'information financière ;
- la mission de la fiscalité ;
- la mission du mécénat.

III.-La sous-direction des affaires immobilières et générales assure le fonctionnement général des services du ministère.

Elle élabore, coordonne et met en œuvre la politique immobilière et la gestion du parc immobilier du ministère.

En liaison avec les directions générales, elle assure le suivi des grands projets d'investissement du ministère et des établissements qui lui sont rattachés. A ce titre, elle assure, avec la sous-direction des affaires économiques et financières, le secrétariat de la commission ministérielle des projets immobiliers en ce qui concerne les aspects opérationnels. Elle est l'interlocuteur du service chargé des domaines.

Elle répartit et gère les moyens de fonctionnement et d'investissement de l'administration centrale, dont elle assure la logistique générale et la coordination des travaux. Elle est chargée, en lien avec le département de l'action territoriale, du suivi des questions immobilières des services déconcentrés.

Elle met en œuvre la politique de gestion des archives publiques du ministère.

La sous-direction des affaires immobilières et générales comprend :

- le bureau du fonctionnement des services ;
- le bureau de la politique immobilière ;
- la mission archives.

Article 4

Service des affaires juridiques et internationales.

I. — Le service des affaires juridiques et internationales conduit, dans le domaine de compétence du secrétariat général, les activités du ministère en matière juridique et internationale. Il coordonne l'ensemble des activités du ministère en matière juridique et internationale.

Il comprend deux sous-directions :

- la sous-direction des affaires juridiques ;
- la sous-direction des affaires européennes et internationales.

II. — La sous-direction des affaires juridiques assure une fonction de conseil, d'expertise et d'assistance auprès des directions générales du ministère, notamment en matière de droit privé, de droit fiscal, de droit communautaire et international, de commande publique et de règlement amiable des litiges. Dans ce cadre, elle assure la liaison avec la mission juridique du Conseil d'Etat au sein du ministère et anime le réseau juridique de l'ensemble des services du ministère et de ses opérateurs.

La sous-direction des affaires juridiques assiste les directions générales dans l'élaboration des études précédant les projets de normes nationales, communautaires et internationales, et coordonne la rédaction de ces textes par l'ensemble des services du ministère. A ce titre, en liaison avec les directions générales :

- elle prépare les saisines du secrétariat général du Gouvernement et du Conseil d'Etat des projets de textes qui leur sont soumis et en assure le suivi ;
- elle établit la programmation, en vue de sa présentation au secrétariat général du Gouvernement, des actes, individuels ou réglementaires, à inscrire à l'ordre du jour du conseil des ministres ;
- elle établit la programmation et coordonne l'élaboration des actes de nomination des dirigeants ou des membres des organes délibérants des opérateurs placés sous la tutelle du ministère et des organismes, consultatifs ou non, dotés ou non de la personnalité morale, qui lui sont rattachés.

Elle est chargée d'élaborer les projets de normes nationales, communautaires et internationales relevant du domaine de compétences du secrétariat général. A ce titre, elle concourt à la représentation de la France dans les instances communautaires et internationales.

En matière de propriété littéraire et artistique et de propriété industrielle, la sous-direction des affaires juridiques définit la politique du ministère et coordonne sa mise en œuvre. Elle contribue à l'élaboration des règles nationales, communautaires et internationales qui s'y rapportent et coordonne les travaux des directions générales en ce domaine. Elle prépare et met en œuvre les décisions du ministre relatives aux sociétés de perception et de répartition de droits et assure le suivi de celles-ci, en liaison avec la commission permanente de contrôle. Elle assure le secrétariat du Conseil supérieur de la propriété littéraire et artistique et des commissions instituées par les articles L. 214-4 et L. 311-5 du code de la propriété intellectuelle.

La sous-direction des affaires juridiques veille à la bonne application des normes juridiques en matière culturelle. Elle identifie et prévient les risques contentieux. Elle représente le ministre devant les juridictions. Elle prend en charge la protection juridique des agents. Elle exerce le rôle d'assureur pour le règlement des accidents mettant en cause la responsabilité civile du ministère.

Elle est le correspondant, pour le compte du ministère, du secrétariat général du Gouvernement, du Conseil d'Etat, de la Commission nationale de l'informatique et des libertés, de la Commission d'accès aux documents administratifs et de la Commission supérieure de codification.

La sous-direction des affaires juridiques comprend :

- le bureau de la législation ;
- le bureau de la propriété intellectuelle ;
- le bureau du contentieux.

III. — La sous-direction des affaires européennes et internationales conduit la politique et coordonne l'ensemble des activités du ministère en matière de coopération bilatérale et multilatérale.

Elle coordonne la politique européenne et internationale du ministère et assure sa représentation auprès des organisations internationales et des institutions de l'Union européenne.

Conjointement avec les ministères concernés, et notamment le ministère chargé des affaires étrangères, elle met en œuvre les actions destinées à assurer le rayonnement dans le monde de la culture française et de la francophonie. Elle participe à la tutelle des opérateurs chargés du rayonnement international de la culture française.

Elle développe la politique d'accueil des artistes et des cultures étrangères en France et favorise la mise en œuvre de programmes de formation et d'expertise au profit des professionnels de la culture étrangers.

Elle contribue à la promotion de la diversité culturelle et des industries culturelles françaises à l'étranger.

La sous-direction des affaires européennes et internationales comprend :

- le bureau des affaires européennes ;
- le bureau des affaires internationales et multilatérales.

Article 5

Service de la coordination des politiques culturelles et de l'innovation.

I. — Le service de la coordination des politiques culturelles et de l'innovation est chargé, en relation avec les services du ministère et les départements ministériels concernés, des politiques culturelles en matière de transmission des savoirs, de démocratisation culturelle et de développement de la recherche culturelle. Il assure la synthèse des informations relatives à ces politiques culturelles. Il contribue à la connaissance de l'environnement économique et social de la culture et à l'évaluation des politiques culturelles. Il accompagne la transition numérique des politiques, des métiers et de l'action culturelles. Il engage et promeut des politiques innovantes et expérimentales dans les domaines artistique et culturel.

Il met en œuvre la tutelle des opérateurs relevant de son domaine de compétence ou y participe dans son champ de compétence transversale.

Il élabore et coordonne la politique documentaire du ministère, en liaison avec les directions générales et les services déconcentrés.

Il comprend, :

- le département de l'éducation et du développement artistiques et culturels ;
- le département de la recherche, de l'enseignement supérieur et de la technologie ;
- le département des études, de la prospective et des statistiques ;
- le département de l'innovation numérique ;
- la mission de la politique documentaire.

II. — Le département de l'éducation et du développement artistiques et culturels concourt à l'élaboration de la politique et engage des actions en matière de démocratisation culturelle et d'éducation artistique et culturelle, de développement des pratiques culturelles ainsi que des actions qui visent à promouvoir l'accès à l'art et à la culture pour les différentes catégories de publics et l'ensemble de la population. Il coordonne les actions des services du ministère dans ces domaines. Il assure le lien avec les partenaires concernés, publics, associatifs et privés.

III. — En liaison avec les services du ministère et le ministère chargé de l'enseignement supérieur et de la recherche, le département de la recherche, de l'enseignement supérieur et de la technologie coordonne la mise en œuvre de la politique ministérielle en matière d'enseignement supérieur, de recherche et de culture scientifique et technique, et assure la synthèse des informations relatives à cette politique. Il contribue à la définition des orientations stratégiques et des actions conduites dans ce domaine. Il s'assure de la mise en cohérence des formations et des diplômes relevant du ministère et promeut l'égal accès aux enseignements. Il coordonne l'expertise sur les certifications professionnelles culturelles.

Il soutient et valorise la recherche culturelle. Il suit les relations avec les grands organismes et infrastructures de recherche et coordonne les programmes de recherche interministériels et européens auxquels le ministère participe.

Il soutient et accompagne les actions en matière de culture scientifique et technique et participe à la tutelle de l'Etablissement public du palais de la Découverte et de la Cité des sciences et de l'industrie.

IV. — Le département des études, de la prospective et des statistiques réalise, pour l'ensemble du ministère, les études, recherches et analyses statistiques en socio-économie de la culture et des médias. Il met son expertise au service des directions générales, conduit et réalise des études nécessaires au pilotage des politiques du ministère en liaison avec elles. Il conduit et réalise des études et des recherches destinées à la prospective de la politique culturelle.

V. — En liaison avec les services et institutions concernés aux niveaux national et européen, le département de l'innovation numérique définit les orientations stratégiques, coordonne et accompagne les actions du ministère en matière de transition numérique des politiques, des métiers et de l'action culturels, de numérisation ainsi que de diffusion, valorisation et réutilisation des données publiques et des ressources numériques culturelles produites ou détenues par le ministère et ses opérateurs. Il contribue à la connaissance des usages et pratiques culturelles numériques et des technologies émergentes ainsi qu'à la diffusion de l'innovation numérique auprès des acteurs culturels

Article 6

Département de la stratégie et de la modernisation.

Le département de la stratégie et de la modernisation conduit la politique de modernisation de l'ensemble des services du ministère, accompagne la définition de sa stratégie et veille à la cohérence de sa mise en œuvre.

Il pilote les projets de modernisation et de réforme de l'organisation, des méthodes et des procédures au sein du ministère.

A ce titre :

- il promeut et soutient les démarches de modernisation au sein du ministère. Il favorise l'émergence de propositions, les centralise et les décline sous forme de plans d'actions ;
- il promeut les actions de simplification administrative et les mesures destinées à améliorer les relations avec les usagers, ainsi que la qualité et l'efficacité du service rendu ;
- il veille à la rationalisation des moyens mis en œuvre au sein du ministère.

Il représente le ministère dans les instances interministérielles de réforme et de modernisation.

Il conçoit et pilote le contrôle de gestion ministériel. Il en analyse les résultats et veille à leur exploitation par les services et opérateurs du ministère. Il anime le réseau des contrôleurs de gestion de l'ensemble des services du ministère et de ses opérateurs. Il met en œuvre le contrôle de gestion interne au secrétariat général.

Il veille à la mise en cohérence des systèmes d'information du ministère. Il pilote la maîtrise d'ouvrage de l'ensemble des systèmes d'information du secrétariat général.

Article 7

Département de l'action territoriale.

Le département de l'action territoriale, en liaison avec les directions générales et les responsables de programme, est chargé de l'animation du réseau des services déconcentrés du ministère et des relations avec les collectivités territoriales.

Il coordonne les actions du ministère avec les autres départements ministériels concernés par l'aménagement et le développement du territoire. Il contribue à l'évaluation des actions dans ces domaines et des politiques contractuelles menées en partenariat avec les collectivités territoriales.

Il coordonne les travaux du Conseil des collectivités territoriales pour le développement culturel et en assure le secrétariat.

Il assure la synthèse des objectifs assignés aux services déconcentrés. Il coordonne l'élaboration de la directive nationale d'orientation et contribue à l'évaluation de sa mise en œuvre.

Il organise et anime le dialogue de gestion entre les services déconcentrés et l'administration centrale. Il veille à l'adéquation entre les missions de ces services et les moyens qui leur sont affectés.

Article 8

Sous-direction des systèmes d'information.

La sous-direction des systèmes d'information conduit la politique et coordonne les actions menées par le ministère dans les domaines de l'informatique, de la bureautique et des télécommunications.

Elle définit la stratégie d'organisation, de développement et de gestion des systèmes d'information applicable à l'ensemble des services du ministère et anime le réseau des acteurs concernés par les systèmes d'information au sein du ministère. A ce titre, elle élabore et assure le suivi de la réalisation du schéma directeur des systèmes d'information. Elle veille à sa mise en œuvre, assure la diffusion des informations de suivi et contrôle sa réalisation. Elle rend compte au comité de pilotage des systèmes d'information.

En liaison avec le département de la stratégie et de la modernisation, elle assure la cohérence des travaux des maîtrises d'ouvrage. Elle coordonne la conception, organise et assure le développement des systèmes d'information et veille à l'harmonisation des bases de données communes du ministère.

Elle définit et assure la mise en œuvre de la politique de gestion, de support et d'exploitation des moyens informatiques, bureautiques et de télécommunication. Elle assure la gestion du centre d'exploitation de l'informatique et des réseaux du ministère.

En liaison avec le haut fonctionnaire de défense et de sécurité, elle participe à la définition des règles de sécurité des systèmes d'information au niveau ministériel et assure leur mise en œuvre opérationnelle.

Elle est chargée du secrétariat du comité ministériel des systèmes d'information présidé par le ministre et de celui du comité de pilotage des systèmes d'information présidé par le secrétaire général.

La sous-direction des systèmes d'information comprend :

- le bureau de la planification et de la gestion ;
- le bureau des études et du pilotage ;
- le bureau des services aux utilisateurs ;
- le bureau des services de télécommunication ;
- le bureau des services d'exploitation ;
- la mission sécurité des systèmes d'information.

Article 9

Délégation à l'information et à la communication.

En lien avec le cabinet, la délégation à l'information et à la communication définit et met en œuvre la politique d'information et de communication du ministère. Elle coordonne l'action des services du ministère dans ses domaines.

A ce titre :

- elle garantit les conditions d'accès et de diffusion de l'information à destination des journalistes et du grand public ; elle coordonne la communication extérieure et les relations publiques du ministère et de ses services ;
- elle assure une fonction de veille stratégique et d'analyses média à l'appui d'une politique documentaire visant notamment à accompagner la communication politique ;
- elle définit et met en œuvre une stratégie numérique de communication pour la diffusion et la valorisation de l'information ; elle assure la conception et le fonctionnement d'outils et de supports de communication, notamment dématérialisés ;
- elle définit et met en œuvre la politique partenariale du ministère attachée aux actions de communication, en lien avec les services concernés ;
- elle coordonne la présence et la représentation du ministère dans les salons destinés au grand public ; elle définit et met en œuvre une politique dynamique d'animation des espaces du ministère ouverts aux publics ;
- elle définit et met en œuvre la communication interne du ministère.

Article 10

Département de la programmation et des moyens :

Le département de la programmation et des moyens assure le secrétariat des programmes dont le secrétaire général est le responsable.

A ce titre :

- il propose la définition des objectifs et des indicateurs de résultats et en assure le suivi ;
- il coordonne l'action des responsables de budget opérationnel de programme et assure le pilotage des programmes auprès du secrétariat général, des services déconcentrés, des services à compétence nationale et opérateurs qui sont rattachés au secrétaire général, ainsi que, le cas échéant, auprès des autres directions générales concernées ;
- il assure la prévision, l'exécution budgétaire et le compte-rendu de l'exécution des programmes ;
- il est responsable du contrôle de gestion pour les programmes.

Il représente le secrétaire général auprès des autres responsables de programme ;

Il est responsable de la coordination de la programmation et de suivi de l'exécution budgétaire des budgets opérationnels de programme du secrétariat général.

Il propose au secrétaire général les choix de répartition des crédits et des effectifs entre les services du secrétariat général.

Il assure la gestion et le suivi des moyens logistiques et budgétaires affectés au fonctionnement du secrétariat général, en liaison avec les autres services du secrétariat général.

Il contribue à la définition de la politique des ressources humaines s'appliquant au secrétariat général. Il participe à la gestion collective des agents et à l'élaboration du plan de formation, à la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences, à la programmation des recrutements au niveau ministériel. Il veille au respect du plafond d'emploi des services du secrétariat général.

Article 11

~~Entrée en vigueur.~~

~~Le présent arrêté entrera en vigueur à compter du 13 janvier 2010.~~

La mission de recherche et de restitution des biens culturels spoliés entre 1933 et 1945 coordonne la politique publique visant à identifier et restituer ces biens, notamment ceux qui ont été spoliés du fait des mesures antisémites, que ces biens aient été spoliés en France, ou qu'ils se trouvent sur le territoire national.

Elle assure les recherches permettant l'identification des biens culturels spoliés conservés par les institutions publiques, de leurs propriétaires et de leurs ayants droit.

Elle assure l'instruction des cas de spoliations de biens culturels mentionnés à l'article 1-1 du décret n° 99-778 du 10 septembre 1999 modifié instituant une commission pour l'indemnisation des victimes de spoliations intervenues du fait des législations antisémites en vigueur pendant l'Occupation, dans les conditions définies à l'article 1-2 de ce décret. Dans ce cadre, elle assure, en lien avec la commission pour l'indemnisation des victimes de spoliations intervenues du fait des législations antisémites en vigueur pendant l'Occupation, la recherche des propriétaires de ces biens et de leurs héritiers.

Elle veille à la sensibilisation des publics et des professionnels aux enjeux soulevés par les spoliations de biens culturels intervenues entre 1933 et 1945 et par la présence de biens spoliés dans les institutions publiques.

Article 12

Abrogation.

L'arrêté du 25 mars 2002 modifié relatif à l'organisation de la direction de l'administration générale, l'arrêté du 25 mars 2002 modifié relatif à l'organisation des sous-directions de la direction de l'administration générale et l'arrêté du 18 août 2004 portant organisation de la délégation au développement et aux affaires internationales sont abrogés.

A abrogé les dispositions suivantes :

-Arrêté du 25 mars 2002

Art. 2, Art. 3, Art. 4, Art. 5, Art. 6

Article 13

Exécution.

Le secrétaire général est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Fait à Paris, le 17 novembre 2009.

Frédéric Mitterrand

Décrets, arrêtés, circulaires

TEXTES GÉNÉRAUX

PREMIER MINISTRE

Décret n° 2018-829 du 1^{er} octobre 2018 modifiant le décret n° 99-778 du 10 septembre 1999 instituant une commission pour l'indemnisation des victimes de spoliations intervenues du fait des législations antisémites en vigueur pendant l'Occupation

NOR : PRMX1820496D

Publics concernés : victimes de spoliations intervenues du fait des législations antisémites en vigueur pendant l'Occupation et leurs ayants droit, Fondation pour la Mémoire de la Shoah, musées nationaux.

Objet : mise en place d'une procédure de recherche des propriétaires, ou de leurs héritiers, des biens culturels ayant été spoliés pendant l'Occupation.

Entrée en vigueur : le décret entre en vigueur le lendemain de sa publication.

Notice : le décret met en place une procédure spécifique de recherche des propriétaires, ou de leurs héritiers, en vue de la restitution, ou à défaut de l'indemnisation, des biens culturels ayant été spoliés pendant l'Occupation, conservés notamment par les institutions publiques. Il confie à la Commission pour l'indemnisation des victimes de spoliations intervenues du fait des législations antisémites en vigueur pendant l'Occupation (CIVS) le soin de formuler des recommandations au Premier ministre après instruction des demandes par une mission rattachée au ministre chargé de la culture. La commission statue alors dans une composition qui, outre les dix personnes dont deux personnalités qualifiées mentionnées à l'article 3 du décret du 10 septembre 1999, comprend, avec voix délibérative, quatre autres personnalités qualifiées.

Références : le décret n° 99-778 du 10 septembre 1999 modifié par le présent décret peut être consulté, dans sa rédaction résultant de cette modification, sur le site Légifrance (<http://www.legifrance.gouv.fr>).

Le Premier ministre,

Vu le décret n° 99-778 du 10 septembre 1999 instituant une commission pour l'indemnisation des victimes de spoliations intervenues du fait des législations antisémites en vigueur pendant l'Occupation ;

Vu l'avis du comité technique ministériel des services du Premier ministre en date du 11 septembre 2018,

Décrète :

Art. 1^{er}. – Après l'article 1^{er} du décret du 10 septembre 1999 susvisé, il est inséré des articles 1-1 à 1-3 ainsi rédigés :

« *Art. 1-1.* – La commission est également compétente pour proposer au Premier ministre, de sa propre initiative ou à la demande de toute personne concernée, toute mesure nécessaire de restitution ou, à défaut, d'indemnisation, en cas de spoliations de biens culturels intervenues du fait de législations antisémites en vigueur pendant l'Occupation, notamment lorsque ces biens ont été intégrés dans les collections publiques ou récupérés par la France après la Seconde Guerre mondiale et confiés depuis lors à la garde des musées nationaux.

« *Art. 1-2.* – Sur demande de toute personne concernée, de la commission ou de sa propre initiative, le ministre chargé de la culture instruit les cas de spoliations de biens culturels mentionnés à l'article 1-1, notamment par la recherche de leurs propriétaires et de leurs héritiers.

« Chaque cas est instruit par la mission du ministère chargé de la culture dédiée à cet effet dans les conditions prévues par les textes d'organisation de ce ministère. Pour chaque cas, un rapporteur est désigné.

« Le rapporteur procède aux vérifications nécessaires et rend compte de ses travaux au rapporteur général près la commission.

« *Art. 1-3.* – A l'issue de l'instruction, la commission statue dans sa formation mentionnée à l'article 3-1 sur les propositions motivées formulées par le rapporteur, dans les conditions fixées par les articles 5 à 8-2-1. »

Art. 2. – L'article 3-1 du même décret devient l'article 3-2 et est ainsi modifié :

1° La première phrase du second alinéa est complétée par les mots : « , y compris ceux établis en application de l'article 1-3 » ;

2° A la dernière phrase du même alinéa, après les mots : « formations restreintes de la commission », sont insérés les mots : « , ainsi qu'à celles de la formation mentionnée à l'article 3-1, ».

Art. 3. – Après l'article 3 du même décret, il est inséré un article 3-1 ainsi rédigé :

« *Art. 3-1.* – Lorsqu'elle statue en application des articles 1-1 à 1-3, la commission comprend, en outre quatre personnalités qualifiées respectivement en matière d'histoire de l'art, de marché de l'art, d'histoire de la Seconde Guerre mondiale, et de droit du patrimoine, nommées par décret du Premier ministre pour une durée de trois ans.

« Un représentant du ministre des affaires étrangères et un représentant du ministre chargé de la culture assistent avec voix consultative aux travaux de la commission statuant en cette formation. Ils sont entendus à tout moment à leur demande. »

Art. 4. – Au troisième alinéa de l'article 8 du même décret, après les mots : « sont présents », sont ajoutés les mots : « , lorsqu'elle statue dans sa formation prévue à l'article 3-1, ou au moins quatre de ses membres dans les autres cas »

Art. 5. – Le ministre d'Etat, ministre de l'intérieur, la garde des sceaux, ministre de la justice, le ministre de l'Europe et des affaires étrangères, la ministre des armées, la ministre de la culture et le ministre de l'action et des comptes publics sont chargés, chacun en ce qui le concerne, de l'exécution du présent décret, qui sera publié au *Journal officiel* de la République française.

Fait le 1^{er} octobre 2018.

EDOUARD PHILIPPE

Par le Premier ministre :

*Le ministre d'Etat,
ministre de l'intérieur,*
GÉRARD COLLOMB

*La garde des sceaux,
ministre de la justice,*
NICOLE BELLOUBET

*Le ministre de l'Europe
et des affaires étrangères,*
JEAN-YVES LE DRIAN

La ministre des armées,
FLORENCE PARLY

La ministre de la culture,
FRANÇOISE NYSSSEN

*Le ministre de l'action
et des comptes publics,*
GÉRALD DARMANIN

Décret n°99-778 du 10 septembre 1999 instituant une commission pour l'indemnisation des victimes de spoliations intervenues du fait des législations antisémites en vigueur pendant l'Occupation

NOR: PRMX9903660D

Version consolidée au 31 octobre 2018

Le Premier ministre,

Vu l'ordonnance du 9 août 1944 relative au rétablissement de la légalité républicaine sur le territoire continental,

Article 1

Il est institué auprès du Premier ministre une commission chargée d'examiner les demandes individuelles présentées par les victimes ou par leurs ayants droit pour la réparation des préjudices consécutifs aux spoliations de biens intervenues du fait des législations antisémites prises, pendant l'Occupation, tant par l'occupant que par les autorités de Vichy.

La commission est chargée de rechercher et de proposer les mesures de réparation, de restitution ou d'indemnisation appropriées.

Article 1-1

· Créé par Décret n°2018-829 du 1er octobre 2018 - art. 1

La commission est également compétente pour proposer au Premier ministre, de sa propre initiative ou à la demande de toute personne concernée, toute mesure nécessaire de restitution ou, à défaut, d'indemnisation, en cas de spoliations de biens culturels intervenues du fait de législations antisémites en vigueur pendant l'Occupation, notamment lorsque ces biens ont été intégrés dans les collections publiques ou récupérés par la France après la Seconde Guerre mondiale et confiés depuis lors à la garde des musées nationaux.

Article 1-2

· Créé par Décret n°2018-829 du 1er octobre 2018 - art. 1

Sur demande de toute personne concernée, de la commission ou de sa propre initiative, le ministre chargé de la culture instruit les cas de spoliations de biens culturels mentionnés à l'article 1-1, notamment par la recherche de leurs propriétaires et de leurs héritiers.

Chaque cas est instruit par la mission du ministère chargé de la culture dédiée à cet effet dans les conditions prévues par les textes d'organisation de ce ministère. Pour chaque cas, un rapporteur est désigné.

Le rapporteur procède aux vérifications nécessaires et rend compte de ses travaux au rapporteur général près la commission.

Article 1-3

· Créé par Décret n°2018-829 du 1er octobre 2018 - art. 1

A l'issue de l'instruction, la commission statue dans sa formation mentionnée à l'article 3-1 sur les propositions motivées formulées par le rapporteur, dans les conditions fixées par les articles 5 à 8-2-1.

Article 2

La commission s'efforce de parvenir à une conciliation entre les personnes intéressées.

En cas d'échec de la conciliation, elle peut émettre toutes recommandations qui lui paraîtraient utiles.

Article 3

· Modifié par Décret n°2001-530 du 20 juin 2001 - art. 1 JORF 21 juin 2001

La commission est composée de :

1° Deux magistrats du siège hors hiérarchie de la Cour de cassation, en activité ou honoraires ;

2° Deux conseillers d'Etat, en activité ou honoraires ;

3° Deux conseillers maîtres à la Cour des comptes, en activité ou honoraires ;

4° Deux professeurs d'université ;

5° Deux personnalités qualifiées.

Le président de la commission est choisi parmi les membres mentionnés au 1°. Il peut être suppléé par le vice-président de la commission, choisi parmi les autres membres, notamment pour formuler les recommandations selon la procédure prévue au deuxième alinéa de l'article 5.

Le président, le vice-président et les membres de la commission sont désignés par décret du Premier ministre pour une durée de trois ans.

Le président est assisté, pour la direction des services de la commission, par un directeur, nommé par arrêté du Premier ministre, auquel il peut déléguer sa signature.

En outre, un rapporteur général et des rapporteurs sont nommés auprès de la commission par

arrêté du ministre de la justice parmi les magistrats de l'ordre judiciaire et les membres des juridictions administratives.

Article 3-1 (transféré)

- *Modifié par Décret n°2001-530 du 20 juin 2001 - art. 2 JORF 21 juin 2001*
- *Transféré par Décret n°2018-829 du 1er octobre 2018 - art. 2*

Article 3-1

- *Modifié par Décret n°2018-829 du 1er octobre 2018 - art. 3*

Lorsqu'elle statue en application des articles 1-1 à 1-3, la commission comprend, en outre quatre personnalités qualifiées respectivement en matière d'histoire de l'art, de marché de l'art, d'histoire de la Seconde Guerre mondiale, et de droit du patrimoine, nommées par décret du Premier ministre pour une durée de trois ans.

Un représentant du ministre des affaires étrangères et un représentant du ministre chargé de la culture assistent avec voix consultative aux travaux de la commission statuant en cette formation. Ils sont entendus à tout moment à leur demande.

Article 3-2

- *Créé par Décret n°2018-829 du 1er octobre 2018 - art. 2*

Un commissaire du Gouvernement, nommé par arrêté du Premier ministre, est placé auprès de la commission. Il est suppléé par un ou plusieurs adjoints nommés dans les mêmes formes. Le commissaire du Gouvernement reçoit copie des rapports établis par les rapporteurs à l'issue de l'instruction des dossiers, y compris ceux établis en application de l'article 1-3. Il peut formuler des observations écrites ou orales. Il assiste aux séances au cours desquelles les rapports sont examinés. Il assiste aux séances de la formation plénière et des formations restreintes de la commission, ainsi qu'à celles de la formation mentionnée à l'article 3-1, et peut présenter des observations, écrites ou orales, sur les demandes que ces formations examinent.

Article 4

- *Modifié par Décret n°2001-530 du 20 juin 2001 - art. 3 JORF 21 juin 2001*

Les victimes ou leurs ayants droit saisissent la commission par une demande écrite accompagnée de tous les documents utiles.

Chaque demande est instruite par un rapporteur qui procède aux vérifications nécessaires. Le rapporteur peut convoquer toute personne dont l'audition lui paraît utile et solliciter de tout tiers qualifié un avis ou une consultation. Il peut notamment faire appel aux services de l'établissement public régi par le décret n° 70-982 du 27 octobre 1970.

Article 5

· Modifié par Décret n°2001-530 du 20 juin 2001 - art. 4 JORF 21 juin 2001

A l'issue de l'instruction, le rapporteur formule dans son rapport des propositions motivées en tenant compte, le cas échéant, des indemnisations déjà versées antérieurement au demandeur.

Lorsque la situation personnelle du demandeur nécessite un traitement rapide de son dossier ou que l'affaire ne présente pas de difficulté particulière, le président peut, après instruction de la demande, recommander qu'il soit donné totalement ou partiellement satisfaction à celle-ci. L'affaire n'est examinée en formation collégiale que si le demandeur ou la personne destinataire de la recommandation le sollicite expressément dans le délai d'un mois à compter de la réception de la recommandation.

Lorsqu'un dossier est examiné par une formation collégiale, le demandeur et la personne dont la conciliation est recherchée sont avisés de la date de la séance. Ceux-ci peuvent demander à être entendus.

Article 6

La commission peut demander au rapporteur de procéder à toutes mesures d'instruction complémentaires qui lui paraissent utiles.

Elle peut entendre toute personne dont l'audition paraît utile et solliciter de tout tiers qualifié un avis ou une consultation.

Article 7

Pour les besoins de la procédure, le demandeur et les personnes impliquées peuvent se faire assister par la personne de leur choix.

Ils peuvent également se faire représenter par toute personne pourvue d'un mandat régulier.

Article 8

· Modifié par Décret n°2018-829 du 1er octobre 2018 - art. 4

La commission peut se réunir en formation plénière ou en formation restreinte.

Les formations restreintes comprennent au moins trois membres de la commission. Leur présidence est assurée par le membre désigné par le président de la commission.

La formation plénière ne peut se réunir valablement que si au moins six des membres de la commission sont présents, lorsqu'elle statue dans sa formation prévue à l'article 3-1, ou au moins quatre de ses membres dans les autres cas.

Les séances de la formation plénière et des formations restreintes ne sont pas publiques.

Article 8-1

· Créé par Décret n°2000-932 du 25 septembre 2000 - art. 4 JORF 26 septembre 2000

Les recommandations sont adoptées en formation restreinte à la majorité des membres présents. En cas de partage, la voix du président de la formation est prépondérante.

Lorsque le président de la commission ou le rapporteur général l'estime utile, les dossiers sont examinés par la formation plénière. Cette formation examine également les dossiers qui lui sont renvoyés par les formations restreintes. Les recommandations sont adoptées en formation plénière à la majorité des membres présents. En cas de partage, la voix du président de la commission est prépondérante.

Article 8-1-1

· Créé par Décret n°2001-530 du 20 juin 2001 - art. 6 JORF 21 juin 2001

Les demandeurs qui contestent une recommandation émise par la commission en formation restreinte peuvent solliciter un nouvel examen de leur dossier par la formation plénière. Ils adressent cette demande au président de la commission en fournissant les pièces nouvelles ou en indiquant les faits nouveaux sur lesquels se fonde leur contestation ou en précisant les points sur lesquels la recommandation leur paraît entachée d'erreur matérielle. Le président fait droit à la demande de nouvel examen sauf si les éléments présentés à l'appui de celle-ci apparaissent manifestement insuffisants pour remettre en cause la recommandation.

Lorsqu'un dossier a été examiné par la commission en formation plénière, sans avoir préalablement fait l'objet d'un examen en formation restreinte, le demandeur peut, dans les mêmes formes et sous les mêmes conditions, solliciter un nouvel examen par la formation plénière.

Article 8-2

· Créé par Décret n°2000-932 du 25 septembre 2000 - art. 4 JORF 26 septembre 2000

Lorsque la commission propose que l'Etat prenne à sa charge une mesure d'indemnisation, elle transmet sa recommandation au Premier ministre (secrétariat général du Gouvernement).

Les décisions d'indemnisation prises par le Premier ministre (secrétariat général du Gouvernement) sur la base des recommandations de la commission sont notifiées aux intéressés et à l'Office national des anciens combattants et victimes de guerre qui est chargé de les exécuter.

Pour assurer la gestion comptable et financière des décisions mentionnées à l'alinéa précédent, l'Office national des anciens combattants et victimes de guerre reçoit des crédits du chapitre 46-02 du budget des services généraux du Premier ministre.

Article 8-2-1

· Créé par Décret n°2001-530 du 20 juin 2001 - art. 7 JORF 21 juin 2001

La commission est régulièrement informée des suites réservées à ses recommandations.

Article 9

Les crédits nécessaires au fonctionnement de la commission sont inscrits au budget des services généraux du Premier ministre.

Article 9-1

· Créé par Décret n°2001-530 du 20 juin 2001 - art. 8 JORF 21 juin 2001

La commission adresse chaque année un rapport d'activité au Premier ministre.

Article 10

Le garde des sceaux, ministre de la justice, le ministre de l'éducation nationale, de la recherche et de la technologie, le ministre des affaires étrangères, le ministre de l'économie, des finances et de l'industrie, le ministre de la défense, la ministre de la culture et de la communication, le secrétaire d'Etat au budget et le secrétaire d'Etat à la défense chargé des anciens combattants sont chargés, chacun en ce qui le concerne, de l'exécution du présent décret, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Lionel Jospin

Le ministre de l'économie, des finances et de l'industrie,

Par le Premier ministre :

Dominique Strauss-Kahn

Le garde des sceaux, ministre de la justice,

Élisabeth Guigou

Le ministre de la défense,

Alain Richard

Le ministre de l'éducation nationale, de la recherche et de la technologie,

Claude Allègre

La ministre de la culture et de la communication,

Catherine Trautmann

Le ministre des affaires étrangères,

Hubert Védrine

Le secrétaire d'Etat au budget,

Christian Sautter

Le secrétaire d'Etat à la défense chargé des anciens combattants, Jean-Pierre Masseret

NOTA :

Décret n° 2009-619 du 6 juin 2009 article 1 : Les dispositions réglementaires instituant les commissions administratives à caractère consultatif dont la liste est annexée au présent décret sont prorogées pour une durée de cinq ans (Commission pour l'indemnisation des victimes de spoliations intervenues du fait des législations antisémites en vigueur pendant l'Occupation).

Décret n° 2014-555 du 28 mai 2014 : La Commission pour l'indemnisation des victimes de spoliations intervenues du fait des législations antisémites en vigueur pendant l'Occupation est prorogée jusqu'au 1er juin 2019.

CTM du 15 février 2019**Biens culturels spoliés entre 1933 et 1945****Décret modifiant le décret n° 2009-1393 du 11 novembre 2009 relatif aux missions et à l'organisation de l'administration centrale du ministère de la culture et de la communication****DOSSIER**

- Note générale		p. 2
- Annexe 1	Présentation du projet de décret pour avis du CTM	p. 10
- Annexe 2	Présentation de projet d'arrêté pour avis du CTAC	p. 11
- Annexe 3	Présentation du décret du 1 ^{er} octobre 2018 modifiant le décret instituant la CIVS	p. 12
- Annexe 4	Situation « avant/après » de l'organisation de recherche et de restitution	p. 14
- Annexe 5	Relations de la Mission avec les services du ministère	p. 17
- Annexe 6	Nouvelle procédure d'examen des dossiers Mission/CIVS	p. 20
- Annexe 7	Equipe et enjeux RH	p. 21
- Annexe 8	Organigrammes « avant/après »	p. 22
- Annexe 9	Fiches de poste	p. 24
- Annexe 10	Comparaisons internationales	p. 34

Textes :

- Projet de décret modifiant le décret relatif à l'organisation centrale du Ministère
- Projet de décret relatif à l'organisation centrale du Ministère (version consolidée)
- Projet de décret relatif à l'organisation centrale du Ministère (tableau comparatif)

- Projet d'arrêté portant création de la Mission de recherche et de restitution des biens culturels spoliés entre 1933 et 1945
- Projet d'arrêté relatif aux compétences du SG (version consolidée)
- Projet d'arrêté relatif aux compétences du SG (tableau comparatif)

- Décret du 1^{er} octobre 2018 modifiant le décret du 10 septembre 1999 instituant la CIVS
- Décret n° 99-778 du 10 septembre 1999 instituant une commission pour l'indemnisation des victimes de spoliations intervenues du fait des législations antisémites en vigueur pendant l'Occupation (version consolidée)

Création de la mission de recherche et de restitution des biens culturels spoliés entre 1933 et 1945

Note générale

La réforme de la politique de recherche et de restitution des biens culturels spoliés du fait du nazisme, déjà évoquée lors des derniers CTM de 2018, évolue quelque peu par rapport à la présentation qui avait été faite à ces occasions.

Le cabinet du ministre a décidé que la Mission de recherche et de restitution des biens culturels spoliés entre 1933 et 1945 serait rattachée au Secrétariat général. De ce fait, il est nécessaire de **modifier deux textes** :

- le **décret du 11 novembre 2009** relatif aux missions et à l'organisation centrale du ministère de la Culture afin de prévoir la compétence du Secrétariat général en la matière ;
- **l'arrêté du 17 novembre 2009** relatif aux compétences du Secrétariat général, en ajoutant la Mission dans la liste des structures composant le Secrétariat général et un article spécifique sur la Mission, définissant ses compétences.

Le CTM devra donc se prononcer sur le décret modifiant le décret du 11 novembre 2009. Cependant, pour plus de clarté, c'est l'ensemble du dispositif, avec l'arrêté créant la Mission, qui est présenté ici.

Sommaire de la note

1. L'affirmation d'une politique de réparation des spoliations
2. Le positionnement de la Mission au sein du ministère : rattachement au Secrétariat général
3. Les compétences de la Mission
4. Les champs de compétence de la CIVS et de la Mission
5. Eventuelles questions juridiques
6. Organisation de la Mission

1. L'affirmation d'une politique de réparation des spoliations

La recherche et la restitution des biens culturels spoliés aux Juifs pendant la Seconde Guerre mondiale, ou plus largement à partir de 1933, ont été relancées depuis le milieu des années 1990, avec la mission Mattéoli sur la « spoliation des Juifs de France » (1997-2000), puis avec l'engagement renouvelé des gouvernements successifs, notamment des ministres de la Culture, jusqu'au Premier ministre en 2018.

A la suite des arbitrages de juin 2018 et des annonces du Premier ministre le 22 juillet lors de la commémoration de la rafle du Vél' d'Hiv', l'Etat souhaite faire évoluer sa politique de recherche et de restitution des biens spoliés du fait du nazisme, selon deux axes :

- l'affirmation d'une **véritable politique de réparation**, pilotée par le ministère de la Culture,
- **l'unification des procédures de restitution**, par un examen systématique de l'essentiel des dossiers par la Commission pour l'indemnisation des victimes de spoliations (CIVS).

Pour mettre en œuvre cette nouvelle politique, le nouveau dispositif interministériel repose sur :

- le **ministère de la Culture**, avec la création, au sein du Secrétariat général, d'une « Mission de recherche et restitutions des biens culturels spoliés entre 1933 et 1945 » (M2RS). Elle doit être le lieu *ad hoc* de pilotage de la politique de recherche et de restitution, le carrefour et le facilitateur à la fois pour les familles et les chercheurs (ou encore pour le marché de l'art), avec deux missions :
 - la coordination, la définition et la mise en œuvre de la politique de recherche et de restitution, ainsi que la sensibilisation du public et des professionnels ;
 - l'étude des cas individuels et l'instruction des dossiers soumis ensuite à la CIVS, qu'ils soient déposés par les familles ou suscités par la Mission (recherche « proactive »).
- la **CIVS**, dont la procédure d'examen des dossiers de biens culturels est revue : autosaisine, instruction effectuée par le ministère, élargissement de la Commission.

La réorganisation permet :

- une **relative simplification des compétences** et des acteurs : circuit quasi unique des dossiers : M2RS au MC, puis examen par la CIVS pour les dossiers de spoliations intervenues en France pendant l'Occupation ; fin du partage des compétences avec le MEAE ; prise de décision pour la quasi-totalité des cas par le PM après avis de la CIVS ;
- **l'affirmation du rôle du ministère de la Culture**, qui assurera le portage, l'incarnation de cette politique publique, ainsi que l'instruction des dossiers.

Cette réorganisation nécessite **trois étapes**, dont la première a été franchie :

- l'évolution du fonctionnement et de la procédure de la CIVS : décret du 1^{er} octobre 2018, publié au *JO* le 2 octobre ; le décret (nouvel article 1-1) mentionne la Mission au sein du ministère de la Culture (« *la mission du ministère chargée de la culture dédiée à cet effet dans les conditions prévues par les textes d'organisation de ce ministère* ») ;
- la création de la Mission au ministère de la Culture : décret et arrêté examinés par les CTM et CTAC de février et mars 2019 ;
- la nomination de 4 nouvelles personnalités qualifiées à la CIVS, en application du décret du 1^{er} octobre 2018 : décret du PM février ou mars 2019.

2. Le positionnement de la Mission au sein du ministère : rattachement au Secrétariat général

A la suite des discussions interministérielles du printemps 2018 et des annonces du Premier ministre, il avait été prévu que la Mission soit rattachée directement au ministre de la Culture. C'est en ce sens qu'un décret modifiant le décret du 11 novembre 2009 relatif à l'organisation centrale du ministère avait été présenté au CTM à l'automne dernier.

Ce positionnement dans l'organigramme du ministère avait fait débat et avait été contesté par certaines organisations syndicales. Après consultation du secrétaire général et du nouveau directeur général des patrimoines, le cabinet a décidé fin 2018 que la Mission serait rattachée au Secrétariat général. Ce rattachement s'est fait en plein accord avec le directeur général des patrimoines.

Ce rattachement administratif distinct de la Direction générale des patrimoines répond à plusieurs objectifs :

- il est important de **disposer d'un service identifié dans l'administration du ministère** pour porter la politique publique de réparation des spoliations, pour redoubler d'efforts, dans le prolongement de l'action menée par le SMF et les musées au cours de ces dernières années, ou encore pour mobiliser les établissements conservant des œuvres spoliées et le monde de la recherche ;
- la politique de recherche et de restitution est une véritable politique publique, qui relève de la **politique de réparation des spoliations**, dans le droit fil de la mission Mattéoli sur la « spoliation des Juifs de France » (1997-2000) ; ce n'est pas une politique patrimoniale. Les œuvres spoliées ne constituent pas une collection comme celles dont la Direction générale des patrimoines a la charge ; ce sont des biens qui ne devraient pas être dans les institutions publiques et qui doivent retrouver leurs légitimes propriétaires, au plus vite, avant qu'il ne soit tard ;
- au-delà des œuvres d'art relevant des musées, la Mission s'intéressera aux **livres et bibliothèques** spoliés, sujet moins connu et moins travaillé jusqu'à présent et pourtant immense ; dans ce cadre, un **positionnement transversal** au sein du ministère, qui permet d'associer la DGMIC et les bibliothèques, est nécessaire ;
- la Mission instruira les dossiers relatifs aux biens culturels soumis à la CIVS ; dans ce cadre, il est de bonne gestion que **les services assurant pour l'un l'instruction des dossiers et pour les autres la conservation des œuvres soient distincts**, sans remettre en cause l'engagement ni la responsabilité des uns et des autres.

Il faut également noter que le ministère de la Culture, tout comme le ministère de l'Europe et des affaires étrangères, seront représentés lors des réunions de la CIVS pour l'examen des dossiers relatifs aux biens culturels (nouvel article 3-1 du décret instituant la CIVS). C'est la Direction générale des patrimoines qui représentera logiquement le ministère dans ce cadre.

3. Les compétences de la Mission

La Mission aura deux objectifs principaux :

a/ Coordonner, définir et mettre en œuvre la politique publique de réparation des spoliations artistiques

Il s'agit de porter cette politique, qui tend avant tout à faire la lumière sur la provenance des biens culturels conservés par les institutions publiques, en donnant de la visibilité, mobilisant les institutions culturelles, les musées, bibliothèques nationaux, mais plus largement publics :

- piloter, avec le SMF et les musées, la politique de médiation et d'explication de l'origine des œuvres au public, y compris par des expositions thématiques ;
- encourager et accompagner la recherche scientifique ;
- encourager et accompagner la sensibilisation et la formation des futurs professionnels de la conservation et du marché de l'art ;
- coopérer avec les administrations et centres de recherche à l'étranger ;
- gérer le site Rose Valland et piloter les outils de communication à destination des ayants droit, des chercheurs et du grand public ;
- rassembler la documentation nécessaire à la recherche de provenance des œuvres et d'identification de leurs propriétaires et ayants droit ;
- rechercher tous partenaires et soutiens susceptibles de faciliter l'identification des propriétaires des œuvres spoliées et de leurs ayants droit ;
- rechercher des financements et toute forme de mécénat pour soutenir la recherche de provenance des œuvres et l'accès aux archives et leur valorisation.

b/ Assurer la recherche, l'étude des cas individuels et l'instruction des dossiers

La Mission assurera l'étude des cas individuels. Il s'agira d'assurer les recherches sur les œuvres spoliées ou de faire faire des recherches par des chercheurs indépendants, en mettant à disposition des institutions publiques des chercheurs pour un temps défini.

La recherche portera sur les œuvres d'art et les livres. Elle sera axée sur les œuvres MNR et leurs équivalents parmi les livres spoliés, dont il faut poursuivre l'examen en priorité, mais aussi sur les biens culturels entrés dans les collections publiques dans des conditions normales mais dont le parcours est douteux et peut révéler une spoliation.

La Mission travaillera :

- sur la demande des familles spoliées, que la requête soit déposée à la CIVS (puis transmise à la Mission) ou à la Mission (entraînant une ouverture de dossier à la CIVS) ;
- de sa propre initiative ou de celle des institutions conservant des biens ou de toute institution ou personne concernée.

Dans ce cadre, la Mission poursuivra l'action du groupe de travail sur les MNR, créé en 2013 et piloté actuellement par la CIVS et le SMF. Ce groupe, qui réunit les correspondants nommés dans divers musées et centres d'archives, permet de faire le point sur les recherches menées dans ces institutions, d'échanger des informations et de bâtir un réseau de professionnels. Le développement de ce réseau est indispensable, pour développer les compétences internes dans les musées ou bibliothèques concernés.

4. Les champs de compétence de la CIVS et de la Mission

La Mission de recherche et de restitution des biens culturels spoliés entre 1933 et 1945 travaillera en lien avec la CIVS, puisqu'elle assure l'instruction des dossiers qui sont soumis à la CIVS. Elle ne travaillera cependant pas avec la CIVS pour tous les dossiers ; en effet, la Mission a un champ de compétence un peu plus large que celui de la CIVS :

- la CIVS traite des spoliations « *intervenues du fait des législations antisémites en vigueur pendant l'Occupation* », soit les spoliations antisémites uniquement, intervenues en France, entre juin 1940 et l'année 1944 (selon les régions ou villes) ;
- la Mission traite quant à elle des spoliations intervenues « *entre 1933 et 1945* », soit celles prises en compte par la CIVS, mais pas seulement ; s'y ajoutent notamment les spoliations, antisémites dans la majorité des cas, intervenues hors de France, en général en Allemagne après 1933 ou en Autriche après 1938, de biens qui se trouvent aujourd'hui en France dans les collections publiques.

Parmi les dossiers traités par la Mission, ne passent devant la CIVS que les dossiers qui relèvent de cette dernière. Les restitutions de biens conservés par les institutions publiques spoliés hors de France, ou en France pour d'autres motifs que la politique antisémite, sont traitées par le seul ministère de la Culture, avec une décision de restitution qui pourra être prise par le Premier ministre.

Cette différence de champs de compétence s'explique par le fait que la CIVS a, depuis sa création, pour objectif principal l'indemnisation : elle indemnise la spoliation, que l'objet spolié (pour les cas matériels) soit encore présent en France ou pas ; mais elle n'a pas pour but d'indemniser toutes les spoliations antisémites intervenues hors de France.

La Mission va pour sa part s'intéresser aux objets actuellement dans les institutions publiques, MNR ou collections publiques, qui ont pu être spoliés, quel que soit le lieu de la spoliation : la présence de ces biens dans les institutions publiques françaises n'est pas légitime, qu'ils aient été spoliés en France ou à l'étranger.

Pour la CIVS, les critères sont le lieu et la date de la spoliation ; pour la Mission, c'est le lieu de conservation de l'objet spolié.

	Spoliations intervenues en France		Spoliations intervenues ailleurs mais l'objet est présent en France	
	Spoliations antisémites	Autres spoliations	Spoliations antisémites	Autres
1933-1940	-	-	Mission	Mission
1940-1944	CIVS+Mission	Mission	Mission	Mission

5. Eventuelles questions juridiques

Au cours d'échanges précédents, quelques questions ont pu apparaître, qui ont paru, pour certains, soulever des difficultés sur le plan juridique :

a/ L'articulation des champs de compétence de la CIVS et de la mission

Ce point est traité *infra* (cf. point 4). La compétence de la mission est plus large que celle de la CIVS afin de pouvoir traiter des cas, nettement plus rares, de biens spoliés avant 1940 présents aujourd'hui en France, qui, sans cela, seraient restés dans une zone floue non définie, alors même que les recherches de provenance nécessaires sont similaires.

La CIVS ne sera donc pas saisie pour *tous* les dossiers de spoliation. Elle ne pourra en effet pas être saisie pour les cas de spoliations intervenues avant juin 1940 ou pour des spoliations non antisémites. La CIVS sera saisie uniquement pour les cas relevant de sa compétence, qui constituent la majorité des cas de spoliations de biens culturels présents dans les institutions publiques.

Ce point ne fait donc pas l'objet de difficulté particulière et ne nécessite pas d'expertise particulière de la mission juridique du Conseil d'Etat.

b/ La recherche des ayants droit des propriétaires spoliés

La recherche des ayants droit est évoquée à la fois dans le décret du 1^{er} octobre 2018 modifiant la CIVS et dans le décret créant la mission au ministère de la Culture :

- le décret CIVS dispose que le ministre chargé de la Culture « *instruit les cas de spoliations de biens culturels (...), notamment par la recherche de leurs propriétaires et de leurs héritiers* » (nouvel article 1-2) ;
- le décret Culture dispose que la mission « *assure, en lien avec la CIVS, la recherche des ayants droit des propriétaires* » des biens spoliés.

Les décrets ont été rédigés ainsi afin de permettre la recherche des ayants droit à la fois à la CIVS et à la mission du ministère. La recherche est, aujourd'hui déjà, assurée en partie par la CIVS et en partie par la mission, selon les dossiers et leur complexité.

En outre, les dossiers examinés par la CIVS sont souvent « mixtes », avec une part de biens culturels et une part de biens non culturels ; la CIVS cherchera les ayants droit pour les biens non culturels, recherches qui serviront aussi pour les biens culturels.

Les deux textes ne prévoient pas que la recherche des ayants droit sera faite deux fois, à la CIVS et à la Culture. Compte tenu de la poursuite des activités de la CIVS et de ses compétences reconnues, il est important que le ministère ne soit pas seul dans son rôle de recherche des ayants droit. La mission et la CIVS travailleront de façon pragmatique, selon l'expertise et les compétences des deux services.

Ce point ne soulève pas de difficulté sur le plan juridique. Il s'agit d'un enjeu d'organisation, qui est pris en compte par la CIVS et la Mission pour la préparation des procédures de travail en commun.

c/ La fin de la compétence du ministère de l'Europe et des Affaires étrangères sur les MNR

Le nouveau dispositif de recherche et de restitution s'appuie sur le ministère de la Culture et la CIVS. Dans ce cadre, le ministère de l'Europe et des Affaires étrangères (MEAE) voit son rôle et ses compétences modifiés : il ne sera plus responsable sur le plan juridique des MNR et ne sera plus l'autorité de décision de restitutions de ces œuvres (il l'est aujourd'hui, mais pas pour l'ensemble des œuvres) ; il sera en revanche, comme aujourd'hui, le gardien des archives de la récupération artistique.

La situation actuelle découle principalement d'un texte de 1949 (décret n° 49-1344 du 30 septembre 1949 relatif à la fin des opérations de la commission de récupération artistique), qui confiait les missions de la commission à l'Office des biens et intérêts privés (OBIP), dont les compétences ont été reprises en 1955 par le MAE. Les compétences du MEAE et du ministère de la Culture en la matière ne sont d'ailleurs pas clairement précisées par ce texte.

Le MEAE et le ministère de la Culture ont donc souhaité profiter de la réforme des procédures de restitution pour clarifier les choses et lever toute ambiguïté pour le MEAE, qui n'exercera plus de responsabilité en matière de décision de restitution de MNR. Il est cependant apparu aux différents ministères concernés ainsi qu'au Secrétariat général du Gouvernement que les deux décrets modifiant l'un le fonctionnement de la CIVS, l'autre l'organisation du ministère de la Culture, n'étaient pas les bons vecteurs pour traiter du rôle du MEAE.

Groupe de travail Culture/MEAE (services juridiques, SMF, archives diplomatiques)

Aussi, afin de mettre clairement un terme à la compétence du MEAE tout en confirmant la compétence des musées nationaux en matière de garde des MNR, et la compétence des bibliothèques en matière de garde des livres spoliés ou présumés spoliés, le ministère de la Culture et le MEAE ont organisé un groupe de travail spécifique. Cette solution a été préférée à une saisine de la mission d'expertise du Conseil d'Etat. Le groupe réunit, pour le MEAE, la direction des archives et le service des affaires juridiques internes, et pour le ministère de la Culture, la sous-direction des affaires juridiques, le service des musées de France, le bureau des affaires juridiques de la DGP et le préfigurateur de la Mission de recherche et de restitution.

Le groupe doit déterminer les fondements des compétences actuelles en matière de garde des MNR, véritable question de droit, d'histoire et d'histoire du droit, et déterminer si une nouvelle norme est nécessaire pour établir ce que sont les MNR et préciser qui en est le gardien.

Une première réunion a eu lieu en novembre 2018. Dans l'attente des conclusions du groupe de travail, qui seront remises au Secrétariat général du Gouvernement, tout particulièrement en cas de production d'une nouvelle norme, le dispositif de recherche et de restitution, déterminé par les décrets modifiant la CIVS et créant la Mission de recherche et de restitution, sera opérationnel.

Le fonctionnement du nouveau dispositif ne dépend pas de la clarification de ce point, dans la mesure où le Premier ministre dispose bien d'une compétence pour prendre « toute mesure nécessaire de restitution ou, à défaut, d'indemnisation », en vertu de l'article 1-1 du décret du 10 septembre 1999 modifié instituant la CIVS.

6. Organisation de la Mission

a/ Emplois

La Mission de recherche et de restitution des biens culturels spoliés entre 1933 et 1945 rassemblera les agents travaillant aujourd'hui à temps plein sur ces questions, provenant :

- *du ministère de la Culture / DGP / SMF* : 3 emplois actuellement au sein du bureau de l'inventaire des collections et de la circulation des biens culturels, sous-direction des collections :
 - 2 conservateurs en chef du patrimoine ;
 - 1 chargé d'études documentaires ;
- *de la CIVS* : les 2 emplois du service des biens culturels mobiliers :
 - 1 attaché d'administration ;
 - 1 agent contractuel.

La Mission sera composée, en cible, de 7 postes, y compris celui de chef de la Mission.

b/ Organisation

L'organisation sera la suivante :

- 1 chef de la mission ;
- 5 chargé(e)s des recherches et de l'instruction des dossiers, et de la recherche des ayants droit ;
- 1 responsable des bases de données, échanges avec la CIVS, etc.

L'organigramme et la répartition des fonctions seront affinés en concertation avec les agents. L'ensemble des agents rapporteront au chef de la Mission, sans autre lien hiérarchique au sein de la Mission. Le chef de la Mission rapportera au Secrétaire général.

c/ Affectation des agents

Dès lors que le contenu des postes ne sera modifié qu'à la marge, les 5 postes actuels ne seront pas mis à la vacance, les agents étant affectés à la Mission à sa création.

Les deux agentes venant des Services du Premier ministre conserveront leur ancienneté et leur rémunération, en application de la législation, dans le cadre d'un transfert de service.

d/ Budget

La Mission disposera d'un budget permettant de financer des recherches par des chercheurs extérieurs, pour renforcer la capacité de recherche sur les œuvres, sur les personnes spoliées ou encore sur certains fonds d'archives. C'est l'une des clefs permettant l'accélération des recherches.

Le budget de la Mission sera porté par le Secrétariat général (département de la programmation et des moyens).

ANNEXE 1

Présentation du décret pour avis du CTM

Décret modifiant le décret n° 2009-1393 du 11 novembre 2009 relatif aux missions et à l'organisation de l'administration centrale du ministère de la culture et de la communication

Le décret proposé pour avis du CTM modifie le décret n° 2009-1393 du 11 novembre 2009 relatif aux missions et à l'organisation de l'administration centrale du ministère de la culture et de la communication

Le décret modifie le II de l'article 2 du décret du 11 novembre 2009 : il ajoute une nouvelle compétence aux missions du secrétaire général :

« Il coordonne la politique publique visant à identifier et restituer les biens culturels spoliés entre 1933 et 1945. »

C'est sur la base de cette compétence nouvelle que pourra être modifié l'arrêté d'organisation du secrétariat général, et que la Mission pourra être créée.

ANNEXE 2**Présentation de l'arrêté pour avis du CTAC****Arrêté portant création de la mission de recherche et de restitution des biens culturels spoliés entre 1933 et 1945**

L'arrêté proposé pour avis du CTAC modifie l'arrêté du 17 novembre 2009 relatif aux missions et à l'organisation du secrétariat général.

L'arrêté modifie l'article 1 de l'arrêté du 17 novembre 2009 : il ajoute une structure aux « *structures composant le secrétariat général* » : la « *mission de recherche et de restitution des biens culturels spoliés entre 1933 et 1945* ».

L'arrêté remplace également l'ancien article 11, qui portait sur l'entrée en vigueur du décret en 2010 et qui n'avait plus d'utilité, par un article présentant la Mission et ses compétences :

- le **premier alinéa** :
 - fixe l'objectif général de la mission (« *coordonne la politique publique visant à identifier et restituer ces biens* ») ;
 - précise le champ de compétence : biens spoliés entre 1933 et 1945, en particulier les biens « *spoliés du fait des mesures antisémites* », qui constituent l'essentiel des biens concernés ; les biens peuvent avoir été spoliés en France entre 1940 et 1944, ou spoliés à l'étranger dès 1933 (en Allemagne puis en Autriche) mais présents aujourd'hui en France (« *que ces biens aient été spoliés en France, ou qu'ils se trouvent sur le territoire national* ») ;

- le **deuxième alinéa** donne à la mission une compétence en matière d'identification des biens spoliés, de leurs propriétaires ou des ayants droit de ces derniers, parmi les biens « *conservés par les institutions publiques* ». L'expression désigne tout type de bien présents dans les institutions, qu'il s'agisse d'œuvres MNR ou d'œuvres des collections permanentes ;

- le **troisième alinéa** confie à la mission l'instruction des dossiers de la CIVS ayant trait aux biens culturels ; c'est le pendant de l'article 1-2 créé par le décret modifiant le décret du 10 septembre 1999 instituant la CIVS (« *la mission du ministère chargé de la culture dédiée à cet effet dans les conditions prévues par les textes d'organisation de ce ministère* »). Compte tenu de la spécificité de ce travail et de l'expérience de la CIVS qui continuera à l'effectuer pour les dossiers non culturels, la recherche des propriétaires spoliés et de leurs ayants droit est partagée entre la CIVS et la mission ;

- le **dernier alinéa** confie à la mission le soin de veiller « *à la sensibilisation des publics et des professionnels* » aux différents enjeux soulevés par les biens culturels spoliés : la mission sera ainsi compétente pour traiter de tout sujet ayant trait aux biens spoliés, en lien avec les services concernés en administration centrale ou dans les établissements et les divers services (musées, bibliothèques, etc.), notamment pour ce qui concerne la médiation, la présentation au public de ces œuvres, les explications sur l'origine des œuvres, les expositions, la formation, le soutien à la recherche, etc.

ANNEXE 3**Présentation du décret du 1^{er} octobre 2018 modifiant le décret instituant la CIVS**

Le décret n° 2018-829 publié le 2 octobre modifie le décret n° 99-778 du 10 septembre 1999 instituant une commission pour l'indemnisation des victimes de spoliations intervenues du fait des législations antisémites en vigueur pendant l'Occupation.

Il crée, au sein de la CIVS, une procédure particulière d'examen des dossiers ayant trait aux biens culturels spoliés, reposant sur :

- **l'élargissement des saisines possibles** : pour la réparation de la spoliation de biens culturels, la CIVS peut être saisie par « *toute personne concernée* », soit les ayants droit des propriétaires spoliés (comme pour les autres types de biens), mais aussi d'autres personnes (association, collectivité abritant une œuvre présumée spoliée, etc.) ; elle peut s'autosaisir (« *de sa propre initiative* ») ;
- **la capacité d'initiative des recherches également laissée au ministère de la Culture** ;
- **la centralisation de l'instruction des dossiers au ministère de la Culture**, avant transmission à la CIVS pour suivre le cheminement habituel (passage par le rapporteur général, qui désigne un rapporteur, qui rend compte lui-même au rapporteur général, avant passage devant la Commission) ;
- **une formation spécifique de la Commission pour garantir son indépendance et renforcer son expertise** : la Commission est complétée par quatre personnalités qualifiées supplémentaires, au-delà des dix membres habituels de la Commission. Elle prévoit également la participation d'un représentant du ministre des affaires étrangères et d'un représentant du ministre chargé de la culture, avec voix consultative.

L'article 1 ajoute :

- **un article 1-1, qui élargit les modalités de saisine de la CIVS** pour les cas de spoliations de biens culturels :
 - les termes « *de sa propre initiative* » rendent possible l'autosaisine de la CIVS, qui peut donc ouvrir un dossier pour permettre la restitution d'un bien sans attendre la requête d'une famille ;
 - l'expression « *toute personne concernée* » rend possible la saisine par d'autres personnes que les propriétaires et leurs ayants droits ;
 - tous les biens culturels sont visés, dont les biens qui relèvent des collections publiques permanentes (« *lorsqu'ils ont été intégrés dans les collections publiques* ») ou les MNR (« *recupérés par la France après la Seconde guerre mondiale et confiés depuis lors à la garde des musées nationaux* »)
- **un article 1-2, qui prévoit une procédure particulière pour les biens culturels** (« *les cas de spoliations de biens culturels mentionnés à l'article 1-1* ») :
 - les dossiers sont instruits par le ministère de la Culture (« *la mission du ministère chargé de la culture dédiée à cet effet dans les conditions prévues par les textes d'organisation de ce ministère* ») ;

- comme pour les autres dossiers de la CIVS, un rapporteur (magistrat-rapporteur) est désigné par la CIVS : il est chargé de préparer, sur la base du travail d’instruction de la mission du ministère de la Culture, le passage du dossier devant la Commission et de proposer une solution pour chaque dossier ;
 - la mission du ministère de la Culture travaille sur la demande de la CIVS qui lui transmet les dossiers, ou de sa propre initiative ou celle de « *toute personne concernée* » ; dans tous les cas, une saisine de la mission du ministère de la Culture entraînera l’ouverture d’un dossier à la CIVS ;
- **un article 1-3** qui renvoie **au nouvel article 3-1** créé par **l’article 3, modifiant, pour l’examen des cas de biens culturels, la composition de la Commission** ; elle est élargie avec quatre personnalités qualifiées supplémentaires (en matière d’histoire de l’art, de marché de l’art, d’histoire de la Seconde guerre mondiale et de droit du patrimoine), qui complètent les dix membres habituels (6 magistrats, 2 professeurs d’université et 2 personnalités qualifiées).

L’article 2 porte sur les **compétences du commissaire du Gouvernement**. Il transforme l’article 3-1 en article 3-2 légèrement complété ; les modifications proposées donnent au commissaire du Gouvernement les mêmes compétences pour les dossiers de spoliations de biens culturels que pour les autres (il reçoit copie du rapport du rapporteur et assiste aux séances de la Commission dans sa formation spécifique aux biens culturels).

L’article 4 précise le **quorum** à l’article 8 du décret actuel : le quorum était de 6 pour la Commission actuelle composée de 10 membres. Le décret prévoit qu’il soit fixé à 6 pour la formation spécifique aux biens culturels, composée de 14 membres, et qu’il soit abaissé à 4 pour la formation actuelle de 10 membres.

ANNEXE 4**Situation « avant/après » de l'organisation de recherche et de restitution****1. Organisation actuelle en matière de recherche et de restitution des biens culturels spoliés**

La recherche et la restitution des biens culturels spoliés reposent actuellement sur une organisation qui s'est constituée de façon empirique, avec peu de textes de référence. Cette politique fait appel à plusieurs acteurs :

- la **CIVS**, qui peut recommander l'indemnisation d'œuvres disparues ou, plus rarement, la restitution de MNR, uniquement sur requête des familles ;
- la **Direction des archives du ministère de l'Europe et des Affaires étrangères**, qui assure la responsabilité juridique des œuvres MNR (œuvres retrouvées en Allemagne après la guerre et confiées à la garde des musées nationaux) et qui valide donc la restitution d'une œuvre MNR ;
- au **ministère de la Culture**, le **Service des musées de France** pour les œuvres d'art et le **Service du livre et de la lecture** pour les livres, en lien avec les musées et bibliothèques conservant des œuvres spoliées ou présumées telles.

Le constat établi début 2018 a souligné les avancées récentes en matière de recherche et la progression du nombre de restitutions ces dernières années, notamment depuis le lancement d'une politique de recherche dite « proactive », consistant à identifier les propriétaires des MNR sans attendre une hypothétique saisine de la part des familles.

Mais il a également souligné un certain nombre de difficultés :

- **diversité des autorités** : les restitutions peuvent être décidées par le Premier ministre sur recommandation de la CIVS, ou par le ministre de l'Europe et des Affaires étrangères et le ministre de la Culture sans passage par la CIVS ;
- **absence de coordination** des acteurs relevant de trois entités différentes, faible pilotage
- **compétences partielles** : la CIVS ne travaille que sur requête des familles et ne peut s'autosaisir ; le MEAE n'est compétent que pour les MNR et pas pour les œuvres des collections permanentes ;
- **faible visibilité** : le travail de recherche et de restitution effectué est trop discret et n'est pas compris, il n'existe pas de service spécifique ;
- **difficulté d'image, besoin de transparence** : le ministère et les musées souffrent d'un soupçon de partialité : ils n'agiraient pas suffisamment pour rechercher et restituer les œuvres. Cette critique, qui se fonde sur l'inaction des années 1950-1995, peut paraître en partie injuste compte tenu des avancées récentes, mais elle demeure forte et doit aussi être entendue.

2. Nouvelle organisation : examen quasi systématique par la CIVS des dossiers de restitution et centralisation des recherches au ministère de la Culture

La nouvelle organisation proposée repose sur les principes suivants :

- **création d'un lieu de pilotage et de coordination**, par le regroupement des recherches et des compétences, et du suivi de l'ensemble des questions soulevées par la présence des biens spoliés dans les institutions publiques ;
- **unicité de la décision** : le Premier ministre, sur recommandation de la CIVS ;
- **plus grande indépendance dans le processus de décision** : passage systématique devant la CIVS, garante d'un examen impartial (examen par un rapporteur-magistrat, passage devant la Commission, dont la compétence et l'expertise sont renforcées) ;
- **élargissement des saisines possibles** : au-delà des requêtes des familles, la CIVS et le ministère peuvent lancer des recherches eux-mêmes, et « *toute personne concernée* » peut également saisir l'administration.

Rôle et compétences de la CIVS :

- **la CIVS examinera l'ensemble des dossiers de restitution relevant de sa compétence** (spoliations antisémites intervenues en France pendant l'Occupation) ; elle recommandera au Premier ministre de restituer ou de ne pas restituer. Le passage devant la CIVS est une garantie d'indépendance et de transparence ;
- **l'autorité unique de décision de restitution sera le Premier ministre**, sur recommandation de la CIVS pour les dossiers qui relèvent de sa compétence (depuis vingt ans, le Premier ministre a quasiment toujours suivi la recommandation de la CIVS), permettant la cohérence des décisions ;
- pour ce faire, l'expertise de la CIVS sera renforcée avec la **nomination de 4 personnalités qualifiées** supplémentaires.

Rôle et compétences du ministère de la Culture :

- le ministre a décidé la **création d'un service *ad hoc***, rattaché au ministre, afin de répondre à l'enjeu particulier de ce dossier et au besoin de pilotage transversal ;
- **seront regroupés** au sein de cette mission **les agents de la CIVS (2) et du ministère (3) qui se consacrent à temps plein à la recherche** sur les biens spoliés ; ces postes seront complétés par un poste de chef de mission et un poste supplémentaire ;
- la Mission sera chargée de **piloter et coordonner la politique publique de recherche et d'identification des biens culturels spoliés**, principalement les biens conservés par les institutions publiques (MNR ou collections permanentes), en vue de leur restitution (après résolution de la question de la sortie des œuvres spoliées des collections permanentes). Elle instruira les dossiers de la CIVS sur les biens culturels. Elle veillera à la présentation au public des biens spoliés, soutiendra la formation et la recherche scientifique, nouera des partenariats avec les structures équivalentes à l'étranger, etc.

Mode d'intervention de la Mission du ministère de la Culture :

- la **Mission réalisera elle-même des recherches** visant à identifier les œuvres spoliées, leurs propriétaires et leurs ayants droit, soit dans le cas d'une saisine de la CIVS, soit sur sa propre initiative, en développant les recherches « proactives » actuelles ;
- la **Mission fera faire des recherches** par des chercheurs extérieurs, pour des missions ponctuelles de plusieurs mois, qui viendront renforcer les capacités de recherche des musées et bibliothèques.

	Avant	Après
Décision de restitution	Deux à trois autorités possibles : <ul style="list-style-type: none"> - Premier ministre sur recommandation CIVS - Pour les MNR, Directeur des archives du ministère de l'Europe et des affaires étrangères, en accord avec le ministère de la culture/SMF (et après son instruction) - Pour les livres, peu formalisé : la BnF directement 	Une seule autorité : <ul style="list-style-type: none"> - Premier ministre, sur recommandation de la CIVS (passage à la CIVS pour les spoliations antisémites intervenues en France pendant l'Occupation, conformément à son champ de compétence)
Saisines	Des possibilités de saisine différentes selon les procédures : <ul style="list-style-type: none"> - CIVS : seulement sur requête des familles - Culture : sur requête des familles ou à l'initiative du ministère 	Toutes saisines possibles : familles, administration, « toute personne concernée » (art. 1-1 et 1-2 décret CIVS). Même procédure dans tous les cas.
Procédure	Deux voire trois procédures distinctes : <ul style="list-style-type: none"> - CIVS : procédure interne CIVS (instruction au sein de la CIVS, rapporteur, passage devant la Commission) - Culture et MEAE : procédure propre, non écrite, avec validation par le MEAE des conclusions du ministère de la Culture - Bibliothèques : pas de procédure formalisée 	Une procédure unique, avec plusieurs saisines possibles : <ul style="list-style-type: none"> - Saisine de la Mission Culture ou de la CIVS, transfert à la Mission Culture pour instruction, transmission à la CIVS, rapporteur, passage devant la Commission (pour les spoliations antisémites pendant l'Occupation)
Champ des recherches	Champ différent selon les saisines : <ul style="list-style-type: none"> - Recherches sur requêtes des familles : tous biens spoliés en France ou présents en France, MNR ou œuvres des collections permanentes - Recherches à l'initiative de l'Etat : uniquement les MNR 	Champ le plus large possible, quelle que soit la saisine : <ul style="list-style-type: none"> - MNR - Œuvres des collections permanentes (y compris les livres)
Sensibilisation du public	Distinct selon les services : <ul style="list-style-type: none"> - CIVS : pas de mission à destination du public (hors familles spoliées) - Affaires étrangères : pas de mission spécifique - Culture : mission non formalisée, partagée avec les musées, non systématique 	Une Mission claire pour un seul service : <ul style="list-style-type: none"> - contact avec les familles spoliées - présentation et explication au public dans les musées et bibliothèques (en lien avec les services concernés) - enjeux de médiation - soutien à la formation des divers professionnels - soutien à la recherche scientifique, partenariats avec des institutions de recherche (CNRS, universités, etc.)
Visibilité, identification de la politique publique	<ul style="list-style-type: none"> - CIVS : peu de visibilité, commission confidentielle - Ministère de la Culture : pas de visibilité, cellule « MNR » du bureau de l'inventaire des collections et de la circulation des biens culturels (SMF), non identifiée dans les organigrammes, pas de coordination 	Identification d'une politique avec un service <i>ad hoc</i> , présent dans les organigrammes, doté de missions formalisées, compétent pour les livres et les œuvres d'art Représentation du ministère à ce titre.
Equipes	Dispersion des équipes, sous diverses autorités : <ul style="list-style-type: none"> - CIVS : 2 agents - Culture SMF : 3 agents - MEAE : 1 agent (responsable des archives de la Récupération artistique mais qui doit également valider les propositions de restitution du ministère de la Culture, pour les MNR seulement.) 	Regroupement des équipes : <ul style="list-style-type: none"> - Culture/Mission : 7 agents en cible, dont un responsable de la Mission L'agent du MEAE demeure à son poste de responsable des archives de la Récupération artistique mais le MEAE n'est plus sollicité pour valider les restitutions de MNR.
Budget	Pas de budget spécifique	Constitution d'un budget permettant le financement de recherches par des chercheurs extérieurs, mission temporaires en renfort dans les musées (doctorants, post doc, etc.)

ANNEXE 5

Relations de la Mission avec les services du ministère

La Mission de recherche et de restitution des biens culturels spoliés entre 1933 et 1945 se situera au Secrétariat général, au carrefour de nombreux services du ministère et d'institutions extérieures. Son rôle de coordination et de pilotage de la politique publique de réparation des spoliations la mettra en contact avec divers secteurs du ministère.

Relations avec les services du Secrétariat général

La Mission prendra place au sein du Secrétariat général. Dans le cadre de la préfiguration en cours, le Secrétaire général a exprimé le souhait que la Mission soit clairement intégrée au sein de ses services. Le chef de la Mission pourra être amené à participer aux instances internes du Secrétariat général. Les liens avec les différents services du Secrétariat général sont déjà nombreux et sont amenés à se développer. Au-delà des liens évidents, mais pas spécifiques à la Mission, avec le Service des ressources humaines, la Mission aura tout particulièrement des relations avec :

- **la sous-direction des affaires européennes et internationales :**

- le dossier est, par définition, international et nécessite la mobilisation des représentants français à l'étranger, au sein des représentations diplomatiques françaises (ambassades) et du réseau culturel ;
- les ambassades sont plus ou moins mobilisées sur la question et il appartiendra à la Mission et à la SDAEI de relancer les représentants français à l'étranger ;
- le sujet des spoliations est régulièrement à l'ordre du jour des fréquentes rencontres entre ministres de la Culture français et allemand ;
- le lien avec le ministère de l'Europe et des Affaires étrangères et en particulier avec l'ambassadeur pour les droits de l'Homme, chargé de la dimension internationale de la Shoah, des spoliations et du devoir de mémoire, doit être maintenu et approfondi ;

- **la sous-direction des affaires juridiques (SDAJ) :**

- le sort des biens spoliés soulève plusieurs points juridiques et d'évolution du droit, notamment en ce qui concerne la sortie des œuvres des collections nationales qui se révèlent avoir été spoliées. La question d'une modification législative pour permettre une telle sortie doit être posée rapidement et traitée par la SDAJ, en lien avec le service juridique de la Direction générale des patrimoines ;
- de même, les travaux du groupe de travail des ministères de la Culture et de l'Europe et des Affaires étrangères sur la clarification des compétences entre les deux ministères et le Premier ministre s'appuient notamment sur la sous-direction, dans la perspective d'un éventuel nouveau texte normatif ;

- **le département de l'enseignement supérieur, de la recherche et de la technologie (DREST) :**
 - la Mission a pour but de favoriser la recherche académique en histoire, histoire de l'art, droit, etc. afin de compléter la connaissance des mécanismes de spoliations et de restitutions ; le ministère doit pouvoir jouer un rôle moteur, mobilisateur, dans le développement de ces travaux, encore peu fournis en France. La Mission pourra, avec le DREST, mobiliser les partenaires scientifiques du ministère (ministère de l'Enseignement supérieur et de la Recherche, CNRS, Agence nationale de la recherche, etc.) ;
- **le département de l'action territoriale (DAT) :**
 - les DRAC sont particulièrement concernées par les biens culturels spoliés puisque la majorité des œuvres MNR et nombre de livres spoliés se trouvent dans les musées territoriaux et certaines bibliothèques municipales, sans compter les œuvres des collections des musées territoriaux qui peuvent se révéler spoliées ; il est indispensable d'associer les conseillers musées et livres des DRAC, afin qu'ils puissent mobiliser et relancer les responsables locaux, tant en matière de recherche que de politique de médiation et d'explication ;
 - la Mission devra donc pouvoir nouer des liens avec les DRAC et les conseillers spécialisés, rencontrer avec ces derniers les responsables d'institutions culturelles concernées, etc.
- **la sous-direction des systèmes d'information (SDSI) :**
 - les recherches sur les biens spoliés reposent en grande partie sur d'importantes bases de données, notamment la base Rose Valland des MNR ; la Mission sera amenée à travailler avec la SDSI pour le maintien, la mise à jour et les évolutions éventuelles de ces bases, qui s'inscrivent dans un ensemble touffu de bases diverses relevant d'institutions publiques et privées en France et à l'étranger ;
- **la délégation à l'information et à la communication (DICOM) :**
 - le dossier des spoliations de biens culturels est suivi très attentivement par la presse et suscite de nombreux reportages, publications, documentaires, etc. Le ministère est très régulièrement sollicité et la Mission pourra fournir les réponses et pistes de travail appropriées en lien avec la DICOM. De même, le ministre est régulièrement sollicité sur ces questions, et la Mission pourra assister la DICOM dans ce cadre ;
 - la communication sur le dispositif de recherche et de restitution est importante et doit être améliorée, afin d'expliquer aux familles les procédures et requêtes possibles en vue d'une restitution ou d'une indemnisation, et afin de fournir au public intéressé tous les éléments d'information sur les recherches, les archives, l'actualité des restitutions, etc.
- **le département de la programmation et des moyens** sera compétent pour la gestion du budget de la Mission, et notamment l'organisation de recherches complémentaires par des chercheurs indépendants.

Relations avec les autres services du ministère

La Mission entretiendra des relations étroites avec la Direction générale des patrimoines, et tout particulièrement le Service des musées de France, et avec la Direction générale des médias et des industries culturelles, Service du livre et de la lecture.

A la Direction générale des patrimoines :

- le **Service des musées de France (SMF)** est le partenaire naturel de la Mission :
 - les MNR sont à la garde des musées nationaux et les résultats de l’instruction des dossiers par la Mission seront communiqués au SMF ; certains dossiers auront fait l’objet d’échanges préalables avec le SMF ;
 - les recherches de provenance sur les collections nationales (hors MNR) seront établies en lien avec le SMF ; les conclusions à en tirer et les éventuels dossiers de restitution qui en découleront feront également l’objet d’échanges ;
 - les réflexions juridiques en cours et à venir sur la clarification des compétences des différents ministères et sur la sortie des œuvres des collections nationales qui se révèlent spoliées, seront conduites en lien avec le SMF ;
 - de façon générale, le SMF sera informé de l’avancée des travaux de la Mission ; un comité de suivi régulier pourra être mis en place afin de faciliter les échanges ;
- le **SIAF, les Archives nationales et le réseau des archives départementales et municipales** constituent également des partenaires essentiels de la Mission, puisqu’ils conservent des archives majeures - avec celles du ministère de l’Europe et des Affaires étrangères – pour l’identification des biens et des propriétaires spoliés, et assurent l’accès à ces documents :
 - la Mission pourra contribuer au travail d’identification, d’indexation, de numérisation et plus globalement d’études de certains fonds d’archives ;
 - certaines questions d’accès aux archives et de mises en ligne de document devront être traitées conjointement par le SIAF et la Mission ;
- le **département de la politique des publics** pourra être associé dans la mesure où la médiation et la présentation et l’explication au public des œuvres spoliées doivent être développées et améliorées ; des réflexions et des projets pourront être menés conjointement par le département et la Mission.

A la Direction générale des médias et des industries culturelles :

- le **service du livre et de la lecture (SLL)** est l’interlocuteur de la Mission :
 - suivi des travaux d’identification des ouvrages spoliés mis à la garde des bibliothèques publiques par la commission de récupération artistique au début des années 1950 ;
 - identification des livres spoliés achetés aux Domaines par les bibliothèques ;
 - suivi des dossiers de restitution d’ouvrage des bibliothèques vers des particuliers et de restitution par des bibliothèques étrangères vers des bibliothèques ou des particuliers français.

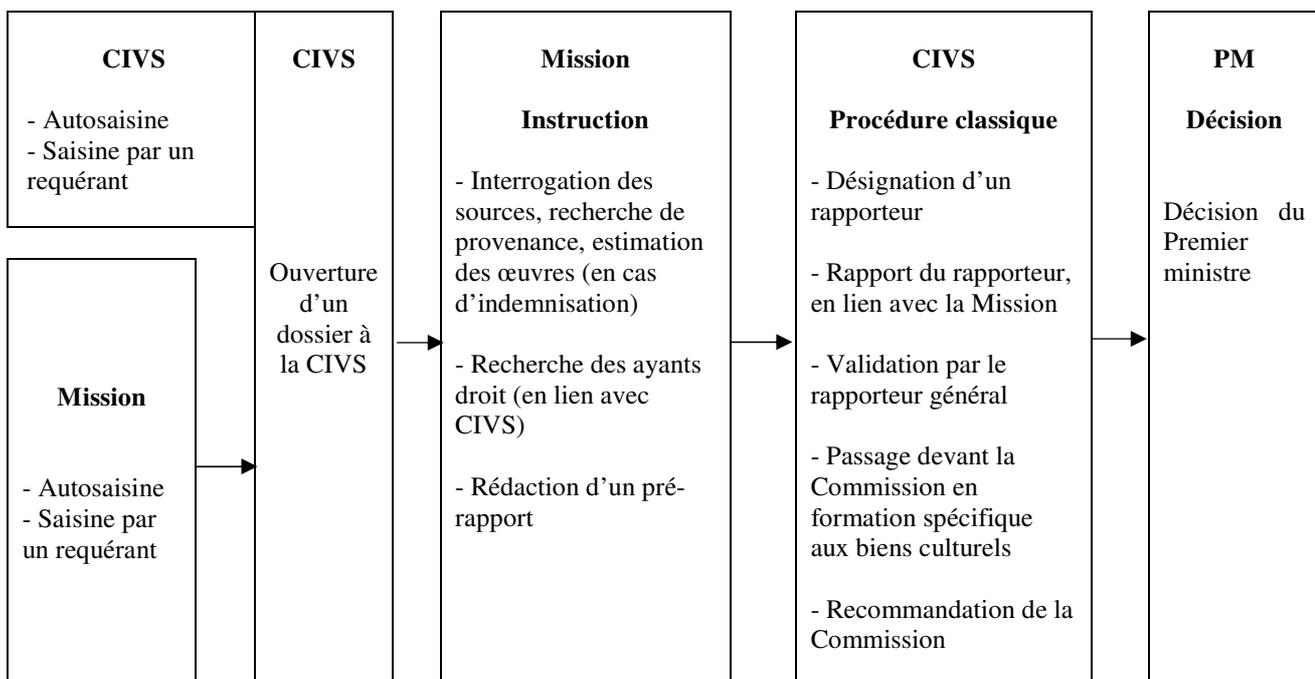
La Mission sera également en lien souvent étroit avec de nombreux **établissements publics** dont la tutelle est assurée par les directions générales et dans certains cas par le Secrétariat général, notamment les musées nationaux, les bibliothèques et certains établissements d’enseignement supérieur.

ANNEXE 6

Nouvelle procédure d'examen des dossiers de biens culturels spoliés (Mission+CIVS)

Procédure d'examen des dossiers de biens culturels spoliés **relevant de la CIVS** (spoliation antisémite intervenue en France pendant l'Occupation, juin 1940-fin 1944)

La CIVS est compétente pour l'essentiel des dossiers, soit les spoliations antisémites intervenues pendant l'Occupation (en France à partir de juin 1940), mais pas pour les spoliations intervenues hors de France avant 1940 (cas, notamment, de spoliations antisémites en Allemagne à partir de 1933 ou en Autriche à partir de 1938 de biens présents aujourd'hui en France).



ANNEXE 7**Equipe et enjeux RH****Composition de l'équipe**

La Mission sera composée de 6 agents au démarrage, renforcée par la suite par un 7^e agent.

Cette équipe est le rassemblement des seuls 5 agents du monde de la Culture, des musées et de la politique de réparation travaillant à *temps plein*, sur les questions de spoliations de biens culturels. Ils viennent de deux administrations différentes:

- de la CIVS (Services du Premier ministre) :
 - 1 attachée d'administration
 - 1 contractuelle
- du ministère de la Culture/DGP/Service des musées de France :
 - 2 conservateur/trice en chef du patrimoine
 - 1 chargé d'études documentaire

Le sixième poste, poste de chef de la mission, viendra du Secrétariat général (actuel poste de chargé de mission).

Garanties pour les agentes venant de la CIVS

Un certain nombre de garanties sont légitimement attendues pour l'arrivée des deux agentes de la CIVS, qui changent de ministère de rattachement et, pour l'agente contractuelle, d'employeur :

- le ministère de la Culture garantit le maintien de la rémunération et de l'ancienneté et des divers droits acquis aux deux intéressées ;
- le ministère de la Culture leur adresse leur fiche financière avant le CTM du 15 février ;
- les deux agentes seront reçues par le Service des ressources humaines du Secrétariat général pour que leur soit présentées et expliquées les conditions d'arrivée au ministère ;
- le contrat de l'agente contractuelle se termine le 3 avril ; elle a d'ores et déjà signé un contrat de prolongation de 6 mois avec les SPM, préparé par précaution par les SPM. L'agente sera ainsi rattachée au ministère de la Culture avec son contrat, qui sera, à son issue, prolongé par un contrat de 3 ans (voire, un contrat de 3 ans pourrait éventuellement lui être proposé dès son arrivée au ministère).

ANNEXE 8

Organigrammes « avant/après »

Suivi des biens culturels spoliés 1933-1945 entre SPM et Ministère de la Culture

Avant			Après		
SPM	Min. Culture		SPM	Min. Culture	
CIVS	DGP	SG	CIVS	DGP	SG
Service des biens culturels mobiliers (BCM) Emplois biens spoliés : 2 sur 2	SMF	Chargé de mission 1	<i>Suppression du service des BCM</i> 0 (- 2)	SMF	Mission de recherche et de restitution des biens culturels spoliés 7 (+5+1 en cible)
	Sous-direction des collections			Sous-direction des collections	
	Bureau de l'inventaire des collections et de la circulation des biens culturels Emplois biens spoliés : 3 sur 14			Bureau de l'inventaire des collections et de la circulation des biens culturels <i>Emplois biens spoliés : 0 (- 3)</i>	

Situation actuelle :

5 agents travaillent à temps plein : 2 à la CIVS, 3 au SMF, auxquels s'ajoute le poste de chargé de mission actuel, rattaché au Secrétariat général.

Organisation projetée :

Les 5 agents et le chargé de mission rejoignent la nouvelle Mission, au Secrétariat général.

Répartition des emplois et des activités

Avant			Après
CIVS	SMF	SG	SG
Service des biens culturels mobiliers	Bureau de l'inventaire et de la circulation des biens culturels	Chargé de mission	Mission de recherche et de restitution des biens culturels spoliés entre 1933 et 1945
<p>2 agents chargés de recherche :</p> <p>- 1 attachée d'administration - 1 contractuelle</p>	<p>3 agents, chargés de recherche et responsable de la base de données Rose Valland :</p> <p>- 2 conservateurs en chef du patrimoine - 1 chargé d'études documentaires</p>	<p>1 agent chargé de mission :</p> <p>- 1 administrateur civil</p>	<p>6 puis 7 agents, chef de la Mission, chargés de recherche et responsable de la base de données Rose Valland :</p> <p>- 1 attachée d'administration - 1 contractuelle - 2 conservateurs en chef du patrimoine - 1 chargé d'études documentaires - 1 administrateur civil - 1 création en cible</p>

ANNEXE 9**Fiches de poste**

Deux types de postes sont prévus, hormis le poste de chef de la mission, dans la prolongation des activités menées aujourd'hui par les personnes intéressées :

- **4 postes de chargé de recherche sur les biens culturels spoliés** : il s'agit des activités menées par les agentes venant de la CIVS et deux des agents venant du SMF.

Ces postes permettront d'assurer les recherches sur les biens spoliés ou présumés spoliés et sur leurs propriétaires, dans le cadre de requêtes des familles ou de recherches « proactives ». Les agentes venant de la CIVS qui ont travaillé jusqu'à présent uniquement dans le cadre de requêtes présentées à la CIVS pourront ainsi également participer à la recherche proactive, tandis que les agents venant du SMF, qui répondaient déjà à des demandes de la CIVS, pourront poursuivre les recherches sur les dossiers soumis par les familles et les recherches « proactives ».

Au-delà des travaux consacrés à des dossiers précis, les agents seront également amenés à participer aux missions de sensibilisation des acteurs et d'animation des différents réseaux professionnels qui sont les interlocuteurs quotidiens de la mission (personnels des musées et des bibliothèques, chercheurs, familles, avocats, etc.), de conception de formation, de représentation de la Mission, etc.

- **1 poste de responsable de la base de données Rose Valland et chargé de recherche** : il s'agit des activités menées par une agente venant du SMF. Le poste est d'abord consacré au suivi et à la mise à jour de la base de données Rose Valland, qui liste les œuvres MNR et donne tous les détails connus sur ces œuvres. Une activité de recherche est compatible, comme aujourd'hui, avec ce poste.

Sont présentées ci-après trois fiches de poste :

- chargé(e) de recherche sur les biens culturels spoliés ;
- responsable de la base de données Rose Valland et chargés de recherche ;
- chef de la Mission.

FICHE DE POSTE –CHARGE(E) DE RECHERCHE

Intitulé du poste :	Chargé(e) de recherche sur les biens culturels spoliés	
Catégorie	A	
Corps/grade	Attaché d'administration / conservateur du patrimoine / chargé d'études documentaires / ouvert aux contractuels	
Code Corps : Groupe Rifseep :		
Domaine(s) fonctionnel(s)	Culture et patrimoine	
Emploi-type		
Localisation administrative et géographique/Affectation	Ministère de la Culture – Secrétariat général Mission de recherche et de restitution des biens culturels spoliés entre 1933 et 1945 (M2RS) (Secrétariat général du ministère de la Culture)	
Missions et activités principales	<p>Le/la chargé(e) de recherche assure des fonctions de recherche de provenance et d'identification des biens culturels spoliés conservés dans les institutions publiques, en vue de leur restitution, et d'expertise des biens culturels spoliés disparus en vue de leur indemnisation.</p> <p>Il/elle assure également des tâches transversales relevant de la politique publique de recherche et de sensibilisation des publics et professionnels (conception de la médiation et de la politique des publics sur les spoliations, participation à la conception d'expositions, des formations, de la sensibilisation des acteurs culturels, etc.).</p> <p>Recherches</p> <ul style="list-style-type: none"> • Recherches de provenance proactive sur les MNR, les livres présumés spoliés et les œuvres conservées dans les collections publiques • Etude, analyse et suivi des requêtes introduites à la CIVS ou au ministère sur les biens culturels ; rédaction du pré-rapport pour la CIVS ; le cas échéant, évaluation et estimation de la valeur des œuvres spoliées en vue de leur indemnisation par la CIVS ; • Enquêtes approfondies dans différents fonds d'archives publiques et privées et bibliothèques • Diversification et enrichissement des ressources documentaires et archivistiques • Expertise pour le compte des institutions publiques abritant des œuvres spoliées ou présumées spoliées (renseignement, recherche) • Animation du groupe de travail sur les MNR • Utilisation et, le cas échéant, création d'outils d'aide à la recherche et de bases de données • Suivi des recherches menées par les chercheurs extérieurs sur demande de la Mission <p>Sensibilisation et médiation</p> <ul style="list-style-type: none"> • Accompagnement et orientation des familles dans leurs démarches • Animation et développement d'un réseau : interlocuteurs des secteurs privés et publics, nationaux et internationaux • Sensibilisation des publics, conception de la médiation et des politiques d'explication et de présentation des œuvres spoliées • Conseil aux conservateurs, familles, chercheurs, historiens • Participation à la formation des professionnels (musées, universités, DRAC, bibliothèques) • Coopération avec le milieu universitaire afin d'encourager les recherches (mémoires, thèses, séminaires...) • Participation aux colloques et séminaires 	

	<ul style="list-style-type: none"> • <i>Développement d'outils de communication numérique (site internet, réseaux sociaux...)</i>
Compétences principales mises en œuvre	<p>Compétences techniques</p> <ul style="list-style-type: none"> • Bonne connaissance en histoire (XX^e siècle) et histoire de l'art • Bonne connaissance des fonds d'archives et des sites Internet liés à la spoliation et à la récupération artistique • Bonne connaissance des bases de données liées à la spoliation et à la récupération artistique • Bonne connaissance des questions relatives aux collections publiques • Techniques de collecte et de traitement de l'information • Lecture de l'anglais (la lecture de l'allemand est un avantage) • Connaissance des structures et du fonctionnement de l'administration • Connaissance des acteurs du marché de l'art • Notions de généalogie (avantage) <p>Savoir-faire</p> <ul style="list-style-type: none"> • Manipulation de grandes bases de données • Goût de l'enquête • Qualités rédactionnelles et esprit de synthèse • Rédaction de synthèses d'informations, de données, de documents • Explication, transmission • Conseil et aide à la décision • Capacité à communiquer sur les résultats de son travail <p>Savoir-être (compétences comportementales)</p> <ul style="list-style-type: none"> • Sens de l'organisation • Goût du contact, tact, diplomatie (relations avec les descendants des propriétaires spoliés) • Travail en équipe et en réseau • Sens du service public • Autonomie • Rigueur • Réactivité
Environnement professionnel	<p>Au sein du Secrétariat général du ministère, la Mission de recherche et de restitution des biens culturels spoliés entre 1933 et 1945 (M2RS) est un nouveau service, mis en place au printemps 2019, afin de coordonner la politique publique de la réparation des « spoliations artistiques » entre 1933 et 1945, en vue, principalement, de l'identification et la restitution des biens spoliés conservés par les institutions publiques (musées, bibliothèques).</p> <p>La création de la Mission traduit l'engagement du gouvernement pour la relance de la politique de réparation des spoliations, dans la lignée de la mission Mattéoli sur la « spoliation des Juifs de France » (1997-2000).</p> <p>Dans ce cadre, la politique de recherche et de restitution des biens spoliés du fait du nazisme évolue selon deux axes :</p> <ul style="list-style-type: none"> - l'affirmation d'une véritable politique publique de réparation, pilotée par le ministère de la Culture, - l'unification des procédures de restitution, par un examen systématique de l'essentiel des dossiers par la Commission pour l'indemnisation des victimes de spoliations (CIVS). <p>La Mission regroupe des compétences venues du service des musées de France et de la CIVS. Elle poursuit deux objectifs principaux :</p> <ul style="list-style-type: none"> - la coordination, la définition et la mise en œuvre de la politique publique de recherche et de restitution, ainsi que la sensibilisation du public et des professionnels ;

	<ul style="list-style-type: none"> - l'étude des cas individuels et l'instruction des dossiers soumis ensuite à la CIVS, qu'ils soient déposés par les familles ou suscités par la Mission, les musées, les bibliothèques ou la Commission (recherche « proactive »).
Liaisons hiérarchiques	Le/la chargé(e) de recherche est placé sous l'autorité du chef de la Mission
Liaisons fonctionnelles	Nombreux contacts avec les services du ministère, principalement Direction générale des patrimoines et Direction générale des médias et des industries culturelles/Service du livre et de la lecture ; avec les DRAC ; avec les musées et bibliothèques nationaux, et, plus largement, publics ; avec la CIVS ; avec les familles spoliées et leurs représentants (avocats, experts, etc.) ; avec les chercheurs
Perspectives d'évolution	Dans l'ensemble du champ culturel (ministère, établissements publics, collectivités territoriales, etc.) : métiers du patrimoine, divers postes au sein d'un musée ou d'une bibliothèque publics, politique de développement des publics, etc.
Spécificités du poste/contraintes/sujétions	Le poste conduit à être en relation avec les descendants de personnes persécutées et spoliées, sur des sujets sensibles, lourds et encore chargés d'émotion : rigueur morale, grande diplomatie et sens du tact sont indispensables.
Profil du candidat recherché	Expérience requise sur ces fonctions au ministère de la Culture ou à la CIVS.

**FICHE DE POSTE – RESPONSABLE DE LA BASE DE DONNEES ROSE
VALLAND ET CHARGEE DE RECHERCHE**

Intitulé du poste :	Responsable de la base de données Rose Valland et chargée de recherche	
Catégorie	A	
Corps/grade	Conservateur du patrimoine	
Code Corps : Groupe Rifseep :		
Domaine(s) fonctionnel(s)	Culture et patrimoine	
Emploi-type		
Localisation administrative et géographique/Affectation	Ministère de la Culture – Secrétariat général Mission de recherche et de restitution des biens culturels spoliés entre 1933 et 1945 (M2RS) (Secrétariat général du ministère de la Culture)	
Missions et activités principales	<p>La responsable de la base de données Rose Valland et chargée de recherche assure en premier lieu la conception, le suivi et la mise à jour de la base de données Rose Valland, outil public indispensable pour la recherche sur les œuvres dites « Musées nationaux récupération » (MNR)</p> <p>Elle assure également des fonctions de recherche de provenance et d'identification des biens culturels spoliés conservés dans les institutions publiques, en vue de leur restitution, et d'expertise des biens culturels spoliés disparus en vue de leur indemnisation.</p> <p>Elle peut assurer des tâches transversales relevant de la politique publique de recherche et de sensibilisation des publics et professionnels (conception de la médiation et de la politique des publics sur les spoliations, participation à la conception d'expositions, des formations, de la sensibilisation des acteurs culturels, etc.).</p> <p>Base de données « Rose Valland »</p> <ul style="list-style-type: none"> • Suivi de la base de données des MNR Rose Valland dans son ensemble • Suivi de l'évolution globale (refonte, migration, diffusion) • Mise à jour et amélioration (mise à jour au fur et à mesure et reprise des notices anciennes) • Participation aux travaux sur l'ensemble du site Rose Valland <p>Recherches</p> <ul style="list-style-type: none"> • Recherches de provenance proactive sur les MNR, les livres présumés spoliés et les œuvres conservées dans les collections publiques • Etude, analyse et suivi des requêtes introduites à la CIVS ou au ministère sur les biens culturels ; rédaction du pré-rapport pour la CIVS ; le cas échéant, évaluation et estimation de la valeur des œuvres spoliées en vue de leur indemnisation par la CIVS ; • Enquêtes approfondies dans différents fonds d'archives publiques et privées et bibliothèques • Diversification et enrichissement des ressources documentaires et archivistiques • Expertise pour le compte des institutions publiques abritant des œuvres spoliées ou présumées spoliées (renseignement, recherche) • Animation du groupe de travail sur les MNR • Suivi des recherches menées par les chercheurs extérieurs sur demande de la Mission <p>Sensibilisation et médiation</p> <ul style="list-style-type: none"> • Accompagnement et orientation des familles dans leurs démarches 	

	<ul style="list-style-type: none"> • Animation et développement d'un réseau : interlocuteurs des secteurs privés et publics, nationaux et internationaux • Sensibilisation des publics, conception de la médiation et des politiques d'explication et de présentation des œuvres spoliées • Conseil aux conservateurs, familles, chercheurs, historiens • Participation à la formation des professionnels (musées, universités, DRAC, bibliothèques) • Coopération avec le milieu universitaire afin d'encourager les recherches (mémoires, thèses, séminaires...) • Participation aux colloques et séminaires
Compétences principales mises en œuvre	<p>Compétences techniques</p> <ul style="list-style-type: none"> • Très bonne connaissance des bases de données liées à la spoliation et à la récupération artistique • Bonne connaissance en histoire (XX^e siècle) et histoire de l'art • Bonne connaissance des fonds d'archives et des sites Internet liés à la spoliation et à la récupération artistique • Bonne connaissance des questions relatives aux collections publiques • Techniques de collecte et de traitement de l'information • Lecture de l'anglais (la lecture de l'allemand est un avantage) • Connaissance des structures et du fonctionnement de l'administration • Connaissance des acteurs du marché de l'art • Notions de généalogie (avantage) <p>Savoir-faire</p> <ul style="list-style-type: none"> • Conception et manipulation de grandes bases de données • Goût de l'enquête • Qualités rédactionnelles et esprit de synthèse • Rédaction de synthèses d'informations, de données, de documents • Conseil et aide à la décision • Explication, transmission • Capacité à communiquer sur les résultats de son travail <p>Savoir-être (compétences comportementales)</p> <ul style="list-style-type: none"> • Sens de l'organisation • Goût du contact, tact, diplomatie (relations avec les descendants des propriétaires spoliés) • Travail en équipe et en réseau • Sens du service public • Autonomie • Rigueur • Réactivité
Environnement professionnel	<p>Au sein du Secrétariat général du ministère, la Mission de recherche et de restitution des biens culturels spoliés entre 1933 et 1945 (M2RS) est un nouveau service, mis en place au printemps 2019, afin de coordonner la politique publique de la réparation des « spoliations artistiques » entre 1933 et 1945, en vue, principalement, de l'identification et la restitution des biens spoliés conservés par les institutions publiques (musées, bibliothèques).</p> <p>La création de la Mission traduit l'engagement du gouvernement pour la relance de la politique de réparation des spoliations, dans la lignée de la mission Mattéoli sur la « spoliation des Juifs de France » (1997-2000).</p> <p>Dans ce cadre, la politique de recherche et de restitution des biens spoliés du fait du nazisme évolue selon deux axes :</p> <ul style="list-style-type: none"> - l'affirmation d'une véritable politique publique de réparation, pilotée par le ministère de la Culture,

	<ul style="list-style-type: none"> - l'unification des procédures de restitution, par un examen systématique de l'essentiel des dossiers par la Commission pour l'indemnisation des victimes de spoliations (CIVS). <p>La Mission regroupe des compétences venues du service des musées de France et de la CIVS. Elle poursuit deux objectifs principaux :</p> <ul style="list-style-type: none"> - la coordination, la définition et la mise en œuvre de la politique publique de recherche et de restitution, ainsi que la sensibilisation du public et des professionnels ; - l'étude des cas individuels et l'instruction des dossiers soumis ensuite à la CIVS, qu'ils soient déposés par les familles ou suscités par la Mission, les musées, les bibliothèques ou la Commission (recherche « proactive »).
Liaisons hiérarchiques	La responsable de la base Rose Valland et chargée de recherche est placée sous l'autorité du chef de la Mission
Liaisons fonctionnelles	Nombreux contacts avec les services du ministère, principalement Direction générale des patrimoines et Direction générale des médias et des industries culturelles/Service du livre et de la lecture ; avec les DRAC ; avec les musées et bibliothèques nationaux, et, plus largement, publics ; avec la CIVS ; avec les familles spoliées et leurs représentants (avocats, experts, etc.) ; avec les chercheurs
Perspectives d'évolution	Dans l'ensemble du champ culturel (ministère, établissements publics, collectivités territoriales, etc.) : métiers du patrimoine, divers postes au sein d'un musée ou d'une bibliothèque publics, politique de développement des publics, etc.
Spécificités du poste/contraintes/sujétions	Le poste conduit à être en relation avec les descendants de personnes persécutées et spoliées, sur des sujets sensibles, lourds et encore chargés d'émotion : rigueur morale, grande diplomatie et sens du tact sont indispensables.
Profil du candidat recherché	Expérience requise sur ces fonctions au ministère de la Culture ou à la CIVS.

FICHE DE POSTE – CHEF DE LA MISSION

Intitulé du poste :	Chef de la Mission de recherche et de restitution des biens culturels spoliés entre 1933 et 1945
Catégorie	A+
Corps/grade	Administrateur civil
Code Corps : Groupe Rifseep :	
Domaine(s) fonctionnel(s)	Culture et patrimoine
Emploi-type	
Localisation administrative et géographique/Affectation	Ministère de la Culture – Secrétariat général Mission de recherche et de restitution des biens culturels spoliés entre 1933 et 1945 (M2RS) (Secrétariat général du ministère de la Culture)
Missions et activités principales	<p>Le chef de la Mission de recherche et de restitution des biens culturels spoliés entre 1933 et 1945 assure la direction de la Mission dans l'ensemble de ses tâches et objectifs. Il conçoit, en lien avec l'équipe, le travail et les objectifs de la Mission ; il représente la Mission au sein du ministère et à l'extérieur ; il soutient et promeut la politique de recherche et de restitution dans et à l'extérieur du ministère ; il est l'interlocuteur privilégié de la présidence et de la direction de la CIVS, partenaire principal de la Mission.</p> <p>Organisation et direction</p> <ul style="list-style-type: none"> • Conception des orientations stratégiques et des objectifs de la Mission • Négociation des moyens nécessaires à leur mise en œuvre • Recrutement des agents de la Mission • Suivi de la gestion des ressources humaines et des moyens matériels, et de l'exécution budgétaire • Participation à l'organisation du Secrétariat général (le cas échéant, participation au comité de direction) • Reporting au Secrétaire général et au cabinet du ministre <p>Recherche et instruction</p> <ul style="list-style-type: none"> • Suivi global des dossiers d'instruction des cas individuels de restitution ou indemnisation (dossiers CIVS et autres) • Validation des transmissions de dossiers à la CIVS après instruction par la Mission • le cas échéant, participation à l'instruction des dossiers les plus sensibles et complexes, et rencontres avec les acteurs de ces dossiers • Interlocuteur du président et du directeur de la CIVS • Définition des besoins de recherche extérieur par les chercheurs indépendants ; validation du programme de recherche • Animation du groupe de travail sur les MNR <p>Sensibilisation et médiation</p> <ul style="list-style-type: none"> • Animation du réseau des professionnels de la recherche de provenance et de l'ensemble des acteurs de la recherche des biens spoliés et de leurs propriétaires • Développement de partenariats et contacts divers avec les différents professionnels • Mobilisation du monde académique et universitaire • Conception de formation en partenariat avec les institutions de formation initiale et continue ; participation aux sessions de formation <p>Développement et visibilité</p> <ul style="list-style-type: none"> • Défense et promotion de la politique de recherche et de restitution • Représentation du ministère auprès des interlocuteurs français et étrangers, en France et à l'international

	<ul style="list-style-type: none"> • Recherche de partenariat, de financements complémentaires, de soutiens divers • Lien avec les institutions publiques et associatives actives dans le champ des spoliations
Compétences principales mises en œuvre	<p>Le titulaire du poste devra mettre en place une nouvelle structure, l'installer dans le paysage administratif du ministère de la Culture, définir ses objectifs et ses modalités de fonctionnement. Le poste requiert donc un fort engagement et une réelle appétence pour un sujet sensible, souvent lourd, encore chargé d'émotions pour les familles concernées et par ailleurs suivi attentivement par de nombreux acteurs extérieurs.</p> <p>Compétences techniques</p> <ul style="list-style-type: none"> • Connaissance des structures et du fonctionnement de l'administration • Connaissance des acteurs, publics et privés, du monde de la recherche des biens spoliés et de leurs propriétaires • Bonne connaissance en histoire (XX^e siècle) • Bonne connaissance des fonds d'archives et des sites Internet liés à la spoliation et à la récupération artistique • Bonne connaissance des bases de données liées à la spoliation et à la récupération artistique • Bonne connaissance des questions relatives aux collections publiques • Maîtrise de l'anglais <p>Savoir-faire</p> <ul style="list-style-type: none"> • Capacité d'encadrement et de direction • Qualités rédactionnelles et esprit de synthèse • Maîtrise de la prise de parole en public • Communication sur le travail effectué <p>Savoir-être (compétences comportementales)</p> <ul style="list-style-type: none"> • Sens du service public • Engagement personnel • Diplomatie et tact (relations avec de nombreuses institutions et avec les descendants des propriétaires spoliés) • Discrétion et confidentialité • Travail en équipe et en réseau • Rigueur • Réactivité
Environnement professionnel	<p>Au sein du Secrétariat général du ministère, la Mission de recherche et de restitution des biens culturels spoliés entre 1933 et 1945 (M2RS) est un nouveau service, mis en place au printemps 2019, afin de coordonner la politique publique de la réparation des « spoliations artistiques » entre 1933 et 1945, en vue, principalement, de l'identification et la restitution des biens spoliés conservés par les institutions publiques (musées, bibliothèques).</p> <p>La création de la Mission traduit l'engagement du gouvernement pour la relance de la politique de réparation des spoliations, dans la lignée de la mission Mattéoli sur la « spoliation des Juifs de France » (1997-2000).</p> <p>Dans ce cadre, la politique de recherche et de restitution des biens spoliés du fait du nazisme évolue selon deux axes :</p> <ul style="list-style-type: none"> - l'affirmation d'une véritable politique publique de réparation, pilotée par le ministère de la Culture, - l'unification des procédures de restitution, par un examen systématique de l'essentiel des dossiers par la Commission pour l'indemnisation des victimes de spoliations (CIVS).

	<p>La Mission regroupe des compétences venues du service des musées de France et de la CIVS. Elle poursuit deux objectifs principaux :</p> <ul style="list-style-type: none"> - la coordination, la définition et la mise en œuvre de la politique publique de recherche et de restitution, ainsi que la sensibilisation du public et des professionnels ; - l'étude des cas individuels et l'instruction des dossiers soumis ensuite à la CIVS, qu'ils soient déposés par les familles ou suscités par la Mission, les musées, les bibliothèques ou la Commission (recherche « proactive »).
Liaisons hiérarchiques	Le chef de la Mission est placé sous l'autorité du Secrétaire général.
Liaisons fonctionnelles	Nombreux contacts avec les services du ministère, principalement Direction générale des patrimoines et Direction générale des médias et des industries culturelles/Service du livre et de la lecture ; avec le cabinet du ministre ; avec les musées et bibliothèques nationaux, et, plus largement, publics ; avec la CIVS ; avec les familles spoliées et leurs représentants (avocats, experts, etc.) ; avec les chercheurs
Perspectives d'évolution	
Spécificités du poste/contraintes/sujétions	Création de poste dans le cadre de la mise en place d'une nouvelle structure administrative : les relations avec les autres services du ministère et avec les partenaires publics et privés sont à construire.
Profil du candidat recherché	Expérience de direction d'équipe ; connaissance fine de la question des spoliations nazies et de l'ensemble des acteurs de la recherche des biens spoliés

ANNEXE 10

Recherches et restitutions : comparaisons internationales

Un certain nombre de pays se sont organisés pour traiter des réclamations concernant les œuvres d'art pillées du fait du nazisme. Différents systèmes ont été mis en place, tout particulièrement en Allemagne, en Autriche et dans certains pays occupés par les nazis (Pays-Bas, France), mais également au Royaume-Uni dans la mesure où les œuvres d'art spoliées ont pu circuler sur le marché de l'art et entrer dans le pays.

La comparaison porte donc sur ces cinq pays (Allemagne, Autriche, France, Pays-Bas, Royaume-Uni), qui ont mis en place une ou des commissions chargées de recommander ou conseiller des restitutions ou indemnités. Ces commissions travaillent en réseau depuis 2017, et un groupe de travail/comité de liaison a été mis en place cette année, piloté par la CIVS en 2019.

Plus largement, 44 Etats ont, en 1998, adopté les « Principes de Washington » : il s'agit de principes non contraignants destinés à guider la recherche de solutions « justes et équitables » au problème de la spoliation des œuvres d'art. Les Etats se sont notamment engagés à encourager la recherche de provenance dans leurs collections, à y consacrer des moyens, à écouter avec bienveillance les demandes des familles, à trouver des solutions juridiques permettant de faciliter la restitution.

Architecture globale

La France et l'Autriche auront désormais un fonctionnement assez proche : la Commission de recherche de provenance autrichienne est proche de l'activité de la future Mission de recherche et de restitution des biens culturels spoliés entre 1933 et 1945, tandis que le Conseil pour la restitution autrichien s'apparente à la CIVS.

Les autres pays ont un dispositif différent du dispositif français, puisque les commissions n'ont pas de services et interviennent en dernier recours (Allemagne, Royaume-Uni).

Surtout, la différence majeure tient au champ de compétence beaucoup plus large de la CIVS : celle-ci traite de l'ensemble des spoliations, la spoliation « artistique » étant minoritaire dans l'ensemble des spoliations, tandis que les autres structures nationales ne traitent que des spoliations d'œuvres d'art et biens culturels.

Allemagne

- ***Deutsches Zentrum Kulturgutverluste (Centre des œuvres d'art disparues - DZK)*** : créé en 2015 par fusion de deux institutions fondées en 1994 et 2008 ; fondation relevant du ministère fédéral de la Culture, qui finance la recherche de provenance consacrée aux biens spoliés par les nazis, gère les principales bases de données, assure les relations publiques et la sensibilisation du public ; elle dispose d'un budget de 7 M€/an ;
- ***Beratende Kommission (Commission consultative sur la restitution des biens culturels spoliés)***, créée en 2003, composée de 10 membres (magistrats, fonctionnaires, marché de l'art, conservateurs) ; elle assure une fonction de médiation et d'arbitrage en cas de litige entre un musée et les ayants droit du propriétaire spolié. Elle peut recommander l'indemnisation, la restitution ou le rejet de la demande.

- **Bundesamt für zentrale Dienste und Offene Vermögensfragen (BADV)** : organisme responsable du traitement des requêtes relatives aux spoliations mobilières et immobilières (1933-1945) : motifs « raciaux », politiques, religieux, idéologiques. Veille à la mise en œuvre des Principes de Washington.
- **Bundesamt für Äussere Restititionen (Office fédéral pour les restitutions extérieures – BAR)**, fondé en 1955, rattaché au ministère fédéral des finances : restitution des biens culturels saisis par force, réquisition, ou vol dans un territoire occupé. Ses décisions entraînent l'ouverture d'une instruction judiciaire.

Autriche

- **Kommission für Provenienzforschung (Commission pour la recherche de provenance)**, créé en 1998, rattachée à la Chancellerie ; assure la recherche, coordonne les recherches dans les collections d'art public (travail systématique de recherche sur les biens acquis après 1933), édite, établit des partenariats de recherche, organise des conférences, etc. Elle exerce une mission de conseil. Ne rend pas de décisions. La Chancellerie organise des restitutions selon les rapports de recherche de la Commission ;
- **Kunstrückgabebeirat (Conseil pour la restitution de l'art spolié)** : rattaché à la Chancellerie, mais distinct de la Commission. Le Conseil conseille les ministères concernés et formule des recommandations. Il est constitué d'un panel de 8 experts : juristes, historien, journaliste, historien de l'art, magistrat. (333 recommandations depuis 1998)
- **Nationalfonds der Republik Österreich für Opfer des Nationalsozialismus (Fonds publics de la République d'Autriche pour les victimes du national-socialisme)** : pilote les procédures d'indemnisations des victimes du nazisme

Pays-Bas

- **Restitutiecommissie, (Comité consultatif pour l'évaluation des demandes des restitutions des biens culturels disparus pendant la Seconde Guerre mondiale – Comité de restitution)**, créé en 2001, panel d'experts de 8 membres et équipe administrative de 9 personnes ; conseille le ministre de l'Education de la Culture et de la Science sur les demandes de restitution sur des objets d'art appartenant à l'Etat, issus de la collection NK (3800 œuvres, équivalent des MNR mais intégrées aux collections), et avis contraignant pour le propriétaire pour les biens privés. (166 demandes depuis 2002). Le comité est composé de 7 membres, majoritairement juristes et avocats, ainsi qu'un historien de l'art et un professeur d'histoire.

Royaume-Uni

Spoliation Advisory Panel (Comité consultatif sur les spoliations – SAP), panel d'experts créé en 2000, 8 membres (conservateurs, chercheurs, marché de l'art, professeurs, avocat), répond aux demandes de tout ayant droit d'un propriétaire d'un bien spolié et qui se trouve aujourd'hui dans une collection nationale britannique, d'un musée britannique reconnu d'utilité publique et, si la demande est conjointe, pour un bien d'une collection privée. Le comité recommande au Secrétaire d'Etat au Numérique, à la Culture, aux Médias et aux Sports : restitution, indemnisation, paiement à titre gracieux, pose d'un cartel spécifique. Les recherches sont faites par le requérant et le suivi est assuré par le ministère de la Culture (DCMS).

Recherches et restitutions : tableau comparatif

		Date création	Rattachement	Champ spoliations	Activité	Type de reco/décision	Initiative	Nbre	Nature membres
Allemagne	Deutsches Zentrum Kulturgutverluste (DZK) Centre des œuvres d'art disparues	2015 (fusion d'institutions 1994 et 2008)	Ministère fédéral de la Culture		Recherche				
	Beratende Kommission Commission consultative sur la restitution des biens culturels spoliés	2003	Culture	Œuvres d'art	Médiation et arbitrage en cas de litige musée/famille Recommandation	Indemnisation, restitution	Musée ou famille	10	Magistrats, fonctionnaires, marché de l'art, conservateurs
Autriche	Kommission für Provenienzforschung Commission pour la recherche de provenance	1998	Chancellerie (chef du gouvernement)	Œuvres d'art, collections publiques	Recherche		Autosaisine		
	Kunstrückgabebeirat Conseil pour la restitution de l'art spolié		Chancellerie (chef du gouvernement)	Œuvres d'art	Conseil, recommandation	Restitution	Autosaisine Familles	8	Historien, journaliste, historien de l'art, magistrat
Pays-Bas	Restitutiecommissie Comité consultatif pour l'évaluation des demandes des restitutions des biens culturels disparus pendant la Seconde Guerre mondiale – Comité de restitution	2001	Ministère de l'Education de la Culture et de la Science	Œuvres d'art appartenant à l'État (collection « NK »)	Recommandations	Restitution	Familles	8	Juristes, avocats, professeurs histoire/histoire art
Royaume-Uni	Spoliation Advisory Panel (SAP) Comité consultatif sur les spoliations	2000	Secrétariat d'Etat au Numérique, à la Culture, aux Médias et aux Sports (DCMS)	Collections nationales ; reconnues d'utilité publique ; privée (si accord des parties)	Recommandations	Restitution, indemnisation, paiement à titre gracieux, cartel spécifique	Familles	8	Conservateurs, chercheurs, marché de l'art, prof, avocat
France	Commission pour l'indemnisation des victimes de spoliations (CIVS)	1999	Premier Ministre	Toutes spoliations intervenues en France	Recommandations	Indemnisation Restitution	Familles Autosaisine (2019)	14	Magistrats, chercheurs, diverses personnalités qualifiées
	Mission de recherche et de restitution des biens culturels spoliés entre 1933 et 1945	2019	Ministère de la Culture	Biens culturels 1933-1945	Recherche, instruction des dossiers CIVS		Familles Autosaisine		



Premier ministre

Service Communication

Hôtel de Matignon, le 22 juillet 2018

**Discours de M. Édouard PHILIPPE, Premier ministre
Commémoration du Vel' d'Hiv**

**Dimanche 22 juillet 2018
Paris**

Seul le prononcé fait foi

Mesdames et messieurs les ministres,
Madame la maire de Paris,
Monsieur le président, cher Serge Klarsfeld,
Monsieur le président du conseil représentatif des institutions juives de France,
Mesdames et messieurs,

« Cher papa, on nous emmène au Vélodrome d'Hiver, mais faut pas nous écrire maintenant parce que c'est pas sûr qu'on restera là. Je t'embrasse bien fort et maman aussi. Ta petite fille qui pense toujours à toi ».

C'est la première lettre que Marie Jelen, dix ans, adresse le 16 juillet 1942 à son père, un ancien tailleur polonais du 19^e arrondissement, contraint de travailler dans une exploitation agricole ardennaise. Lettre après lettre, il y en aura sept au total, on suit son calvaire du Vélodrome d'Hiver jusqu'au camp de Pithiviers. Marie y attrape la scarlatine, puis la varicelle. Le 31 juillet, la police lui enlève sa mère qui rejoint un convoi de 358 femmes et 690 hommes pour Auschwitz où elle meurt peu de temps après. Le 21 septembre 1942, Marie monte avec 163 autres enfants, dans un train, le convoi n°35 pour Auschwitz, où elle arrive le 23 septembre. Ce même jour, Marie, petite française de dix ans, arrêtée, séparée de sa maman et livrée par la police française dans le cadre de cette « rafle des Innocents », sera assassinée dans les chambres à gaz.

Des lettres comme celles-ci, Mme Karen Taieb en a rassemblées des dizaines d'autres dans son ouvrage « *Je vous écris du Vel d'Hiv.* ». Des lettres qui racontent l'arrestation au petit jour. L'incompréhension, la stupeur. L'arrivée au Vel d'Hiv. L'odeur pestilentielle. L'étouffante chaleur. La soif, la faim, la promiscuité. Des lettres qui se font de plus en plus pressantes. Où l'angoisse grandit à mesure que l'espoir – celui que leur auteur place dans la France- disparaît. Des lettres à l'écriture tremblante, griffonnées sur un calepin ou au dos d'une enveloppe.

Des lettres qui contrastent avec la froide et rectiligne précision des documents que d'autres – la police, le service des étrangers et des affaires juives – ont élaborés et continuent d'élaborer durant ces jours funestes, pour organiser et rendre compte. Des documents qui encadrent, réquisitionnent, autorisent, comptabilisent. Des documents dans lesquels les hommes, les femmes, les enfants disparaissent derrière des chiffres, des colonnes, des paraphes et des coups de tampon.

Ces 16 et 17 juillet 1942, 4 500 policiers français arrêtent à leur domicile 13 152 Juifs, dont 4 115 enfants, tous Français. Les coupables sont connus. Ils se nomment, entre autres, Pierre Laval, René Bousquet, son adjoint, Jean Leguay, Louis Darquier de Pellepoix, commissaire général aux questions juives, Emile Hennequin, directeur de la police municipale. Ces coupables sont français. Ces autorités, cette administration, cette police sont françaises. Aucun soldat allemand n'a participé à cette rafle.

Durant ces jours sombres, la France a trahi. Elle a trahi ses citoyens. Trahi ceux qui croyaient en sa protection et qui pensaient y trouver refuge. Elle a trahi ses valeurs, celle d'un pays qui, en 1791, a été le premier d'Europe à reconnaître les Juifs comme des citoyens à part entière. Elle a trahi les Juifs de France qui sont morts pour elle. Je pense à Nissim de Camondo en 1917. Je pense à Marc Bloch. Des Juifs de France qui ont fait sa grandeur, sa gloire, souvent son génie. En les trahissant, la France s'est abîmée. Elle s'est perdue. Perdue dans les 74 trains qui partiront de son sol pour Auschwitz. Perdue avec les 76 000 Juifs français déportés. Elle s'est perdue en imposant le port de l'étoile jaune, en séparant à coups de crosse, des mères de leurs enfants. En organisant la rafle de milliers de Juifs en zone libre. En devançant les ordres de l'ennemi avec un zèle coupable.

Il existe des moments où la parole publique acquiert toute sa force, toute sa noblesse. Des moments où pour paraphraser André Malraux, « l'histoire remplace la politique ». Je fais bien entendu référence au discours que le président Jacques Chirac a prononcé le 16 juillet 1995. Peu de discours ont eu une telle résonance. C'est en général, le signe de sa vérité. Une vérité qui libère, qui clarifie, qui apaise.

Une vérité qui a mis fin à des années de circonvolutions, de nuances, de ménagements. Parce que l'ombre portée de la Seconde guerre mondiale s'est peu à peu dissipée. Parce qu'une génération en a remplacé une autre. Parce que la recherche a fait son œuvre, en grande partie grâce à vous, Serge Klarsfeld. Grâce au patient travail de recoupements, de classement, d'identification que vous avez mené et qui a permis de révéler le clair-obscur de notre conscience.

On ne construit pas une Nation forte et unie, sur une mémoire sélective. Qu'on le veuille ou non, une mémoire nationale est faite d'inoubliables victoires et de cuisantes défaites. D'heures de gloire et d'épisodes de honte. De panache et de taches indélébiles. J'aime trop l'histoire, j'ai trop de respect pour elle, pour la faire taire quand elle m'attriste ou me fait honte. Cette vérité, nous la devons enfin aux 13 000 victimes que nous honorons aujourd'hui, aux 4 115 enfants que j'évoquais. Nous devons avoir ce courage, somme toute modeste par rapport à leurs souffrances, de regarder cette vérité en face. De ne pas ajouter l'indifférence d'aujourd'hui à celle d'hier.

Cette vérité, tous les présidents de la République, tous les premiers ministres l'ont réaffirmée depuis dans une très belle et très ferme unanimité républicaine. Avec leurs mots. Avec leurs convictions. Avec leur cœur. Le président Emmanuel Macron l'a fait ici même l'année

dernière. Cette continuité, je m'y inscris pleinement, totalement, sans réserve. Des paroles, la République est ensuite passée aux actes. C'est l'installation en 1997 par le gouvernement d'Alain Juppé, de la mission d'étude de Jean Mattéoli sur la spoliation des Juifs de France. C'est la création deux ans plus tard par le gouvernement de Lionel Jospin, de la commission pour l'indemnisation des victimes de spoliation (C.I.V.S.).

Une commission qui a permis de verser plus de 500 millions d'euros d'indemnités au titre des spoliations matérielles. Auxquels s'ajoutent 53 millions d'euros au titre des spoliations bancaires. Cette commission a aujourd'hui, en grande partie rempli son office et la question de son avenir se posera un jour. Mais ce jour n'est pas encore venu. Il est un domaine dans lequel nous devons faire mieux : celui de la restitution des biens culturels. Vous le savez : dans les collections nationales, se trouvent de nombreuses œuvres dont les Juifs ont été spoliés durant l'Occupation. Des biens que l'Etat n'est pas encore parvenu à identifier dans leur totalité, encore moins à restituer. Je ne mésestime pas les difficultés concrètes que posent ces opérations. Mais nous ne pouvons pas nous satisfaire de cette situation. C'est une question d'honneur. Une question de dignité. De respect des victimes de ces spoliations, de leur mémoire et de leurs descendants. C'est pourquoi, j'ai décidé de doter la C.I.V.S d'une nouvelle compétence, celle de pouvoir recommander la restitution de ces œuvres ou, à défaut, d'indemniser les personnes concernées.

J'ai également décidé de charger le ministère de la Culture d'instruire directement ces dossiers. Et de prendre une part beaucoup plus active dans ce travail de restitution, plutôt que de laisser ce soin aux établissements publics culturels.

Je signerai un décret en ce sens dans les prochains jours. Et je souhaite que la ministre de la Culture, le président de la C.I.V.S s'assurent que ces nouvelles procédures s'appliquent avec toute la rigueur et toute l'efficacité qui désormais s'imposeront.

Soixante-seize ans, c'est la vie d'un homme. La vie du témoignage direct. Sa limite aussi. En un an, la République a perdu et honoré deux immenses et vigilants veilleurs : Simone Veil et Claude Lanzmann. Une vie, une blessure, une résilience, des combats d'un côté ; une conscience authentique, une « œuvre totale », un monument de vérité, de stupeur et de larmes de l'autre. Avec la disparition des témoins, la « mémoire » entre dans une zone de turbulences. Ces « turbulences de la mémoire », c'est la négation, l'oubli, c'est la manipulation, la confusion. Cette mémoire doit donc vivre :

- Elle doit s'actualiser, se préciser, se transmettre, se défendre : c'est le rôle primordial de la Fondation pour la mémoire de la Shoah qui a vu le jour en 2000 et dont Simone Veil a été la première présidente, puis la présidente d'honneur ;

- Cette mémoire, elle doit s'incarner, elle doit s'appuyer sur quelques « points fixes » : ces points fixes, ce sont les lieux de mémoire comme ce jardin, comme le Mémorial de la Shoah dans le 4^e arrondissement de Paris, le Mémorial de Drancy, le site du Camp des Milles.

J'évoquais le « clair-obscur » de notre conscience nationale. J'ai parlé de « l'obscur ». Quand on fixe l'obscurité, il arrive que l'on distingue un peu de clarté. Cette clarté, elle porte un nom, celui de « Juste ». *« On ne le connaissait pas et il ne nous connaissait pas »* – témoigne Juliette Valadas, fille du couple de Justes Céline et Auguste Valadas, agriculteurs de Haute-Vienne. *« On a accepté, c'était quelque chose qu'on ne pouvait pas refuser (...). On s'est serré les coudes et personne n'a jamais demandé : quand vont-ils partir ? »*. Ces phrases,

somme toute banales, c'est l'évidence du bien ; la fraternité à l'état brut. Ce sont les raisons d'espérer, en toutes circonstances, que la mémoire, la vôtre, permet d'entretenir. Ces raisons d'avoir confiance « *dans les gens normaux* » comme vous les désigniez cher Serge Klarsfeld, dans une tribune que vous aviez publiée en juillet 2012. Des « gens normaux », dont la noble simplicité a permis directement ou indirectement, de préserver la vie des trois quarts de nos compatriotes Juifs français.

C'est l'éternel combat du courage contre la lâcheté. Dans son autobiographie, « *Le lièvre de Patagonie* », Claude Lanzmann écrit que ce combat si terriblement et profondément humain, a constitué le « fil rouge » de son existence. Je vous propose de faire de ce combat, notre fil rouge commun. La lâcheté emprunte de multiples visages. Celui de l'injure anonyme sur internet. De l'inscription haineuse sur les murs. De l'insulte dans la rue. De l'agression d'hommes, de femmes, d'enfants parce qu'ils sont Juifs. Derrière cette lâcheté du quotidien, de l'anonymat, c'est la renaissance de cette vieille lèpre – l'antisémitisme- qui défigure l'Europe. Qui l'ampute aussi. De ses Lumières. De sa culture. De sa civilisation. De sa conscience.

« *En cette matière*, disait le président Jacques Chirac dans son discours du 16 juillet 1995, *rien n'est insignifiant, rien n'est banal, rien n'est dissociable* ». C'est dans cet esprit, que nous appliquons et que nous appliquerons le plan de lutte contre le racisme et l'antisémitisme que j'ai présenté en mars dernier.

C'est notre volonté absolue de modifier le droit – droit français comme droit européen- pour supprimer les contenus haineux sur internet. Pour en démasquer et en punir leurs auteurs. Et mettre fin à une intolérable impunité. Sur ce sujet, je serai évidemment très attentif aux futures recommandations de la députée Laetitia AVIA, du vice-président du CRIF Gil TAIEB et de l'écrivain et enseignant Karim AMELLAL, dans le cadre de la mission de réflexion qui leur a été confiée. Et pour ce qui concerne l'évolution du droit européen, je me réjouis de voir que les conclusions du Conseil européen des 28 et 29 juin derniers confirment le principe d'une initiative législative de la Commission européenne visant à améliorer la détection et la suppression des contenus incitant à la haine.

C'est la possibilité pour les cyber-enquêteurs d'utiliser des pseudonymes dans les cas d'insultes à caractère raciste et antisémite.

C'est une vigilance absolue, de tous les instants, sur toutes les formes d'expressions publiques qui, de manière délibérée ou non, s'apparentent à une incitation à la violence ou à la haine antisémite. Partout et de façon systématique, la justice sera saisie pour condamner de la façon, je l'espère, la plus sévère ces expressions illégales et mortifères.

« *Le vrai danger, mon fils, se nomme indifférence. Mon père ne m'avait jamais enseigné tant de choses en si peu de mots* » écrit Elie Wiesel dans « *Le testament d'un poète juif assassiné* ». Hélas, trop de chemins mènent à l'indifférence : l'idéologie, la colère, l'égoïsme, la lâcheté. Une indifférence qui, il y a plus de 75 ans, a conduit des peuples à seconder, consentir, ne pas empêcher l'anéantissement.

Une indifférence qui, aujourd'hui, nous conduirait à l'oubli de ce qui a été, ou à l'apathie face à ceux qui remettent en cause ce qui a été.

Une indifférence qui, demain, nous conduirait à considérer que le passé est passé et qu'il n'est qu'un moment, tragique mais révolu, de notre histoire.

Cette indifférence, entrelacs de facilité, de désinvolture, d'inconscience et d'ignorance, nous conduirait, demain comme hier, à notre perte.

A cette indifférence sombre et dangereuse, nous devons opposer notre vigilance, notre conscience, le souci de la connaissance et de la transmission du savoir. Nous devons opposer notre Humanité. L'Humanité de Marie Jelen, qui avait 10 ans en juillet 1942, et qui « pensait toujours à son père ». Nous sommes, ici, tous ses enfants. Et nous pensons à elle.

Ministère de la Culture

La Ministre

Monsieur David ZIVIE
3, rue de Valois
75001 PARIS

Paris, le 02 AOUT 2018

Nos réf. : TR/2018/D/19225/CRA

Monsieur, *cher David*

La restitution des biens culturels spoliés pendant la Seconde Guerre mondiale, principalement à des familles juives, et conservés par les institutions publiques est un devoir moral toujours fondamental pour le ministère de la Culture, et plus largement pour notre pays tout entier. C'est un véritable besoin de réparation et de justice qui s'exprime depuis plusieurs décennies, pour reconnaître et ne pas oublier ces spoliations, qui furent l'un des éléments du programme nazi de persécution et de destruction des Juifs d'Europe. Les musées et les bibliothèques publics conservent aujourd'hui encore de tels biens spoliés, qu'il nous faut mieux connaître, rendre à leurs propriétaires légitimes et, lorsque ce n'est pas possible, mieux présenter au public.

Cette question, suivie attentivement par le ministère de la Culture, le ministère de l'Europe et des Affaires étrangères et la Commission pour l'indemnisation des victimes de spoliations (CIVS) placée auprès du Premier ministre, fait l'objet d'une attention forte de la part des parties prenantes, des familles, des professionnels du monde de l'art, ainsi que du grand public.

Le ministère de la Culture assure, en lien avec ses partenaires, la recherche sur les œuvres. Conscient de la mission qui est la sienne, il a rendu possibles ces dernières années de plus nombreuses restitutions d'œuvres dites « Musées nationaux récupération » (MNR), mouvement qui se poursuit aujourd'hui à un rythme croissant.

À la suite des réflexions conduites ces dernières années et dans le prolongement du rapport que vous m'avez remis au mois de mars dernier, il est apparu nécessaire d'améliorer le dispositif actuel des recherches et des restitutions des œuvres spoliées. En effet, alors même que les moyens mis en œuvre sont jusqu'à présent relativement limités, ils relèvent de plusieurs administrations et des autorités différentes peuvent intervenir dans la décision de restitution d'une œuvre. En outre, la sensibilité du sujet, les questions importantes en matière de droit du patrimoine ou de traitement équitable des familles spoliées, appellent une plus grande clarté du circuit administratif et une plus grande transparence de l'organisation et des décisions de l'État dans ce domaine. Un geste politique fort était ainsi attendu, traduisant l'engagement de l'État en faveur de la mémoire et de la justice.

.../...

Aussi, comme l'a annoncé le Premier ministre lors de la commémoration de la rafle du Vél' d'Hiv le 22 juillet, il a été décidé de confier à la CIVS le soin d'examiner l'ensemble des dossiers de restitution de biens culturels spoliés, en ouvrant davantage la Commission aux experts de la question. Ainsi, le Premier ministre sera la seule autorité à décider d'une restitution, sur recommandation de la Commission élargie. Dans le même temps, le ministère de la Culture aura pour mission d'assurer et coordonner les recherches sur les œuvres et leurs propriétaires, en regroupant les personnels relevant aujourd'hui de la CIVS et du ministère.

J'ai ainsi décidé de créer une structure spécifique consacrée aux biens spoliés pendant la Seconde Guerre mondiale. Je souhaite que cette structure me soit directement rattachée en raison de la transversalité du type de biens concernés – tant les livres que les œuvres d'art. Cette structure sera chargée de piloter et coordonner l'ensemble des actions permettant d'identifier les œuvres spoliées et leurs propriétaires, de mieux comprendre leur parcours, de les présenter au public et de les restituer. Par cette structure, je souhaite réaffirmer l'engagement total du ministère et sa volonté de répondre au devoir de recherche et de restitution qui nous incombe.

Dans ce cadre, du fait de votre expertise en la matière, je vous confie, Monsieur, la mission de préparer la création de cette structure administrative nouvelle.

En lien avec les services du ministère, notamment la direction générale des patrimoines, le secrétariat général et la direction générale des médias et des industries culturelles, avec la CIVS et le ministère de l'Europe et des Affaires étrangères, vous veillerez notamment à définir et préparer les actes nécessaires à la création d'une telle structure, à déterminer ses moyens humains, financiers et logistiques, à établir la liste précise de ses missions, ou encore à élaborer, avec la CIVS, les procédures les plus efficaces possibles pour assurer l'instruction des dossiers de restitution examinés par la Commission.

Vous veillerez également à ce que cette structure soit conçue comme un lieu central dans le paysage culturel et scientifique, en lien avec ses partenaires naturels – musées, bibliothèques, qu'ils soient nationaux ou territoriaux, institutions de recherche – en France et à l'étranger.

Je souhaite que cette structure puisse être mise en place le plus rapidement possible, à l'automne, dans le respect des procédures de consultation des différentes instances de concertation.

En vous remerciant par avance pour votre engagement dans cette mission qui doit nous conduire à répondre mieux encore à l'attente des familles spoliées, je vous prie d'agréer, Monsieur, l'expression de ma considération distinguée.

Cordialement



Françoise NYSSSEN



COMITE TECHNIQUE MINISTERIEL

15 FEVRIER 2019

PROJET D'ARRETE RELATIF A LA PROCEDURE DE RECUEIL DES SIGNALEMENTS EMIS PAR LES LANCEURS D'ALERTE

Documents	<ul style="list-style-type: none">• Note de présentation ;• Relevé de décision de la réunion préparatoire du 29 janvier 2019 ;• Projet d'arrêté relatif à la procédure de recueil des signalements émis par les lanceurs d'alerte au sein du ministère de la culture ;• Projet d'arrêté modifiant l'arrêté du 10 avril 2018 relatif à la création, à la composition et aux attributions du collège de déontologie du ministère de la culture ;• Loi n° 2016-1691 du 9 décembre 2016 relative à la transparence, à la lutte contre la corruption et à la modernisation de la vie économique (extrait) ;• Décret n° 2017-564 du 19 avril 2017 relatif aux procédures de recueil des signalements émis par les lanceurs d'alerte au sein des personnes morales de droit public ou de droit privé ou des administrations de l'État ;• Circulaire du 19 juillet 2018 relative à la procédure de signalement des alertes émises par les agents publics dans le cadre des articles 6 à 15 de la loi n°2016-1691 du 9 décembre 2016 relative à la transparence, à la lutte contre la corruption et à la modernisation de la vie économique, et aux garanties et protections qui leur sont accordées dans la fonction publique.
------------------	--



COMITE TECHNIQUE MINISTERIEL DU 15 FEVRIER 2019 *Note de présentation*

Point 4

Projet d'arrêté relatif à la procédure de recueil des signalements émis par les lanceurs d'alerte au sein du ministère de la culture

Contexte

Le projet d'arrêté relatif à la procédure de recueil des signalements émis par les lanceurs d'alerte au sein du ministère de la culture qui vous est soumis est pris en application de la loi n°2016-1691 du 9 décembre 2016 relative à la transparence, à la lutte contre la corruption et à la modernisation de la vie économique et du décret n° 2017-564 du 19 avril 2017 relatif aux procédures de recueil des signalements émis par les lanceurs d'alerte au sein des personnes morales de droit public ou de droit privé ou des administrations de l'État.

La loi du 9 décembre 2016 précitée définit le lanceur d'alerte comme « une personne physique qui révèle ou signale, de manière désintéressée et de bonne foi, un crime ou un délit, une violation grave et manifeste d'un engagement international régulièrement ratifié ou approuvé par la France, d'un acte unilatéral d'une organisation internationale pris sur le fondement d'un tel engagement, de la loi ou du règlement, ou une menace ou un préjudice graves pour l'intérêt général, dont elle a eu personnellement connaissance. » (Article 6 de la loi du 9 décembre 2016).

Le décret du 19 avril 2017 précité, pris pour son application, détermine, pour ce qui nous concerne ici, les modalités selon lesquelles sont établies les procédures de recueil des signalements pour les personnes morales de droit public ou de droit privé d'au moins cinquante agents ou salariés ainsi que les administrations de l'État.

Une circulaire du 19 juillet 2018 relative à la procédure de signalement des alertes émises par les agents publics dans le cadre des articles 6 à 15 de la loi n°2016-1691 du 9 décembre 2016 relative à la transparence, à la lutte contre la corruption et à la modernisation de la vie économique, et aux garanties et protections qui leur sont accordées dans la fonction publique précise le cadre juridique du dispositif, les modalités de recueils des signalements et leur traitement, ainsi que les garanties et protections dont bénéficient les agents.

Le projet d'arrêté qui est soumis à votre approbation a été préparé par le secrétariat général du ministère en lien avec le collège de déontologie du ministère de la culture, crée par arrêté du 10 avril 2018.

Evolution / Etat d'avancement

Le projet d'arrêté se compose de 12 articles :

- L'article 1er prévoit que la procédure de recueil des signalements s'applique à tous les agents quel que soit leur statut (agents et collaborateurs extérieurs et occasionnels). Le ministère a fait le choix d'aller au-delà des obligations légales, en étendant la procédure aux établissements comptant moins de 50 agents ou salariés. Compte tenu de u principe d'autonomie des établissements publics,

la procédure ne peut entrer en vigueur qu'après l'adoption d'une délibération par le conseil d'administration de l'établissement.

- L'article 2 prévoit que l'autorité compétente pour recevoir l'alerte est soit le collège de déontologie créé par l'arrête du 10 avril 2018 qui est le réfèrent alerte, soit le supérieur hiérarchique. Afin que les signalements soient centralisés par une même autorité, cet article prévoit que lorsque le signalement de l'alerte est effectué auprès du supérieur hiérarchique, celui-ci transmet l'alerte au réfèrent alerte après avoir obtenu l'accord de l'auteur du signalement ;
- L'article 3 détermine les modalités du signalement (lettre sous double enveloppe au destinataire) ;
- L'article 4 est relatif au contenu du signalement (description détaillée des faits, actes, menaces ou préjudices signalés) ;
- L'article 5 fixe l'obligation pour le destinataire du signalement d'accuser réception de ce signalement et d'indiquer à son auteur le délai qu'il juge prévisible pour examiner sa recevabilité ;
- L'article 6 précise les éléments que le destinataire du signalement prend en compte pour se prononcer sur la recevabilité de la requête (vraisemblance des faits, connaissance personnelle des faits par l'auteur du signalement ...) ;
- L'article 7 prévoit les informations et mesures que le destinataire du signalement est tenu de communiquer et de prendre dans trois hypothèses : lorsque le signalement est irrecevable, lorsque le signalement est recevable et nécessite l'adoption de mesures spécifiques et lorsque le signalement est recevable mais ne nécessite l'adoption d'aucune mesure spécifique ;
- L'article 8 procède à une articulation entre le dispositif de recueil des signalements résultant de l'arrête et le dispositif prévu à l'article 40 du code de procédure pénale, aux termes duquel « tout [...] Fonctionnaire qui, dans l'exercice de ses fonctions, acquiert la connaissance d'un crime ou d'un délit est tenu d'en donner avis sans délai au procureur de la république et de transmettre à ce magistrat tous les renseignements, procès-verbaux et actes qui y sont relatifs. » ;
- L'article 9 définit les mesures susceptibles d'être prises pour garantir la confidentialité du signalement et de son auteur (conservation en un lieu clos, anonymisation, liste des personnes autorisées à consulter le dossier).
- L'article 10 définit les modalités de destruction (ou d'archivage après anonymisation) du dossier.
- L'article 11 est relatif à la diffusion de la procédure de recueil des signalements (sur le site intranet du ministère) et à sa communication au défenseur des droits.
- L'article 12 est un article d'exécution.

Calendrier / Prochaines échéances

L'arrête est applicable à l'issue du délai légal suivant sa publication pour les agents en fonction en l'administration centrale, dans les DRAC et les SCN. Son entrée en vigueur dans les établissements publics intervient après la délibération prévue à l'article 1^{er}.



RELEVÉ DE DÉCISIONS

Sujet : Projet d'arrêté relatif à la procédure de recueil des signalements émis par les lanceurs d'alerte

Date de la réunion : 29 janvier 2019

Groupe de travail préparatoire au (à cocher) :

CT M	X	CT AC	
CHSCT M		CHSCT AC	
Autre (à indiquer)			

Ordre du jour de la réunion :

- Présentation des choix faits par le ministère pour la mise en œuvre de la procédure de recueil des signalements émis par les lanceurs d'alerte et examen des textes devant être soumis pour avis au CTM du 15 février 2019.

Pièces préparatoires transmises ou présentées :

Projet d'arrêté relatif à la procédure de recueil des signalements émis par les lanceurs d'alerte

Participants :

- Présidence / animation :** Isabelle GADREY (SRH) et Marc Olivier BARUCH (collège de déontologie)
- Autres représentants de l'administration :**

Service	Prénom NOM
<i>Collège de déontologie</i>	<i>Claire CHERIE</i>
<i>SDAJ</i>	<i>Stéphane L'Host, Nathalie FINCK</i>
<i>SRH</i>	<i>Dominique FORAY, Kevin THIERY</i>

- Représentants du personnel :**

Organisation syndicale	Prénom NOM
<i>CGT</i>	<i>Jean-Paul LEONARDUZZI, Chloé GRIMAUZ</i>
<i>FSU</i>	<i>Arnaud BOSSUYT (section FSU de l'ENSBA)</i>
<i>UNSA</i>	<i>Jean CHAPELLON</i>

NB : Les autres OS (CFDT, Sud-solidaires et CFTC) étaient absentes

Relevé de décision :

Niveau	Prénom NOM	Service
Rédacteur	Marc Olivier BARUCH	Collège de déontologie
Valideur		

1.- POINTS EVOQUES ET PRINCIPAUX QUESTIONNEMENTS, REMARQUES OU DEMANDES FORMULES AU COURS DE LA REUNION PAR LES PARTICIPANTS (IDENTIFIER LES PARTICIPANTS PAR LE NOM DE L'ORGANISATION SYNDICALE)

Alors que la loi ne rend obligatoire la procédure que dans « les personnes morales de droit public ou de droit privé d'au moins cinquante salariés », l'arrêté soumis au CTM prévoit que la procédure sera mise en œuvre dans tous les EP dépendant du ministère, sous la réserve (que rend obligatoire le principe d'autonomie de ces établissements) d'une délibération prise par leur conseil d'administration.

2.- POINTS D'ACCORD OU DE CONVERGENCE

- Accord sur la nécessité de la procédure ;
- Accord sur l'économie générale du texte, à l'exception des points mentionnés au 3- ci-dessous.

3.- POINTS DE DESACCORD OU DE DIVERGENCE

- Attachée à la séparation des pouvoirs, la CGT estime que le recueil des signalements aurait dû être une mission confiée à l'autorité judiciaire ; l'administration rappelle que ce n'est pas le choix fait par le législateur (article 8 de la loi du 9 décembre 2016 relative à la transparence, à la lutte contre la corruption et à la modernisation de la vie économique) : l'autorité judiciaire ne peut être saisie que si le premier niveau (supérieur hiérarchique ou référent ad hoc) n'a pas fait diligence pour vérifier la recevabilité de l'alerte « dans un délai raisonnable »
- L'UNSA trouve complexe la rédaction de l'article 2 du projet d'arrêté : « *Le signalement d'une alerte est porté à la connaissance soit du collège de déontologie du ministère de la culture, qui exerce les missions du référent alerte prévu au premier alinéa du 1 de l'article 8 de la loi du 9 décembre 2016 susvisée, soit du supérieur hiérarchique. Le supérieur hiérarchique transmet la saisine, sous réserve de l'accord de l'auteur, au collège de déontologie qui devient alors le destinataire du signalement.* » L'administration indique que c'est une conséquence de la possibilité ouverte par la loi (saisine soit du référent alerte, soit du supérieur hiérarchique) ; elle estime que la rédaction proposée doit inciter les agents à saisir plutôt le référent alerte.
- L'UNSA regrette, et trouve même paradoxal, qu'un signalement ne puisse être transmis par courriel. L'administration indique que la transmission par courrier, sous double enveloppe, est la procédure qu'ont adoptée les autres ministères (notamment la Défense) dans le souci de garantir la confidentialité de l'auteur du signalement et de la ou des personnes dont le nom figure dans le signalement. Il est d'autant moins possible de transiger avec cette obligation de protection des personnes que la divulgation des éléments figurant dans un signalement constitue un délit puni de deux ans d'emprisonnement et de 30.00 euros d'amende

4.- SYNTHÈSE

La publication des textes doit être accompagnée d'un double effort de communication en direction des agents et d'incitation en direction des responsables d'EP.

RÉPUBLIQUE FRANÇAISE

Ministère de la culture

Arrêté du relatif à la procédure de recueil des signalements émis par les lanceurs d'alerte au sein du ministère de la culture

NOR : [...]

Le ministre de la culture,

Vu le code pénal, notamment son article 226-10;

Vu le code de procédure pénale, notamment son article 40 ;

Vu la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 modifiée portant droits et obligations des fonctionnaires ;

Vu la loi n° 2013-907 du 11 octobre 2013 modifiée relative à la transparence de la vie publique ;

Vu la loi n° 2016-1691 du 9 décembre 2016 relative à la transparence, à la lutte contre la corruption et à la modernisation de la vie économique, notamment ses articles 6 à 16 ;

Vu le décret n° 2006-781 du 3 juillet 2006 fixant les conditions et les modalités de règlement des frais occasionnés par les déplacements temporaires des personnels civils de l'État ;

Vu le décret n° 2009-1393 du 11 novembre 2009 modifié relatif aux missions et à l'organisation de l'administration centrale du ministère de la culture et de la communication ;

Vu le décret n° 2016-1967 du 28 décembre 2016 relatif à l'obligation de transmission d'une déclaration d'intérêts prévue à l'article 25 ter de la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires ;

Vu le décret n° 2017-519 du 10 avril 2017 relatif au référent déontologue dans la fonction publique ;

Vu le décret n° 2017-564 du 19 avril 2017 relatif aux procédures de recueil des signalements émis par les lanceurs d'alerte au sein des personnes morales de droit public ou de droit privé ou des administrations de l'État, notamment son article 1er ;

Vu le décret n° 2017-1077 du 24 mai 2017 relatif aux attributions du ministre de la culture ;

Vu l'arrêté du 10 avril 2018 modifié relatif à la création, à la composition et aux attributions du collège de déontologie du ministère de la culture ;

Vu l'avis du comité technique ministériel en date du 15 février 2019,

Arrête :

Article 1^{er}

La procédure de recueil des signalements des alertes établie au sein des services placés sous l'autorité du ministre chargé de la culture, ainsi que dans les établissements placés sous sa tutelle après délibération des organes compétents, est applicable à l'ensemble des agents, quel que soit leur statut.

Article 2

Le signalement d'une alerte est porté à la connaissance soit du collège de déontologie du ministère de la culture, qui exerce les missions du référent alerte prévu au premier alinéa du I de l'article 8 de la loi du 9 décembre 2016 susvisée, soit du supérieur hiérarchique. Le supérieur hiérarchique transmet la saisine, sous réserve de l'accord de l'auteur, au collège de déontologie qui devient alors le destinataire du signalement.

Article 3

Le signalement est adressé par lettre sous double enveloppe. L'enveloppe extérieure porte la mention « Personnel et confidentiel ». L'enveloppe intérieure porte la mention « Signalement d'une alerte au titre de la loi du 9 décembre 2016 » et sa date de transmission.

Les signalements adressés par courriel ne sont pas recevables.

Article 4

L'auteur du signalement communique tous les éléments dont il dispose de nature à étayer son alerte.

Il fournit notamment une description détaillée des faits, actes, menaces ou préjudices signalés.

Le signalement comporte également les éléments permettant un échange avec son destinataire, notamment les coordonnées personnelles ou professionnelles de son auteur.

Article 5

Le destinataire du signalement en accuse réception à son auteur.

Il évalue le délai raisonnable prévisible nécessaire à l'examen de sa recevabilité et le communique à l'auteur de l'alerte. Il peut solliciter de sa part des éléments complémentaires.

Article 6

Le destinataire du signalement procède à l'examen de sa recevabilité. À cet effet, il vérifie, au regard des précisions apportées et des pièces produites par l'auteur du signalement, que ce dernier a eu personnellement connaissance des faits ou actes en cause et que ceux-ci sont susceptibles de relever des cas prévus à l'article 6 de la loi du 9 décembre 2016 susvisée.

Article 7

Si le signalement est déclaré irrecevable, son auteur en est informé par une lettre motivée. Le dossier est alors clôturé.

Si le signalement est recevable mais ne nécessite pas la mise en œuvre de mesures spécifiques, l'auteur du signalement et, le cas échéant, l'agent mis en cause si les faits ont été portés à sa connaissance, sont informés par une lettre motivée qu'aucune suite n'y sera donnée et de la clôture de l'alerte.

Si le signalement est recevable et nécessite la mise en œuvre de mesures spécifiques, le destinataire de l'alerte saisit l'autorité compétente afin qu'elle prenne les mesures permettant de mettre fin aux faits ou aux actes signalés. Il informe l'auteur du signalement du délai prévisible de traitement de l'alerte, fixé avec l'autorité compétente. À l'issue de ce traitement, il informe l'auteur du signalement des mesures prises et de la clôture du dossier.

Article 8

Dans le cas où le destinataire du signalement estime que les faits ou actes portés à sa connaissance sont susceptibles de relever des dispositions de l'article 40 du code de procédure pénale, il transmet au secrétaire général du ministère chargé de la culture toutes les informations permettant de saisir le procureur de la République.

Article 9

Pour assurer la stricte confidentialité prévue par la loi, le référent alerte peut notamment décider que l'exemplaire original du signalement sera conservé dans un lieu clos accessible à une seule ou deux personnes qu'il désigne et que tout autre exemplaire qui serait nécessaire sera anonymisé. Il veille également à n'adresser aucun courrier ni aucun courriel qui révèle l'identité de l'auteur du signalement, celle des personnes visées ou encore les informations recueillies au cours du traitement.

Article 10

Dans un délai qui ne peut dépasser deux mois à compter de la clôture du dossier, le destinataire de l'alerte procède à la destruction des éléments du dossier de nature à permettre l'identification de l'auteur du signalement et des personnes visées par le signalement.

Il peut décider d'archiver à des fins statistiques, après anonymisation, ces éléments. Il informe le lanceur d'alerte de la destruction et, le cas échéant, de l'archivage du dossier.

Article 11

La procédure de recueil des signalements d'alertes est diffusée sur le site intranet du ministère, accompagnée des noms et coordonnées du référent alerte.

Les coordonnées du référent alerte ainsi que la procédure de recueillement des signalements sont communiquées au Défenseur des droits.

Article 12

Le secrétaire général du ministère de la culture est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au *Journal officiel* de la République française.

Fait le

Franck Riester

RÉPUBLIQUE FRANÇAISE

Ministère de la culture

Arrêté du XXXX modifiant l'arrêté du 10 avril 2018 relatif à la création, à la composition et aux attributions du collège de déontologie du ministère de la culture

NOR : [...]

Le ministre de la culture,

Vu le code des relations entre le public et l'administration ;

Vu la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 modifiée portant droits et obligations des fonctionnaires, notamment son article 28 *bis*, ensemble la loi n° 84-16 du 11 janvier 1984 modifiée portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique de l'Etat ;

Vu la loi n° 2013-907 du 11 octobre 2013 modifiée relative à la transparence de la vie publique ;

Vu la loi n° 2016-483 du 20 avril 2016 relative à la déontologie et aux droits et obligations des fonctionnaires ;

Vu la loi n° 2016-1691 du 9 décembre 2016 relative à la transparence, à la lutte contre la corruption et à la modernisation de la vie économique ;

Vu le décret n° 2006-781 du 3 juillet 2006 modifié fixant les conditions et les modalités de règlement des frais occasionnés par les déplacements temporaires des personnels civils de l'Etat ;

Vu le décret n° 2009-1393 du 11 novembre 2009 modifié relatif aux missions et à l'organisation de l'administration centrale du ministère de la culture et de la communication ;

Vu le décret n° 2016-1967 du 28 décembre 2016 modifié relatif à l'obligation de transmission d'une déclaration d'intérêts prévue à l'article 25 *ter* de la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires ;

Vu le décret n° 2017-519 du 10 avril 2017 relatif au référent déontologue dans la fonction publique ;

Vu le décret n° 2017-564 du 19 avril 2017 relatif aux procédures de recueil des signalements émis par les lanceurs d'alerte au sein des personnes morales de droit public ou de droit privé ou des administrations de l'Etat ;

Vu le décret n° 2017-1077 du 24 mai 2017 relatif aux attributions du ministre de la culture ;

Vu l'arrêté du 10 avril 2018 relatif à la création, à la composition et aux attributions du collège de déontologie du ministère de la culture ;

Vu l'avis du comité technique ministériel en date du 15 février 2019,

Arrête :

Article 1^{er}

Après l'article 2 de l'arrêté du 10 avril 2018 susvisé, il est inséré un article 2 *bis* ainsi rédigé :
« Art. 2 *bis*. - Le collège exerce les missions confiées au référent mentionné au premier alinéa du I de l'article 8 de la loi du 9 décembre 2016 susvisée pour les services placés sous l'autorité du ministre chargé de la culture, ainsi que pour les établissements publics placés sous sa tutelle après délibération des organes compétents. »

Article 2

Le secrétaire général du ministère de la culture est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au *Journal officiel* de la République française.

Fait le []

Franck Riester

LOI n° 2016-1691 du 9 décembre 2016 relative à la transparence, à la lutte contre la corruption et à la modernisation de la vie économique (1)

NOR: ECFM1605542L

Version consolidée au 06 février 2019

L'Assemblée nationale et le Sénat ont délibéré,
L'Assemblée nationale a adopté,
Vu la décision du Conseil constitutionnel n° 2016-741 DC du 8 décembre 2016,
Le Président de la République promulgue la loi dont la teneur suit :

- Titre IER : DE LA LUTTE CONTRE LES MANQUEMENTS À LA PROBITÉ

Chapitre II : De la protection des lanceurs d'alerte

Article 6 [En savoir plus sur cet article...](#)

Un lanceur d'alerte est une personne physique qui révèle ou signale, de manière désintéressée et de bonne foi, un crime ou un délit, une violation grave et manifeste d'un engagement international régulièrement ratifié ou approuvé par la France, d'un acte unilatéral d'une organisation internationale pris sur le fondement d'un tel engagement, de la loi ou du règlement, ou une menace ou un préjudice graves pour l'intérêt général, dont elle a eu personnellement connaissance.

Les faits, informations ou documents, quel que soit leur forme ou leur support, couverts par le secret de la défense nationale, le secret médical ou le secret des relations entre un avocat et son client sont exclus du régime de l'alerte défini par le présent chapitre.

Article 7

A modifié les dispositions suivantes :

- Créé [Code pénal - art. 122-9 \(V\)](#)

Article 8 [En savoir plus sur cet article...](#)

I. - Le signalement d'une alerte est porté à la connaissance du supérieur hiérarchique, direct ou indirect, de l'employeur ou d'un référent désigné par celui-ci.

En l'absence de diligences de la personne destinataire de l'alerte mentionnée au premier alinéa du présent I à vérifier, dans un délai raisonnable, la recevabilité du signalement, celui-ci est adressé à l'autorité judiciaire, à l'autorité administrative ou aux ordres professionnels.

En dernier ressort, à défaut de traitement par l'un des organismes mentionnés au deuxième alinéa du présent I dans un délai de trois mois, le signalement peut être rendu public.

II. - En cas de danger grave et imminent ou en présence d'un risque de dommages irréversibles, le signalement peut être porté directement à la connaissance des organismes mentionnés au deuxième alinéa du I. Il peut être rendu public.

III. - Des procédures appropriées de recueil des signalements émis par les membres de leur personnel ou par des collaborateurs extérieurs et occasionnels sont établies par les personnes morales de droit public ou de droit privé d'au moins cinquante salariés, les administrations de l'Etat, les communes de plus de 10 000 habitants ainsi que les établissements publics de

coopération intercommunale à fiscalité propre dont elles sont membres, les départements et les régions, dans des conditions fixées par décret en Conseil d'Etat.

IV. - Toute personne peut adresser son signalement au Défenseur des droits afin d'être orientée vers l'organisme approprié de recueil de l'alerte.

Article 9 [En savoir plus sur cet article...](#)

I. - Les procédures mises en œuvre pour recueillir les signalements, dans les conditions mentionnées à l'article 8, garantissent une stricte confidentialité de l'identité des auteurs du signalement, des personnes visées par celui-ci et des informations recueillies par l'ensemble des destinataires du signalement.

Les éléments de nature à identifier le lanceur d'alerte ne peuvent être divulgués, sauf à l'autorité judiciaire, qu'avec le consentement de celui-ci.

Les éléments de nature à identifier la personne mise en cause par un signalement ne peuvent être divulgués, sauf à l'autorité judiciaire, qu'une fois établi le caractère fondé de l'alerte.

II. - Le fait de divulguer les éléments confidentiels définis au I est puni de deux ans d'emprisonnement et de 30 000 € d'amende.

Article 10

A modifié les dispositions suivantes :

- Modifie [Loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 - art. 6 ter A \(V\)](#)
 - Modifie [Code du travail - art. L1132-3-3 \(V\)](#)

Article 11

A modifié les dispositions suivantes :

- Créé [Code de justice administrative - art. L911-1-1 \(V\)](#)

Article 12 [En savoir plus sur cet article...](#)

En cas de rupture du contrat de travail consécutive au signalement d'une alerte au sens de l'article 6, le salarié peut saisir le conseil des prud'hommes dans les conditions prévues au chapitre V du titre V du livre IV de la première partie du code du travail.

Article 13 [En savoir plus sur cet article...](#)

I.-Toute personne qui fait obstacle, de quelque façon que ce soit, à la transmission d'un signalement aux personnes et organismes mentionnés aux deux premiers alinéas du I de l'article 8 est punie d'un an d'emprisonnement et de 15 000 € d'amende.

II.-Lorsque le juge d'instruction ou la chambre de l'instruction est saisi d'une plainte pour diffamation contre un lanceur d'alerte, le montant de l'amende civile qui peut être prononcée dans les conditions prévues aux articles [177-2](#) et [212-2](#) du code de procédure pénale est porté à 30 000 €.

Décret n° 2017-564 du 19 avril 2017 relatif aux procédures de recueil des signalements émis par les lanceurs d'alerte au sein des personnes morales de droit public ou de droit privé ou des administrations de l'Etat

NOR: ECFM1702990D
Version consolidée au 06 février 2019

Le Premier ministre,

Sur le rapport du ministre de l'économie et des finances,

Vu le code de la défense, notamment ses articles L. 4122-4 et L. 4122-10 ;

Vu le code général des collectivités territoriales ;

Vu le code de la santé publique, notamment son article R. 6144-42 ;

Vu le code du travail ;

Vu la loi n° 78-17 du 6 janvier 1978 modifiée relative à l'informatique, aux fichiers et aux libertés, notamment son article 25 I 4 ;

Vu la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 modifiée portant droits et obligations des fonctionnaires, notamment son article 28 bis, ensemble la loi n° 84-16 du 11 janvier 1984 modifiée portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique de l'Etat, la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 modifiée portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale et la loi n° 86-33 du 9 janvier 1986 modifiée portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique hospitalière ;

Vu la loi n° 2016-1691 du 9 décembre 2016 relative à la transparence, à la lutte contre la corruption et à la modernisation de la vie économique, notamment son article 8 ;

Vu le décret n° 85-565 du 30 mai 1985 modifié relatif aux comités techniques des collectivités territoriales et de leurs établissements publics, notamment ses articles 1er et 8 ;

Vu le décret n° 2011-184 du 15 février 2011 relatif aux comités techniques dans les administrations et les établissements publics de l'Etat, notamment son article 15 ;

Vu l'avis de la Commission nationale de la négociation collective en date du 25 janvier 2017 ;

Vu l'avis du Conseil commun de la fonction publique en date du 6 mars 2017 ;

Vu l'avis du Conseil national d'évaluation des normes en date du 9 mars 2017 ;

Le Conseil d'Etat (section sociale) entendu,

Décète :

Article 1

I. - Les personnes morales de droit public autres que l'Etat ou les personnes morales de droit privé d'au moins cinquante agents ou salariés, les communes de plus de 10 000 habitants, les départements et les régions ainsi que les établissements publics en relevant et les établissements publics de coopération intercommunale à fiscalité propre regroupant au moins une commune de plus de 10 000 habitants établissent les procédures de recueil des signalements prévues au III de l'article 8 de la loi du 9 décembre 2016 susvisée, conformément aux règles qui régissent l'instrument juridique qu'ils adoptent.

II. - Dans les administrations centrales, les services à compétence nationale et les services déconcentrés relevant des administrations de l'Etat, la procédure de recueil des signalements est créée par arrêté du ou des ministres compétents.

III. - Les autorités publiques indépendantes d'au moins cinquante agents et les autorités administratives indépendantes établissent leurs procédures de recueil de signalement dans des conditions et selon des modalités précisées par ces autorités et conformément aux règles qui les régissent.

Article 2

Les organismes mentionnés à l'article 1er peuvent prévoir que les procédures de recueil des signalements sont communes à plusieurs d'entre eux.

Dans les organismes autres que ceux mentionnés au II de l'article 1er, une procédure commune à plusieurs organismes est établie après décision concordante des organes compétents.

Un arrêté du ou des ministres compétents peut également créer une procédure commune à des services placés sous leur autorité et à des établissements publics placés sous leur tutelle, après décision en ce sens des organes compétents de ces établissements.

Article 3

I. - Pour les personnes morales de droit privé et pour les personnes morales de droit public employant des personnels

dans les conditions du droit privé, le seuil de cinquante salariés prévu au III de l'article 8 de la loi du 9 décembre 2016 susvisée est déterminé selon les modalités prévues aux articles L. 1111-2 et L. 1111-3 et au premier alinéa de l'article L. 2322-2 du code du travail.

II. - Pour les personnes morales de droit public autres que celles mentionnées au I du présent article, le seuil de cinquante agents prévu au III de l'article 8 de la loi du 9 décembre 2016 susvisée est déterminé selon les modalités prévues pour le calcul des effectifs applicables aux comités techniques dont elles relèvent.

III. - Lorsque la personne morale de droit public emploie des personnels dans des conditions de droit privé et de droit public, le seuil prévu au III de l'article 8 de la loi du 9 décembre 2016 susvisée est déterminé par le cumul des effectifs calculés respectivement selon les modalités prévues au I et au II du présent article.

Article 4

I. - Le référent mentionné au premier alinéa du I de l'article 8 de la loi du 9 décembre 2016 susvisée est désigné par les autorités compétentes de l'organisme mentionné à l'article 1er du présent décret. Il peut être extérieur à cet organisme.

Le référent dispose, par son positionnement, de la compétence, de l'autorité et des moyens suffisants à l'exercice de ses missions.

Le référent peut être une personne physique ou, quelle que soit sa dénomination, toute entité de droit public ou de droit privé, dotée ou non de la personnalité morale.

Le référent et l'ensemble des personnes appelées à connaître du signalement sont soumis aux obligations prévues à l'article 9 de la loi du 9 décembre 2016 susvisée.

II. - La procédure de recueil des signalements précise l'identité du référent susceptible de recevoir les alertes.

III. - Dans les organismes mentionnés à l'article 2 de la loi n° 84-16 du 11 janvier 1984 susvisée, au premier alinéa de l'article 2 de la loi du 26 janvier 1984 susvisée et à l'article 2 de la loi n° 86-33 du 9 janvier 1986 susvisée, le référent déontologue mentionné à l'article 28 bis de la loi du 13 juillet 1983 susvisée peut également être désigné pour exercer les missions de référent mentionné au I.

Le référent déontologue prévu à l'article L. 4122-10 du code de la défense peut également être désigné pour exercer les missions de référent mentionné au I.

Article 5

I. - La procédure de recueil des signalements précise les modalités selon lesquelles l'auteur du signalement :

1° Adresse son signalement au supérieur hiérarchique, direct ou indirect, à l'employeur ou au référent mentionné à l'article 4 du présent décret ;

2° Fournit les faits, informations ou documents quel que soit leur forme ou leur support de nature à étayer son signalement lorsqu'il dispose de tels éléments ;

3° Fournit les éléments permettant le cas échéant un échange avec le destinataire du signalement.

II. - La procédure précise les dispositions prises par l'organisme :

1° Pour informer sans délai l'auteur du signalement de la réception de son signalement, ainsi que du délai raisonnable et prévisible nécessaire à l'examen de sa recevabilité et des modalités suivant lesquelles il est informé des suites données à son signalement ;

2° Pour garantir la stricte confidentialité de l'auteur du signalement, des faits objets du signalement et des personnes visées, y compris en cas de communication à des tiers dès lors que celle-ci est nécessaire pour les seuls besoins de la vérification ou du traitement du signalement ;

3° Pour détruire les éléments du dossier de signalement de nature à permettre l'identification de l'auteur du signalement et celle des personnes visées par celui-ci lorsqu'aucune suite n'y a été donnée, ainsi que le délai qui ne peut excéder deux mois à compter de la clôture de l'ensemble des opérations de recevabilité ou de vérification.

L'auteur du signalement et les personnes visées par celui-ci sont informés de cette clôture.

III. - La procédure mentionne l'existence d'un traitement automatisé des signalements mis en œuvre après autorisation de la Commission nationale de l'informatique et des libertés.

Article 6

L'organisme procède à la diffusion de la procédure de recueil des signalements qu'il a établie par tout moyen, notamment par voie de notification, affichage ou publication, le cas échéant sur son site internet, dans des conditions propres à permettre à la rendre accessible aux membres de son personnel ou à ses agents, ainsi qu'à ses collaborateurs extérieurs ou occasionnels. Cette information peut être réalisée par voie électronique.

Article 7

Le présent décret est applicable en Nouvelle-Calédonie, en Polynésie française et dans les îles Wallis et Futuna.

Pour l'application des dispositions de l'article 3 du présent décret, les références au code du travail sont remplacées par les références aux textes applicables localement en matière de calcul des seuils d'effectifs.

Pour l'application du présent décret, les références au département et à la région sont remplacées par la référence à la collectivité pour la Guyane, la Martinique, Saint-Barthélemy, Saint-Martin, Saint-Pierre-et-Miquelon, la Nouvelle-Calédonie, la Polynésie française et les îles Wallis et Futuna.

Article 8

Le présent décret entre en vigueur le 1er janvier 2018.

Article 9

Le ministre des affaires étrangères et du développement international, la ministre de l'environnement, de l'énergie et de la mer, chargée des relations internationales sur le climat, la ministre de l'éducation nationale, de l'enseignement supérieur et de la recherche, le ministre de l'économie et des finances, la ministre des affaires sociales et de la santé, le ministre de la défense, le garde des sceaux, ministre de la justice, la ministre du travail, de l'emploi, de la formation professionnelle et du dialogue social, le ministre de l'aménagement du territoire, de la ruralité et des collectivités territoriales, le ministre de l'intérieur, le ministre de l'agriculture, de l'agroalimentaire et de la forêt, porte-parole du Gouvernement, la ministre du logement et de l'habitat durable, la ministre de la culture et de la communication, la ministre des familles, de l'enfance et des droits des femmes, la ministre de la fonction publique, le ministre de la ville, de la jeunesse et des sports et la ministre des outre-mer sont chargés, chacun en ce qui le concerne, de l'exécution du présent décret, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Fait le 19 avril 2017.

Bernard Cazeneuve

Par le Premier ministre :

Le ministre de l'économie et des finances,

Michel Sapin

Le ministre des affaires étrangères et du développement international,

Jean-Marc Ayrault

La ministre de l'environnement, de l'énergie et de la mer, chargée des relations internationales sur le climat,

Ségolène Royal

La ministre de l'éducation nationale, de l'enseignement supérieur et de la recherche,

Najat Vallaud-Belkacem

La ministre des affaires sociales et de la santé,

Marisol Touraine

Le ministre de la défense,

Jean-Yves Le Drian

Le garde des sceaux, ministre de la justice,

Jean-Jacques Urvoas

La ministre du travail, de l'emploi, de la formation professionnelle et du dialogue social,

Myriam El Khomri

Le ministre de l'aménagement du territoire, de la ruralité et des collectivités territoriales,

Jean-Michel Baylet

Le ministre de l'intérieur,

Matthias Fekl

Le ministre de l'agriculture, de l'agroalimentaire et de la forêt, porte-parole du Gouvernement,

Stéphane Le Foll

La ministre du logement et de l'habitat durable,

Emmanuelle Cosse

La ministre de la culture et de la communication,

Audrey Azoulay

La ministre des familles, de l'enfance et des droits des femmes,

Laurence Rossignol

La ministre de la fonction publique,

Annick Girardin

Le ministre de la ville, de la jeunesse et des sports,

Patrick Kanner

La ministre des outre-mer,

Ericka Bareigts

RÉPUBLIQUE FRANÇAISE

Ministère de l'action et des comptes
publics

Circulaire du 19 juillet 2018 relative à la procédure de signalement des alertes émises par les agents publics dans le cadre des articles 6 à 15 de la loi n°2016-1691 du 9 décembre 2016 relative à la transparence, à la lutte contre la corruption et à la modernisation de la vie économique, et aux garanties et protections qui leur sont accordées dans la fonction publique

NOR : CPAF1800656C

Le Ministre de l'action et des comptes publics

Le Secrétaire d'État auprès du ministre de l'action et des comptes publics

à

Messieurs les ministres d'Etat

Mesdames et Messieurs les ministres et secrétaires d'État,

Mesdames et Messieurs les secrétaires généraux,

Mesdames et Messieurs les préfets de région, Mesdames et Messieurs les préfets de département

Mesdames et Messieurs les représentants de l'Etat dans les collectivités mentionnées à l'article 72-3 de la Constitution

Mesdames et Messieurs les directeurs généraux des agences régionales de santé

Objet : Champ d'application et procédure de signalement des alertes dans la fonction publique ainsi que les garanties et protections accordées aux agents publics

Résumé : La présente circulaire précise le cadre juridique applicable aux « lanceurs d'alerte » dans la fonction publique, les modalités de recueils des signalements et leur traitement ainsi que les garanties et protections dont bénéficient les agents.

Mots-clés : *fonction publique ; déontologie ;*

Textes de référence :

- Code de procédure pénale, article 40
- Code de la défense, articles L.4122-4 et L.4122-10
- Loi n°83-634 du 13 juillet 1983 modifiée portant droits et obligations des fonctionnaires, articles 6 ter A, 11, 25 bis et 28 bis
- Loi n°2016-1691 du 9 décembre 2016 relative à la transparence, à la lutte contre la corruption et à la modernisation de la vie économique, articles 6 à 15
- Loi organique n° 2011-333 du 29 mars 2011 modifiée relative au Défenseur des droits
- Décret n° 2017-519 du 10 avril 2017 relatif au référent déontologue dans la fonction publique, article 8
- Décret n°2017-564 du 19 avril 2017 relatif aux procédures de recueil des signalements émis par les lanceurs d'alerte au sein des personnes morales de droit public ou de droit privé ou des administrations de l'État
- Délibération n°2017-191 du 22 juin 2017 portant modification de la délibération n°2005-305 du 8 décembre 2005 portant autorisation unique de traitements automatisés de données à caractère personnel mise en œuvre dans le cadre de dispositifs d'alerte professionnelle (AU – 004).

I.	Champ d'application du régime du signalement dans la fonction publique	2
	1-1. Agents susceptibles de faire un signalement.....	2
	1-2. Actes et faits susceptibles d'être signalés	3
	1-3. Identification du destinataire des signalements.....	5
II.	Modalités et procédure de signalement	6
	2-1. La voie de droit commun : le signalement interne (niveau 1).....	8
	2.2 - Le signalement externe dans l'hypothèse d'une absence de suites données au signalement (niveau 2)	11
	2.3 La divulgation publique (niveau 3)	12
	2.4 En cas de danger grave et imminent ou en présence d'un risque de dommages irréversibles	12
III.	Mesures de garantie et de protection des agents à l'occasion d'un signalement.....	12
	3-1. Garanties, protections et limites pour l'agent ayant effectué un signalement.....	12
	3-2. Garanties pour l'agent mis en cause par le signalement	15

Introduction

La loi n°2016-1691 du 9 décembre 2016 relative à la transparence, à la lutte contre la corruption et à la modernisation de la vie économique a donné un cadre commun et harmonisé au dispositif relatif aux alertes, remplaçant ainsi la plupart des dispositifs spécifiques ou sectoriels qui avaient été auparavant instaurés notamment dans le secteur public¹.

Le législateur a souhaité reconnaître l'intérêt des signalements pour dissuader et prévenir des actes répréhensibles, qu'ils soient ou non constitutifs d'une infraction pénale, et éviter le maintien de situations préjudiciables à l'intérêt général. Les dispositions de la loi s'appliquent tant au secteur public qu'au secteur privé.

Le chapitre II de la loi du 9 décembre 2016 précitée donne une définition large du « lanceur d'alerte » et précise les faits et actes susceptibles d'être signalés dans ce cadre (article 6). Elle couvre tant les signalements effectués dans un cadre professionnel que les alertes effectuées par toute personne physique. Ce même chapitre II prévoit des garanties ainsi qu'un cadre général de procédure graduée permettant le recueil des signalements (article 8) qui interviennent dans un cadre professionnel.

Le III de l'article 8 précité de la loi du 9 décembre 2016, dont le décret n° 2017-564 du 19 avril 2017 porte application, impose aux administrations de l'Etat, aux communes de plus de 10.000 habitants, départements, régions, collectivités mentionnées à l'article 72-3 de la Constitution, et aux établissements publics en relevant, ainsi qu'aux établissements publics de coopération intercommunale à fiscalité propre regroupant au moins une commune de plus de 10.000 habitants, et aux personnes morales de droit public ou de droit privé de plus de 50 agents ou salariés, d'établir une procédure de recueil de signalements.

Les organismes chargés d'établir une procédure de recueil de signalements sont tenus d'en assurer la diffusion par tout moyen de manière à la rendre accessible à leurs agents et collaborateurs extérieurs ou occasionnels.

La loi du 9 décembre 2016 a également modifié l'article 6 ter A de la loi n°83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires, et a inséré des dispositions spécifiques relatives à la protection des agents publics régis par le statut général des fonctionnaires. Ces dispositions s'appliquent aux agents publics de chacun des trois versants de la fonction publique (de l'État, territoriale, hospitalière).

L'article 15 de la loi du 9 décembre 2016 a également introduit un nouvel alinéa à l'article L. 4122-4 du code de la défense applicable aux militaires et analogue à l'article 6 ter A précité.

L'article 6 ter A de la loi du 13 juillet 1983 et l'article L. 4122-4 du code de la défense protègent l'agent public qui décide de procéder à un signalement en définissant le champ des faits et actes pour lesquels aucune mesure défavorable ne peut être prise à son encontre. Il appartient en effet aux personnes morales ou aux administrations concernées de protéger ces agents publics sur le plan juridique, tout en prévoyant des sanctions éventuelles en cas de dénonciation calomnieuse ou de signalement abusif.

¹ Loi n°2016-1691 du 9 décembre 2016, l'article 15 supprime les articles L. 1351-1 et L. 5312-4-2 du code de la santé publique, les articles L. 1161-1 et L. 4133-5 du code du travail, l'article 25 de la loi n°2013-907 du 11 octobre 2013 relative à la transparence de la vie publique, les articles 1^{er} et les 3^o et 4^o de l'article 2 et l'article 12 de la loi n°2013-316 du 16 avril 2013 relative à l'indépendance de l'expertise en matière de santé et d'environnement et à la protection des lanceurs d'alerte. La loi du 9 décembre 2016 n'a cependant pas modifié les dispositions de la loi n°2015-912 du 24 juillet 2015 relative au renseignement qui prévoit la protection du lanceur d'alerte pour les services spécialisés de renseignement, ni l'article L. 4131-1 du code de travail relatif au droit d'alerte et de retrait en cas de danger grave pour la vie ou la santé du travailleur ou de déficience constatée dans le système de protection ainsi que les dispositions du décret n°82-453 du 28 mai 1982 relatif à l'hygiène, la sécurité et la prévention médicale. En outre, le décret n° 2010-974 en date du 26 août 2010 fixe des dispositions similaires applicables à la santé et à la sécurité au travail ainsi qu'à la prévention médicale du personnel militaire servant au sein de la gendarmerie nationale.

Ces articles offrent des garanties et protections communes aux agents faisant un signalement soit au titre de la procédure autonome, déjà prévue en matière de crime et délit par le second alinéa de l'article 40 du code de procédure pénale², soit au titre de la procédure prévue par l'article 8 de la loi du 9 décembre 2016 précitée, qui précise les modalités du signalement concernant l'ensemble des faits susceptibles d'en faire l'objet.

La présente circulaire identifie les agents publics susceptibles de faire un signalement dans la fonction publique ainsi que les destinataires de celui-ci. Elle précise également tous les faits et actes susceptibles d'être signalés, les modalités encadrant les signalements effectués dans le cadre de la procédure prévue à l'article 8 de la loi du 9 décembre 2016, ainsi que les mesures de garantie et de protection dont bénéficient les agents publics procédant à un signalement ainsi qu'éventuellement, les agents mis en cause par le signalement.

I. Champ d'application du régime du signalement dans la fonction publique

1-1. Personnes susceptibles de faire un signalement et ayant accès à la procédure de signalement des alertes dans un cadre professionnel

a) Définition du lanceur d'alerte dans un cadre professionnel

Est un lanceur d'alerte en vertu de l'article 6 de la loi du 9 décembre 2016 précitée « *une personne physique qui révèle ou signale, de manière désintéressée et de bonne foi, un crime ou un délit, une violation grave et manifeste d'un engagement international régulièrement ratifié ou approuvé par la France, d'un acte unilatéral d'une organisation internationale pris sur le fondement d'un tel engagement, de la loi ou du règlement, ou une menace ou un préjudice graves pour l'intérêt général, dont elle a eu personnellement connaissance.* ».

L'article 8 de la loi du 9 décembre 2016 précitée fixe une procédure graduée de signalement des alertes dans un cadre professionnel. En effet, le III du même article précise que les signalements pour lesquels une procédure est imposée, sont ceux émis par « *les membres [du] personnel ou par des collaborateurs extérieurs et occasionnels* » des administrations, organismes ou collectivités concernés.

Le Conseil Constitutionnel a estimé que la procédure du III de l'article 8 était limitée « *aux seuls lanceurs d'alerte procédant à un signalement visant l'organisme qui les emploie ou celui auquel ils apportent leur collaboration dans un cadre professionnel.* »³. Ainsi, si les tiers et les usagers peuvent répondre à la définition du lanceur d'alerte précédemment citée, la procédure de signalement que les organismes visés au III de l'article 8 doivent mettre en place, ne leur est pas applicable. Par ailleurs, le droit reconnu aux agents publics de procéder à un signalement qui concerne, comme le souligne le Conseil Constitutionnel, « *l'organisme qui les emploie ou celui auquel ils apportent leur collaboration* », ne se limite pas au périmètre du service auprès duquel ils sont affectés, mais peut s'étendre à l'ensemble des services qui les emploient.

b) Personnes ayant accès à la procédure de signalement des alertes dans un cadre professionnel

La procédure de recueil des signalements prévue au III de l'article 8 de la loi du 9 décembre 2016 doit être mise en place et accessible à tous les agents et collaborateurs extérieurs et occasionnels, des organismes concernés quel que soit leur statut.

² Le second alinéa de l'article 40 du code de procédure pénale prévoit, en effet, que « *Toute autorité constituée, tout officier public ou fonctionnaire qui, dans l'exercice de ses fonctions, acquiert la connaissance d'un crime ou d'un délit est tenu d'en donner avis sans délai au procureur de la République et de transmettre à ce magistrat tous les renseignements, procès-verbaux et actes qui y sont relatifs.* ».

³ Cons. Cons. Décision n°2016-741 DC du 8 décembre 2016, cons.7.

La procédure s'impose aux organismes suivants :

- les administrations de l'Etat : administrations centrales, services à compétence nationale, services déconcentrés relatives des administrations de l'Etat ;
- les communes de plus de 10.000 habitants, les départements et les régions, les collectivités mentionnées à l'article 72-3 de la Constitution, ainsi que les établissements publics en relevant et les établissements publics de coopération intercommunale à fiscalité propre regroupant au moins une commune de plus de 10.000 habitants ;
- les autorités publiques indépendantes d'au moins cinquante agents et les autorités administratives indépendantes ;
- toute autre personne morale de droit public ou de droit privé d'au moins cinquante agents⁴ ou salariés (établissements publics, groupement d'intérêt public, etc.).

Doivent y avoir accès tous les agents de ces organismes quel que soit leur statut : fonctionnaires titulaires ou stagiaires, contractuels de droit public ou de droit privé, ainsi que leurs collaborateurs extérieurs et occasionnels (stagiaires et apprentis notamment). En application des dispositions du V de l'article 34 de la loi n° 2000-321 du 12 avril 2000, la procédure est également ouverte aux agents de droit local employés par les administrations et agences publiques de l'Etat à l'étranger⁵.

Les agents affectés dans une collectivité, un établissement public ou un organisme non soumis à l'obligation de mettre en place une procédure d'alerte, peuvent réaliser un signalement, en respectant la procédure graduée prévue au I de l'article 8. Ils peuvent ainsi s'adresser au supérieur hiérarchique direct ou indirect ou, le cas échéant, à l'autorité territoriale.

Par ailleurs, le IV de l'article 8 de la loi du 9 décembre 2016 rappelle que toute personne peut adresser son signalement au Défenseur des droits qui l'orientera vers l'organisme approprié pour recueillir son signalement.

1-2. Actes et faits susceptibles d'être signalés

Sont susceptibles d'être signalés non seulement des actes mais également des faits, dès lors qu'ils sont susceptibles d'être constitutifs de l'une des qualifications précisées ci-dessous et qu'ils concernent l'organisme qui emploie l'agent auteur du signalement.

- Il peut s'agir de faits constitutifs d'un délit ou d'un crime. Ils doivent être susceptibles de revêtir une telle qualification pénale, c'est-à-dire de constituer une infraction délictuelle ou criminelle au regard des dispositions législatives de nature pénale. Les faits constitutifs d'une contravention pénale sont exclus.

Par ailleurs, il est rappelé qu'il existe une autre procédure distincte prévue par l'article 40 du code de procédure pénale qui fait obligation à toute autorité constituée, officier public ou fonctionnaire, qui acquiert, dans l'exercice de ses fonctions, la connaissance d'un crime ou d'un délit d'en donner avis sans délai au procureur de la République et de transmettre à ce magistrat tous les renseignements, procès-verbaux et actes qui y sont relatifs⁶. La procédure de l'article 40 est

⁴ Les modalités de définition de ce seuil sont précisées par l'article 3 du décret n° 2017-564 du 19 avril 2017

⁵ Article 34- V de la loi du 12 avril 2000 : « V.- Lorsque les nécessités du service le justifient, les services de l'Etat à l'étranger peuvent, dans le respect des conventions internationales du travail, faire appel à des personnels contractuels recrutés sur place, sur des contrats de travail soumis au droit local, pour exercer des fonctions concourant au fonctionnement desdits services. ».

⁶ Dans ce cadre, les faits doivent répondre aux critères suivants :

- les faits doivent être suffisamment établis ;
- l'agent en a eu connaissance dans l'exercice de ses fonctions ;
- Ils portent « une atteinte suffisamment caractérisée aux dispositions dont [l'agent ou l'autorité concernés] ont pour mission d'assurer l'application ». CE, section 27 octobre 1999, Solana n°196306.
- Ils sont susceptibles d'être qualifiés de crime ou délit.

ouverte à un public plus restreint que la procédure de la loi du 9 décembre 2016. Le respect de la procédure de la loi du 9 décembre 2016 est en outre indispensable pour permettre aux auteurs du signalement de bénéficier de l'ensemble des protections et garanties qu'elle accorde.

- Il peut aussi s'agir de violation grave et manifeste d'un engagement international régulièrement ratifié ou approuvé par la France, de violation grave et manifeste d'un acte unilatéral d'une organisation internationale pris sur le fondement d'un tel engagement ;
- Il peut en outre s'agir d'une violation grave et manifeste d'une loi ou d'un règlement ;
- Il peut enfin s'agir d'une menace ou d'un préjudice, grave pour l'intérêt général. La menace et le préjudice graves pour l'intérêt général prennent en compte les situations particulières dans lesquelles un signalement permettrait de prévenir ou de corriger des effets particulièrement néfastes provenant de dysfonctionnements graves au sein d'un organisme qui toucheraient tout secteur d'intérêt général (par exemple, en matière de santé publique, d'environnement, de sécurité des biens, de sécurité des personnes telle que la protection de l'enfance, etc.). Le signalement vise aussi bien l'origine ou la cause d'un fait ou d'un comportement grave qui n'a pas encore engendré de conséquences (menace), que son résultat ou ses effets (préjudice déjà constitué).

Les faits, actes, menaces ou préjudices, susceptibles de faire l'objet d'un signalement doivent être d'une particulière intensité : la violation doit être **grave et manifeste, de même que** la menace ou le préjudice doit être **grave pour l'intérêt général**. La violation de la loi ou du règlement, par exemple, doit être à la fois susceptible d'entraîner des conséquences graves et, par son caractère manifeste, reposer sur des éléments dont l'existence est difficilement contestable. L'appréciation de la gravité des faits, actes, menaces et préjudices incombe en tout premier lieu au lanceur d'alerte, avant de procéder au signalement.

S'agissant des conflits d'intérêts⁷, ceux-ci ne peuvent faire l'objet d'un signalement au sens de l'article 6 de la loi du 9 décembre 2016, que s'ils constituent un délit de prise illégale d'intérêts, une violation grave et manifeste de la loi, ou une menace ou un préjudice grave pour l'intérêt général.

Sont exclus du dispositif de signalement, en vertu du second alinéa de l'article 6 de la loi du 9 décembre 2016 précitée, les faits, informations ou documents, quel que soit leur forme ou leur support, dès lors qu'ils sont couverts par le secret de la défense nationale⁸, le secret médical⁹ ou le secret des relations entre un avocat et son client¹⁰.

L'appréciation de l'ensemble de ces faits et actes sera effectuée à l'occasion, notamment, de l'examen de la recevabilité du signalement.

⁷ Le conflit d'intérêts est défini par l'article 25 bis de la loi du 13 juillet 1983 précitée comme « toute situation d'interférence entre un intérêt public et des intérêts publics ou privés qui est de nature à influencer ou paraître influencer l'exercice indépendant, impartial et objectif de ses fonctions. »

⁸ Les atteintes au secret de la défense nationale sont définies par les articles 413-9 et suivants du code pénal ainsi que par les articles R. 2311-1 et suivants du code de la défense. Sont, par exemple, visés par les dispositions de la loi du 9 décembre 2016, les documents relatifs aux installations militaires, comme, les documents relatifs à l'activité du centre d'études du Bouchet qui étudie les menaces nucléaires, bactériologiques et chimiques ; les documents relatifs aux procédures en relation avec la défense nationale comme le plan de sécurité Vigipirate mis en place par le ministère de l'intérieur et les dossiers d'habilitation au secret défense, y compris à l'égard des personnes concernées par l'habilitation. Les actions menées en opération par les forces armées sur le fondement d'ordres opérationnels protégés par le secret de la défense nationale sont exclues du dispositif d'alerte.

⁹ Le secret médical constitue un droit pour la personne malade et les usagers du système de santé tel que défini par le titre Ier du Livre Ier de la Première Partie législative du code de la santé publique.

¹⁰ Le secret professionnel des avocats est soumis aux règles législatives et réglementaires édictées par l'article 66-5 de la loi n°71-1130 du 31 décembre 1971 ainsi que les articles 4 et 5 du décret n°2005-790 du 12 juillet 2005.

1-3. Identification du destinataire des signalements

L'article 8 de la loi du 9 décembre 2016 indique que le destinataire d'un signalement est le supérieur hiérarchique, direct ou indirect, l'employeur ou un référent désigné par celui-ci.

La notion d'« employeur » désigne plus spécifiquement dans la fonction publique, le supérieur hiérarchique direct ou indirect. Dans la fonction publique territoriale, l'autorité territoriale peut également être rendue destinataire des signalements.

Les administrations sont, en outre, tenues de désigner un référent alerte qui peut être une personne physique ou une entité de droit public ou de droit privé, dotée ou non de la personnalité morale, dans les conditions prévues par l'article 4 du décret du 19 avril 2017 susvisé.

Sauf dans un cas de conflit d'intérêts¹¹, l'agent public, auteur d'un signalement dans la fonction publique peut donc s'adresser au destinataire de son choix, entre le supérieur hiérarchique direct ou indirect et le référent désigné.

Toutefois, il sera souligné que le législateur a souhaité, sans remettre en cause la légitimité du supérieur hiérarchique, que ce dernier ne soit pas obligatoirement destinataire de tous les signalements effectués par les agents placés sous son autorité¹² mais constitue cependant un destinataire possible. En tout état de cause, il n'a pas à être saisi systématiquement d'un signalement, en même temps que le référent désigné.

Il est recommandé que le signalement soit porté à la connaissance du référént alerte.

Si l'auteur du signalement choisit de saisir son supérieur hiérarchique direct ou indirect, il est recommandé que le signalement soit transféré au référent alerte, sous réserve de l'accord de l'auteur et dans des conditions en garantissant la confidentialité. Ceci afin d'assurer le suivi et le traitement du signalement et le respect des délais impartis par la procédure prévue à l'article 8 de la loi du 9 décembre 2016. Le référent alerte devient alors le destinataire de ce signalement au sens de cette disposition.

Il est souhaitable, afin de donner toute la visibilité à ce dispositif de protection des agents auteurs de signalement, que les services et collectivités confient également au référént déontologue prévu par le décret n°2017-519 du 10 avril 2017 précité, les missions du référent alerte désigné selon les modalités prévues par le décret du 19 avril 2017 précité. Cette nomination est possible si le référent déontologue dispose également, de par son positionnement, de la compétence, de l'autorité et des moyens suffisants pour l'exercice des missions du référent alerte. Pour les collectivités affiliées à un centre de gestion, pour lesquelles la fonction de référent déontologue est d'ores-et-déjà une mission obligatoire du centre de gestion, la fonction de référent alerte pourra être assurée par le référent déontologue si le centre de gestion propose cette prestation au titre des missions facultatives.

En tout état de cause, le destinataire, une fois choisi, constitue le seul interlocuteur pour l'auteur du signalement.

Enfin, le législateur a souhaité confier un rôle spécifique au Défenseur des droits, en le chargeant d'orienter vers les autorités compétentes toute personne signalant une alerte dans les conditions fixées par la loi et de veiller aux droits et libertés de cette personne¹³. Le Défenseur des droits n'est cependant

¹¹ Article 6 ter A de la loi 83-634 du 13 juillet 1983

¹² En ce sens, voir le rapport n° 4045 de Monsieur Sébastien Denaja, en nouvelle lecture sur le projet de loi relatif à la transparence, à la lutte contre la corruption et à la modernisation de la vie économique (Sapin II).

¹³ Le IV de l'article 8 de la loi du 9 décembre 2016 précitée rappelle, en effet, que toute personne peut adresser son signalement au Défenseur des droits qui l'orientera vers l'organisme approprié pour recueillir son signalement.

pas compétent lui-même pour effectuer les vérifications nécessaires pour constater la réalité des dysfonctionnements signalés, ni les faire cesser¹⁴.

Afin de faciliter ce rôle d'orientation du Défenseur des droits, il est recommandé aux autorités publiques tenues d'établir une procédure de recueil des signalements de l'informer de la procédure mise en place et des coordonnées du référent alerte désigné.

II. Modalités et procédure de signalement

Les autorités publiques tenues d'établir une procédure de recueil des signalements doivent le faire selon les modalités définies par l'article 5 du décret du 19 avril 2017 précité.

Dans les administrations de l'Etat (administrations centrales, services déconcentrés, services à compétence nationale) cette procédure est créée par un arrêté du ou des ministres compétents. L'arrêté du ministre concerné peut également prévoir une procédure commune à des services placés sous son autorité et également à des établissements publics placés sous sa tutelle, après décision en ce sens des organes compétents de ces établissements.

Pour les autres personnes morales, collectivités territoriales ou autorités publiques concernées¹⁵, le décret du 19 avril 2017 précise que la procédure est établie conformément aux règles qui régissent l'instrument juridique qu'elles adoptent. Elles disposent donc d'une plus grande souplesse quant aux modalités les mieux adaptées pour répondre à leurs obligations. Il peut s'agir, notamment, d'un code de bonne conduite, d'une charte de déontologie, d'une note de service. Cet instrument est adopté conformément aux dispositions législatives ou réglementaires qui le régissent.

Les administrations de l'Etat disposent d'une grande marge de manœuvre quant à l'organisation de la procédure de recueil des signalements et à la désignation du référent alerte, à l'instar de l'organisation existante pour le référent déontologue. Ainsi, par exemple, un référent alerte peut être désigné pour une ou plusieurs directions d'un même ministère, voire pour plusieurs ministères. De même, le choix peut être fait de mettre en place une organisation collégiale mieux à même de répondre aux besoins de l'administration concernée.

Pour les autres personnes morales, collectivités publiques ou autorités publiques concernées, il leur est possible de mettre en œuvre une procédure commune entre plusieurs de ces organismes, sous réserve, d'une décision concordante de chacun de leurs organes compétents. Un arrêté ministériel peut également créer une procédure commune à des services placés sous l'autorité d'un ou plusieurs ministères ou à des établissements publics placés sous leur tutelle, après décision en ce sens des organes compétents de ces établissements, (article 2 du décret du 19 avril 2017 précité).

L'organisation choisie ne peut, en tout état de cause, avoir pour effet de limiter le droit de l'agent de procéder à un signalement, ni la protection dont il doit bénéficier dès lors qu'il respecte la procédure mise en place.

¹⁴ Cf. Guide « Orientation et protection des lanceurs d'alerte » du Défenseur des droits accessible sur le site <https://www.defenseurdesdroits.fr/fr>.

¹⁵ Pour mémoire, il s'agit des personnes morales de droit public autres que l'Etat d'au moins cinquante agents, aux communes de plus de 10.000 habitants, aux départements et aux régions, collectivités mentionnées à l'article 72-3 de la Constitution, aux établissements publics en relevant et aux établissements publics de coopération intercommunale à fiscalité propre regroupant au moins une commune de plus de 10.000 habitants ainsi qu'aux autorités publiques indépendantes d'au moins cinquante agents et aux autorités administratives indépendantes.

La procédure de signalement prévue par l'article 8 de la loi du 9 décembre 2016 est graduée en plusieurs niveaux :

Le premier niveau de la procédure est constitué par le signalement interne – il s'agit de la procédure de droit commun que les services sont tenus de mettre en place en vertu de l'article 1^{er} du décret du 19 avril 2017 précité (niveau 1). L'essentiel des signalements devrait pouvoir être traité à ce stade.

Le deuxième niveau de la procédure est constitué par un signalement externe. En l'absence de suite donnée dans un « délai raisonnable » au signalement interne, l'auteur du signalement peut communiquer directement à des autorités extérieures compétentes (niveau 2).

La loi précise que les autorités extérieures compétentes sont soit les autorités judiciaires, soit les autorités administratives ou les ordres professionnels¹⁶. En tant qu'« autorités », les autorités administratives et judiciaires ont en commun de disposer d'un pouvoir de décision et d'être « extérieures » à la structure qui emploie l'agent. Toutefois, la loi du 9 décembre 2016 n'a pas entendu modifier les règles de saisine et de compétence de ces autorités. S'agissant des autorités judiciaires, il s'agit du procureur de la République. Pour les autorités administratives, sont notamment visés par ces dispositions certaines autorités publiques indépendantes ou autorités administratives indépendantes (telle que la Haute Autorité pour la transparence de la vie publique), ou même un service à compétence nationale (tel que l'Agence française anticorruption), en raison de leurs compétences et des pouvoirs d'investigation et de décision dont elles disposent dans le domaine visé par le signalement.

Le troisième niveau est constitué par la divulgation publique. La divulgation au public ne peut intervenir qu'en dernier ressort à défaut de traitement du signalement par ces autorités extérieures dans un délai de trois mois¹⁷ (niveau 3).

Cette procédure en trois étapes n'est pas obligatoire en cas de danger grave et imminent¹⁸ ou en présence d'un risque de dommages irréversibles¹⁹. Dans une telle hypothèse, le signalement peut être porté directement à la connaissance des autorités extérieures compétentes susmentionnées et peut être, concomitamment, rendu public.

La qualification de danger grave et imminent résulte d'éléments objectifs appréciés en fonction des circonstances de l'espèce.

¹⁶ Ces autorités extérieures compétentes ne se confondent pas avec les autorités publiques, mentionnées supra, sur qui repose l'obligation d'établir une procédure de signalement.

¹⁷ Le traitement doit être entendu comme la prise en charge effective du dossier et non son nécessaire aboutissement.

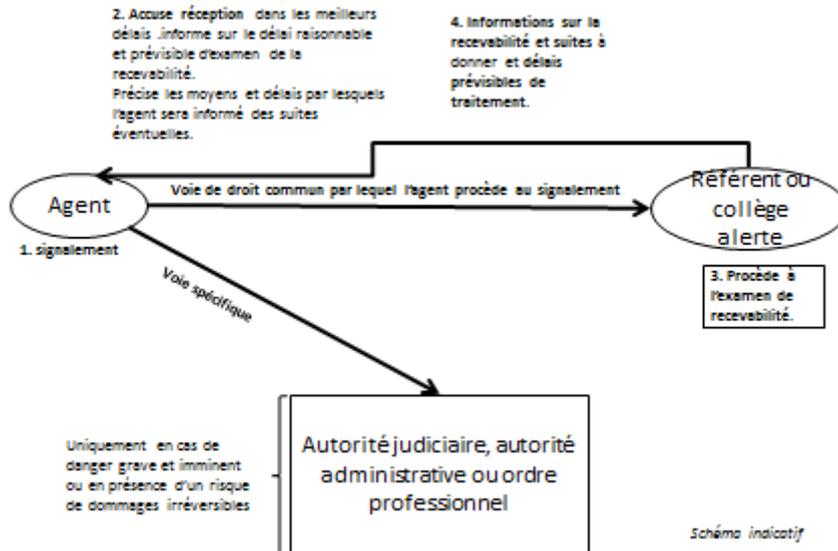
¹⁸ Les dangers graves et imminents peuvent à la fois affecter le bien commun, les tiers ou les agents dans l'exercice de leur fonction.

¹⁹ Les risques de dommages irréversibles peuvent, par exemple, viser certains risques graves sur la santé publique ou l'environnement.

2-1. La voie de droit commun : le signalement interne (niveau 1)

Schéma n°1

1. Signalement par l'agent et examen de recevabilité par un référent alerte unique ou par un collège alerte



2.1.1 Modalités de transmission et contenu du signalement

Il est recommandé que le signalement soit, en toute hypothèse, effectué, dans un premier temps, auprès du référent alerte²⁰, le mieux à même d'apprécier le traitement du signalement et de saisir l'autorité compétente pour mettre fin aux faits, actes, menaces ou préjudices signalés. Il permet de préserver l'auteur du signalement des conséquences d'un signalement mal orienté.

Les agents sont invités à faire usage de l'écrit, y compris par voie dématérialisée, selon la procédure mise en place par le service. La procédure doit faire état des mesures de nature à garantir la confidentialité de l'auteur du signalement²¹.

L'agent auteur du signalement doit apporter au soutien de son signalement les faits, informations ou documents dont il dispose, susceptibles d'étayer et justifier son signalement (2° de l'article 5 du décret du 19 avril 2017 précité). Il doit également indiquer les circonstances dans lesquelles il en a eu personnellement connaissance, notamment à l'occasion de l'exercice de ses fonctions.

L'agent auteur du signalement doit en outre mettre le destinataire du signalement en capacité d'échanger avec lui pour compléter son signalement (3° de l'article 5 du décret du 19 avril 2017 précité). Un signalement anonyme n'est pas de nature à permettre de nourrir cet échange.

Nb : dans l'hypothèse où l'auteur d'un signalement acquiert la connaissance d'un crime ou d'un délit dans l'exercice de ses fonctions au sens de l'article 40 du code de procédure pénale, il est tenu d'en donner avis sans délai au procureur de la République (voir *supra* 1.2). Le signalement effectué auprès du référent alerte n'a pas pour effet de transférer à ce référent, la responsabilité personnelle incombant à l'auteur du signalement dès lors que ce dernier a la certitude qu'il s'agit d'un crime ou d'un délit. Il permet de mettre en œuvre les mesures de protection adéquates (mentionnées au III de la présente circulaire).

²⁰ Dans le cas d'un conflit d'intérêts, l'agent doit avoir préalablement alerté en vain l'une des autorités hiérarchiques dont il relève. Il peut également témoigner de ces faits devant le référent déontologue si celui-ci est différent du référent alerte.

²¹ Voir sur point la délibération n°2017-191 du 22 juin 2017 de la CNIL précitée.

2.1.2 La réception du signalement

À la réception du signalement, le destinataire informe dans les meilleurs délais l'agent auteur du signalement de la bonne réception de son signalement et des garanties de confidentialité dont il bénéficie.

Les garanties de confidentialité s'imposent à toutes les personnes chargées de la gestion du signalement qui interviennent au stade du recueil ou de son traitement. Les informations détenues par ces personnes sont limitées à ce qui est strictement nécessaire aux seuls besoins de la vérification ou du traitement du signalement.

Il l'informe également du délai raisonnable prévisible au cours duquel il examinera la recevabilité de son signalement (décret du 19 avril 2017, art. 5, II, 1^o). Le délai raisonnable est fixé par le destinataire au regard de l'objet du signalement.

Cet accusé de réception précise également à l'auteur du signalement les moyens d'information et les délais prévisibles par lesquels il sera informé des suites données à son signalement.

En cas d'absence de diligence du référent alerte pendant le délai raisonnable fixé dans l'accusé de réception l'agent auteur du signalement pourra saisir, selon sa situation, les autorités extérieures compétentes susmentionnées (étape 2).

2.1.3 L'examen de la recevabilité du signalement dans le délai raisonnable

L'examen de la recevabilité par le destinataire du signalement doit permettre de vérifier sa vraisemblance et son sérieux, et de s'assurer que l'auteur du signalement satisfait, en première analyse, aux exigences fixées par la loi.

- a) Le destinataire du signalement doit d'abord vérifier la recevabilité dudit signalement :

La recevabilité porte sur les faits et actes. Dès le stade de la recevabilité, le destinataire vérifie la nature des faits portés à sa connaissance.

Il vérifie si ces faits et actes apparaissent comme un crime ou un délit, une violation grave et manifeste d'un engagement international régulièrement ratifié ou approuvé par la France, d'un acte unilatéral d'une organisation internationale pris sur le fondement d'un tel engagement, de la loi ou du règlement, ou comme une menace ou un préjudice graves pour l'intérêt général ou susceptibles d'être constitutifs d'un conflit d'intérêts.

Il vérifie également si les faits, informations ou documents signalés ne sont couverts ni par le secret de la défense nationale, ni par le secret médical ni par le secret des relations entre un avocat et son client. Ces faits, informations ou documents ne peuvent faire l'objet d'un signalement.

Le contrôle de la recevabilité n'implique pas une vérification approfondie. Le destinataire doit au moins être en mesure de vérifier dès ce stade si les faits sont suffisamment crédibles. Tous les moyens doivent être mis à sa disposition pour permettre une telle vérification.

La recevabilité concerne également l'auteur du signalement.

Un signalement n'est recevable que s'il permet un échange entre son auteur et le destinataire. En principe, l'auteur du signalement s'identifie²², étant entendu que son identité doit être traitée de façon

²² A titre exceptionnel, si l'auteur du signalement souhaite rester anonyme, le signalement pourra être traité, à la condition que la gravité des faits soit établie et que l'auteur fournisse des éléments factuels suffisamment détaillés. Le destinataire apprécie l'opportunité de prendre en compte cette alerte dans le cadre de la procédure (cf. Délibération n°2017-191 du 22 juin 2017 précitée).

confidentielle par le destinataire²³. Les éléments de nature à identifier l'auteur d'un signalement ne peuvent être divulgués, sauf à l'autorité judiciaire et seulement avec le consentement de la personne. La connaissance de l'identité de l'auteur permet de mettre en œuvre les garanties et protection auxquelles il a droit (voir III de la présente instruction).

Le destinataire vérifie que les trois conditions suivantes sont bien réunies :

- la connaissance des faits est acquise *personnellement* par l'auteur du signalement excluant ainsi toute déduction, supputation ou toute révélation « par procuration » en relayant des informations qui lui auraient été transmises ;

- le signalement est *désintéressé* : l'auteur du signalement ne peut pas agir pour la satisfaction d'un intérêt particulier d'ordre financier ou non. Ainsi, le signalement ne peut être rémunéré ;

- enfin, le signalement doit être effectué *de bonne foi* : l'auteur doit avoir une conviction raisonnablement établie dans la véracité des faits et actes qu'il entend signaler au regard des informations auxquelles il a accès, et être dénué de toute intention de nuire.

L'agent auteur du signalement ne bénéficie des protections et garanties prévues à l'article 6 ter A que dans le cas d'un signalement effectué de bonne foi. Ainsi, en application du dernier alinéa de l'article 6 ter A, l'agent qui a relaté ou témoigné de faits de mauvaise foi, avec l'intention de nuire ou avec la connaissance au moins partielle de l'inexactitude des faits qu'il a signalés, s'expose aux sanctions de l'article 226-10 du code pénal qui punit la dénonciation calomnieuse de cinq ans d'emprisonnement et de 45 000 euros d'amende.

L'article L.4122-4 du code de la défense prévoit des dispositions similaires pour les militaires.

b) L'information sur la recevabilité

Avant la fin du délai raisonnable, le destinataire du signalement informe l'auteur du signalement de sa recevabilité, de manière sécurisée afin de garantir la confidentialité de l'échange.

Lorsque le signalement est recevable, le destinataire du signalement informe l'agent qui a fait le signalement, de sa recevabilité, des suites qui y seront données et des délais prévisibles du traitement. L'auteur de l'alerte est également informé en cas d'irrecevabilité du signalement. Il lui est fait part des motifs de cette irrecevabilité.

²³ Sur le traitement de l'identité, voir notamment l'article 2 de la délibération n°2017-191 du 22 juin 2017 de la CNIL (AU-004).

2.1.4. Le traitement interne du signalement

Schéma 2

2. Traitement interne du signalement

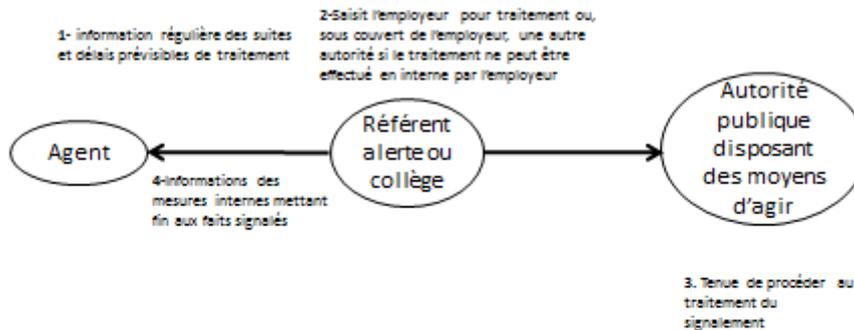


Schéma indicatif

Le traitement interne constitue une obligation qui repose sur l'autorité publique disposant des moyens d'agir pour mettre fin aux faits et actes qui font l'objet du signalement. L'absence de diligence de cette autorité pourra avoir pour effet d'engager sa responsabilité et de permettre à l'auteur du signalement de saisir les autorités compétentes externes concernées.

Le dossier peut être recevable et, après vérifications, ne pas nécessiter la mise en œuvre de mesures. Dans cette hypothèse, l'auteur du signalement et, le cas échéant, l'agent mis en cause, doivent, en tout état de cause, être informés par le destinataire du signalement.

Si, en revanche, le signalement nécessite la mise en œuvre de mesures, le traitement relèvera selon les cas de l'administration destinataire du signalement ou d'une autorité extérieure. Le traitement peut être effectué par l'administration, la collectivité ou l'organisme concerné par le signalement lorsque l'action ou l'acte relève de cette autorité. Dans ce cas, il est mis directement fin aux actes ou faits, objets du signalement. Les auteurs de ces actes ou de ces faits sont mis en demeure d'y mettre fin dans les meilleurs délais. Lorsque l'administration, la collectivité ou l'organisme concerné estime ne pas pouvoir agir directement ou indirectement, le signalement est transmis, sans délai aux autres autorités publiques à même de le traiter directement ou indirectement.

Le destinataire, seul interlocuteur de l'auteur du signalement, doit s'assurer que les actes ou les faits ont été pris en charge dans le cadre d'un traitement et doit veiller à informer régulièrement, selon des modalités préalablement définies, l'agent auteur du signalement des suites ou de l'absence de suites données à son signalement : évolution du traitement de l'alerte, choix opéré par l'autorité publique, mesures envisagées puis mesures mises en œuvre et clôture.

2.2 - Le signalement externe dans l'hypothèse d'une absence de suites données au signalement (niveau 2)

En l'absence d'examen de la recevabilité du signalement dans le délai raisonnable fixé par le destinataire du signalement, l'agent qui a fait le signalement peut s'adresser à l'autorité externe compétente susmentionnée.

2.3 La divulgation publique (niveau 3)

En dernier ressort, à défaut de prise en charge effective en vue de son traitement dans un délai de trois mois par l'autorité externe compétente, le signalement peut être *rendu public*. Ce délai court à compter de la saisine de ladite autorité.

2.4 En cas de danger grave et imminent ou en présence d'un risque de dommages irréversibles

Sauf pour les militaires relevant de l'article L. 4122-4 du code de la défense²⁴, en cas de danger grave et imminent ou en présence d'un risque de dommages irréversibles, le signalement peut être porté directement à la connaissance de l'autorité externe compétente. Le signalement peut également être rendu public.

III. Mesures de garantie et de protection des agents à l'occasion d'un signalement

Le régime de protection applicable aux agents susceptibles de faire un signalement dépend du statut de l'agent concerné, indépendamment de la mise en place d'une procédure obligatoire de recueil des signalements.

Ainsi, pour les fonctionnaires et fonctionnaires stagiaires, l'article 6 ter A de la loi du 13 juillet 1983 précise la protection statutaire dont ils peuvent bénéficier. Cette protection est également applicable aux agents contractuels de droit public, en vertu du II de l'article 32 de la loi du 13 juillet 1983. Cet article leur rend applicable, sauf dispositions législatives ou réglementaires contraires, les dispositions du chapitre II de la loi du 13 juillet 1983 précitée, au sein duquel se trouve l'article 6 ter A.

Dans les services et les établissements publics à caractère industriel ou commercial, ce régime de protection ne s'applique qu'aux agents qui ont la qualité de fonctionnaire. En revanche, les salariés de droit privé des EPIC ainsi que les agents de droit privé employés par d'autres personnes publiques bénéficient de la protection prévue à l'article L. 1132-3-3 du code du travail.

Concernant les collaborateurs occasionnels, ils doivent avoir accès également aux garanties et protections instituées dans le cadre de l'article 6 ter A, par analogie avec les garanties qui leur sont offertes en matière de protection fonctionnelle.

La protection des auteurs du signalement est présumée dès l'engagement de la procédure de signalement initiée par l'auteur du signalement, précédemment décrite. Le maintien de la protection est confirmé aux différents stades de la procédure.

Il convient de rappeler que la protection reconnue aux agents auteurs de signalement se distingue de la protection fonctionnelle accordée au titre de l'article 11 de la loi du 13 juillet 1983 précitée.

3-1. Garanties, protections et limites pour l'agent ayant effectué un signalement

Les lois du 13 juillet 1983 et du 9 décembre 2016 précitées prévoient des dispositifs visant à apporter des garanties et protections aux agents auteurs de signalement. Ces garanties et protections doivent leur éviter de subir des mesures de rétorsions fondées sur une alerte dès lors que celle-ci a été faite de bonne foi et dans le respect des procédures.

²⁴ Le I de l'article 15 de la loi du 9 décembre 2016 n'étend pas aux militaires la possibilité, prévue par le II de l'article 8 de la même loi, d'effectuer un signalement direct à une autorité externe compétente en cas de danger grave et imminent ou en présence d'un risque de dommages irréversibles.

a) Les garanties

➤ Garantie de confidentialité

Les procédures de traitement des signalements mises en œuvre peuvent prendre la forme de traitements automatisés de données à caractère personnel. Dans cette hypothèse, le responsable de traitement doit mettre en œuvre la procédure de signalement dans le respect de la législation applicable en matière de protection des données.

En tout état de cause, quelle que soit la procédure mise en œuvre (registre, boîte mël, formulaire en ligne, courrier...), l'article 9 de la loi du 9 décembre 2016 précitée prévoit que la stricte confidentialité de l'identité de l'auteur du signalement, des personnes visées par le signalement et des informations recueillies par l'ensemble des destinataires du signalement doit être garantie.

Ainsi, les éléments de nature à identifier l'agent auteur du signalement ne peuvent être divulgués, sauf à l'autorité judiciaire, qu'avec le consentement de l'auteur du signalement.

La communication éventuelle à des tiers²⁵ de tout ou partie des informations relatives au signalement est limitée à ce qui est strictement nécessaire aux besoins de la gestion et du traitement du signalement. Les garanties de confidentialité s'imposent en effet à toutes les personnes chargées de la gestion et du traitement du signalement.

Quant aux éléments de nature à identifier la personne mise en cause par un signalement, ils ne peuvent être divulgués, sauf à l'autorité judiciaire, qu'une fois établi le caractère fondé de l'alerte.

La violation de ces obligations de confidentialité est punie de deux ans d'emprisonnement et de 30 000 euros d'amende.

Il est rappelé qu'une fois atteint l'objectif poursuivi par la collecte des données, il n'y a plus lieu de conserver les données et elles doivent être supprimées.

Lorsqu'aucune suite n'est donnée au signalement, les éléments du dossier de signalement de nature à permettre l'identification de l'auteur du signalement et, éventuellement, celle des personnes visées par celui-ci doivent être détruits dans un délai qui ne peut excéder deux mois à compter de la clôture de l'ensemble des opérations de recevabilité ou de vérification. Les personnes concernées sont informées de cette clôture. (3° du II de l'article 5 du décret du 19 avril 2017 précité).

Par ailleurs, la procédure doit mentionner l'existence d'un traitement automatisé des signalements, mis en œuvre conformément aux formalités prévues par les règles relatives à la protection des données à caractère personnel.

➤ L'irresponsabilité pénale de l'agent, auteur du signalement

Le second alinéa de l'article 26 de la loi du 13 juillet 1983 précitée soumet les agents publics à l'obligation de secret professionnel dans le cadre des règles instituées dans le code pénal.

En vertu de l'article 122-9 du code pénal, l'agent auteur du signalement qui porte atteinte à un secret professionnel protégé par la loi n'est pas pénalement responsable dès lors que cette divulgation est nécessaire et proportionnée à la sauvegarde des intérêts en cause et qu'il a effectué son signalement dans le respect des procédures de signalement définies par la loi, en particulier les lois du 13 juillet 1983 et du 9 décembre 2016 précitées.

²⁵ Les « tiers » sont toutes les personnes amenées à gérer ou traiter le signalement, en dehors de l'auteur et du destinataire du signalement.

➤ Charge de la preuve

Si l'agent auteur d'un signalement fait l'objet d'une sanction disciplinaire ou d'une mesure discriminatoire qu'il estime motivée par un signalement ou un témoignage intervenant dans le cadre d'un signalement, il peut contester cette mesure.

Le cinquième alinéa de l'article 6 ter A de la loi du 13 juillet 1983 précitée prévoit que dans ce cas, c'est à la partie défenderesse (auteur de la mesure) qu'il appartient de prouver que la mesure ou la décision est justifiée par des éléments objectifs étrangers au signalement ou au témoignage effectué par l'agent. Toutefois, il incombe en premier lieu à l'agent de présenter des éléments de fait permettant de présumer qu'il a relaté de bonne foi les faits signalés.

b) Les protections contre les mesures discriminatoires prise par l'employeur

L'article 6 ter A de la loi du 13 juillet 1983 précitée frappe de nullité toute sanction ou mesure discriminatoire, directe ou indirecte, dont ferait l'objet un fonctionnaire pour avoir signalé une alerte dans le respect des articles 6 à 8 de la loi du 9 décembre 2016.

Le premier alinéa de ce même article, énumère de manière non limitative les mesures qui ne peuvent être prises à l'égard d'un fonctionnaire pour avoir relaté ou témoigné, de bonne foi, aux autorités judiciaires ou administratives de faits constitutifs d'un délit, d'un crime ou susceptibles d'être qualifiés de conflit d'intérêts au sens du I de l'article 25 bis dont il aurait eu connaissance dans l'exercice de ses fonctions. Ces mesures concernent notamment les domaines suivants :

- recrutement
- titularisation
- rémunération
- formation
- évaluation ou notation
- discipline
- promotion
- affectation
- mutation

Ces dispositions concernent l'ensemble des agents susceptibles de procéder à un signalement mentionnés au point 1.1 supra.

c) Limite aux garanties et protections

Sans préjudice de la qualification d'autres infractions pénales pour lesquelles l'auteur d'un signalement pourrait être poursuivi²⁶, l'article 226-10 du code pénal sanctionne l'auteur d'une dénonciation calomnieuse ou d'une fausse déclaration²⁷. Cette infraction est punie de cinq ans d'emprisonnement et de 45 000 euros d'amende.

²⁶ Par exemple, atteinte à la vie privée, atteinte à la représentation de la personne, ou injures et diffamations non publiques.

²⁷ Article 226-10 du code pénal : « *« La dénonciation, effectuée par tout moyen et dirigée contre une personne déterminée, d'un fait qui est de nature à entraîner des sanctions judiciaires, administratives ou disciplinaires et que l'on sait totalement ou partiellement inexact, lorsqu'elle est adressée soit à un officier de justice ou de police administrative ou judiciaire, soit à une autorité ayant le pouvoir d'y donner suite ou de saisir l'autorité compétente, soit aux supérieurs hiérarchiques ou à l'employeur de la personne dénoncée est punie de cinq ans d'emprisonnement et de 45 000 euros d'amende.*

La fausseté du fait dénoncé résulte nécessairement de la décision, devenue définitive, d'acquiescement, de relaxe ou de non-lieu, déclarant que le fait n'a pas été commis ou que celui-ci n'est pas imputable à la personne dénoncée.

En tout autre cas, le tribunal saisi des poursuites contre le dénonciateur apprécie la pertinence des accusations portées par celui-ci. »

Le dernier alinéa de l'article 6 ter A punit des mêmes peines l'agent qui relate ou témoigne de faits relatifs à une situation de conflit d'intérêts de mauvaise foi ou de tout fait susceptible d'entraîner des sanctions disciplinaires, avec l'intention de nuire ou avec la connaissance au moins partielle de l'inexactitude des faits rendus publics ou diffusés.

En cas de signalement abusif ou constitutif d'une infraction pénale, l'auteur du signalement ne bénéficie plus de la protection de l'article 6 ter A : il peut voir sa responsabilité civile engagée et également se voir infliger une sanction disciplinaire.

Aux termes de l'article L. 4122-4 du code de la défense, le militaire auteur d'un signalement ne bénéficie d'une protection spécifique à l'encontre des sanctions disciplinaires et mesures discriminatoires que s'il a respecté la procédure décrite au I de l'article 8 de la loi n° 2016-1691 du 9 décembre 2016 explicitée par la présente circulaire. Ce n'est également qu'à cette condition qu'il pourra bénéficier du régime particulier d'administration de la preuve prévu à l'avant-dernier alinéa de l'article L. 4122-4 du code de la défense.

3-2. Garanties pour l'agent mis en cause par le signalement

Le signalement peut parfois avoir des conséquences sur un ou plusieurs agents qui peuvent être mis en cause par celui-ci.

Pour rappel, l'agent mis en cause bénéficie de garanties de confidentialité : les éléments de nature à l'identifier ne peuvent être divulgués, sauf à l'autorité judiciaire, qu'une fois établi le caractère fondé du signalement.

Si la mise en cause de l'agent n'est pas fondée et qu'il s'estime victime d'une menace, injure, diffamation ou outrage, le IV de l'article 11 de la loi du 13 juillet 1983 le protège dès lors qu'aucune faute personnelle ne peut lui être imputée. Lorsque le signalement se traduit par la saisine de juridictions devant lesquelles l'agent mis en cause aura des frais à couvrir, ces frais peuvent être pris en charge au titre de la protection fonctionnelle prévue à l'article 11 de la loi du 13 juillet 1983 précitée.

La dénonciation calomnieuse étant expressément envisagée par le dernier alinéa de l'article 6 ter A, vos services sont incités à prendre en considération les demandes d'octroi de protection fonctionnelle qui pourraient être formulées dans de tels cas par l'agent mis en cause par le signalement²⁸.

Il convient de veiller au respect des dispositions législatives et réglementaires protégeant les agents relevant de votre périmètre et de procéder, dans les meilleurs délais, à la diffusion de la procédure mise en place par tout moyen²⁹. Celle-ci devra indiquer les coordonnées du référent alerte ou du collègue susceptible de recevoir les signalements ainsi que toutes les modalités de sa saisine.

Pour tous renseignements complémentaires ou toutes difficultés rencontrées, notamment dans l'élaboration des arrêtés, la Direction générale de l'administration et de la fonction publique peut être contactée (ISGDS - bureau du statut général, de la diffusion du droit et du dialogue social).

²⁸ Circulaire FP n° 2158 du 05 mai 2008 relative à la protection fonctionnelle des agents publics de l'État.

²⁹ Conformément à l'article 6 du décret du 19 avril 2017 précité.

Pour le ministre et par délégation :
Le directeur général de l'administration
et de la fonction publique,



Thierry Le Goff



COMITE TECHNIQUE MINISTERIEL

15 FEVRIER 2019

PROJET DE CIRCULAIRE RELATIVE AU PROTOCOLE D'ACCORD RELATIF A L'EGALITE PROFESSIONNELLE ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES AU MINISTERE DE LA CULTURE

Documents

- Note de présentation ;
- Projet d'instruction ;
- Note SG du 6 décembre 2018.



COMITE TECHNIQUE MINISTERIEL DU 15 FEVRIER 2019

Note de présentation

Point 5

Projet de circulaire relative au protocole d'accord relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes au ministère de la Culture

CONTEXTE

A l'automne 2017, le ministère de la Culture a été le premier à obtenir les deux labels « Diversité » et « Égalité », attribués par l'AFNOR. De nombreux chantiers ont été ouverts en interne dont le protocole d'accord. Ce protocole est le fruit d'une concertation exemplaire entamée en mars 2017 avec l'ensemble des organisations syndicales.

La publicité de l'accord signé le 22 novembre 2018 a été assurée par la diffusion de la note du secrétaire général en date du 6 décembre 2018.

Le suivi de sa bonne application sera réalisé dans le cadre du comité de suivi de l'accord institué en application de l'article 6 de l'accord de méthode signé le 8 avril 2014.

La présente instruction entre en vigueur le jour de la signature de l'accord qu'elle traduit, soit le 22 novembre 2018. Elle sera publiée au bulletin officiel du ministère et sera remise à chaque employeur.

Le suivi de cet accord sera réalisé dans le cadre des comités techniques locaux.

Un bilan annuel de son application sera présenté en comité technique ministériel.

EVOLUTION/ETAT D'AVANCEMENT

Ce protocole réaffirme des engagements du ministère entre autres ceux portant sur la prévention des violences sexuelles et sexistes, sur la mise en place de nouvelles formations concernant la prévention des discriminations et l'égalité femmes-hommes.

Il apporte de nombreuses avancées dont, 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 très fort, qui sera tenu, de consacrer une enveloppe de 500 000 euros sur 5 ans à la résorption des inégalités salariales entre les hommes et les femmes, au détriment de celles-ci, soit 200 000 euros en 2019

Il comporte 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.

Un plan d'action détaillé est annexé au protocole

CALENDRIER/ PROCHAINES ECHANCES

Bilan annuel de l'application du protocole à prévoir

Projet

Instruction à l'attention de

Madame et Messieurs les directeurs généraux et

délégué général de l'administration centrale,

Madame la cheffe du service de l'inspection générale

Mesdames et Messieurs les directeurs régionaux des affaires culturelles

S/C de Mesdames et Messieurs les préfets de région,

Mesdames et Messieurs les directeurs

des services à compétence nationale

Mesdames et Messieurs les présidents et directeurs

d'établissements publics

Objet : Instruction relative à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes au ministère de la Culture.

Le préambule de la Constitution de 1946 indique que « la loi garantit à la femme, dans tous les domaines, des droits égaux à ceux de l'homme. » Ce principe est repris par l'article 1er de la Constitution de 1958 qui prévoit ainsi, en son 2e alinéa, que « la loi favorise l'égal accès des femmes et des hommes aux mandats électoraux et fonctions électives, ainsi qu'aux responsabilités professionnelles et sociales ». Il a été rappelé par la loi du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires en son article 6 bis.

Cette égalité de droits et de statut, garantie aux femmes par la loi, doit devenir effective dans tous les domaines, y compris dans la Fonction publique. En dépit des principes prévus par le statut général des fonctionnaires, qui visent à combattre les discriminations et promouvoir l'égalité de traitement entre les femmes et les hommes, il n'en demeure pas moins des inégalités persistantes, tant dans les carrières, le déroulement des parcours professionnels qu'en matière de rémunérations et de pensions.

En 2013, a été signé entre le gouvernement et les organisations syndicales : CGT, CFDT, FO, UNSA, FSU, Solidaires, CFTC, CFE-CGC un protocole d'accord relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la Fonction publique, avec la volonté de progresser résolument vers l'égalité réelle entre les femmes et les hommes dans la sphère publique. L'enjeu était à la fois de réaffirmer l'exemplarité des employeurs publics et de faire La présente instruction présente le contenu du protocole cité en objet.

Le préambule de la Constitution de 1946 indique que « la loi garantit à la femme, dans tous les domaines, des droits égaux à ceux de l'homme. » Ce principe est repris par l'article 1er de la Constitution de 1958 qui prévoit ainsi, en son 2e alinéa, que « la loi favorise l'égal accès des femmes et des hommes aux mandats électoraux et fonctions électives, ainsi qu'aux responsabilités professionnelles et sociales ». Il a été rappelé par la loi du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires en son article 6 bis.

Cette égalité de droits et de statut, garantie aux femmes par la loi, doit devenir effective dans tous les domaines, y compris dans la Fonction publique. En dépit des principes prévus par le statut général des fonctionnaires, qui visent à combattre les discriminations et promouvoir l'égalité de traitement entre les femmes et les hommes, il n'en demeure pas moins des inégalités persistantes, tant dans les carrières, le déroulement des parcours professionnels qu'en matière de rémunérations et de pensions.

En 2013, a été signé entre le gouvernement et les organisations syndicales : CGT, CFDT, FO, UNSA, FSU, Solidaires, CFTC, CFE-CGC un protocole d'accord relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la Fonction publique, avec la volonté de progresser résolument vers l'égalité réelle entre les femmes et les hommes dans la sphère publique. L'enjeu était à la fois de réaffirmer l'exemplarité des employeurs publics et de faire de l'égalité professionnelle un levier réel de transformation de la fonction publique dans les années à venir.

Le protocole national relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes de mars 2013 a été décliné, au sein du ministère de la culture, au sein d'un protocole ministériel, signé le 22 novembre 2018 par l'ensemble des organisations syndicales représentatives du ministère. Cette déclinaison s'inscrit dans la dynamique enclenchée à la fois par les feuilles de route ministérielles annuelles pour l'égalité entre les femmes et les hommes, démarches engagées depuis 2013, et par l'obtention, en octobre 2017, des labels « Égalité » et « Diversité ». La mise en œuvre de l'ensemble de ces démarches permet de donner tout son sens à la déclinaison du protocole de 2013 au périmètre du ministère de la Culture : soit l'ensemble des services de l'administration centrale et déconcentrée, des services à compétence nationale, ainsi que des établissements publics administratifs placés sous la tutelle du ministère. C'est aussi l'expression d'une volonté politique de mettre fin à toute discrimination entre les femmes et les hommes au sein de la sphère publique.

Les signataires du protocole ministériel du 22 novembre 2018 ont fait le choix d'inscrire cet objectif dans une démarche intégrée et décloisonnée, afin d'agir sur tous les leviers et d'impliquer tous les acteurs dans la mise en œuvre de cette politique.

Ils ont décidé de reprendre les quatre axes de travail qui ont été dégagés au cours de la concertation nationale et constituent l'architecture du protocole d'accord ministériel:

- le dialogue social comme élément structurant pour parvenir à l'égalité professionnelle ;
- l'égalité entre les femmes et les hommes dans les rémunérations et les parcours professionnels du ministère de la Culture ;
- une meilleure articulation entre la vie professionnelle et la vie personnelle ;

- la prévention des violences et du harcèlement sexuels et sexistes.

Par ailleurs, le Ministère participera aussi à la lutte contre les stéréotypes liés au genre dans son domaine d'action tout en favorisant les actions de sensibilisation à destination du public.

L'accord ministériel du 22 novembre 2018 a été négocié en application de l'accord de méthode relatif à la négociation collective signé le 8 avril 2014.

Le protocole ministériel, conformément à l'accord de méthode fera l'objet d'un suivi avec les organisations syndicales. Le bilan et la mise à jour des mesures du plan d'action seront examinés annuellement dans le cadre de ce suivi.

Ce protocole s'inscrit dans le cadre des orientations du projet de protocole d'accord sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la Fonction publique - 2018.

Cet accord a vocation à être décliné avec l'objectif d'atteindre 100 % d'adoption par les comités techniques compétents en 2019.

Le ministère de la Culture s'engage à prendre toutes les mesures nécessaires pour assurer l'effectivité de ces dispositions.

La présente instruction présente le contenu de l'accord ministériel du 22 novembre 2018.

AXE N°1 Le dialogue social, élément structurant pour parvenir à l'égalité professionnelle

Pour conduire la politique de promotion de l'égalité professionnelle, le ministère de la Culture s'appuie sur le dialogue social à travers les réunions de l'ensemble des instances représentatives mais aussi de réunions thématiques dédiées.

Le Bilan social du ministère, présenté en comité technique ministériel et qui comporte de nombreuses données sexuées, ainsi que les travaux menés par l'Observatoire de l'égalité du ministère de la Culture et le rapport de situation comparée (RSC) permettent notamment de fonder ce dialogue sur des données suivies chaque année.

Mesure 1 Rendre obligatoire, à chaque niveau pertinent, l'élaboration de bilans et de données genrées pour élaborer des plans d'actions visant à promouvoir l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes

1.1 – L'ensemble des données déjà existantes au ministère (Rapport de situation comparée, Bilan social, Observatoire de l'Égalité) montre que le Ministère doit encore progresser pour promouvoir l'égalité dans les nominations, les rémunérations, l'accès aux professions, à la programmation, ce à quoi s'attache la feuille de route Égalité du ministère de la Culture pour 2018-2022 validée dans le cadre du comité ministériel pour l'Égalité.

Le RSC, produit pour la première fois au ministère de la Culture en 2017 à partir de données 2016, est adossé au Bilan social et présenté annuellement devant les CT compétents. De nouveaux indicateurs pourront compléter ceux proposés par la Fonction publique afin de s'adapter aux spécificités du ministère, des DRAC, des SCN et des EP.

D'ici la fin de l'année 2019, l'ensemble des Directions régionales des affaires culturelles et des Services à compétence nationale produiront leur propre RSC.

Les établissements publics produiront également leur propre Rapport de situation comparée. Chaque établissement public fondera son plan d'action, en concertation avec ses représentants du personnel, sur les résultats de son Rapport de situation comparée.

1.2 – Genrer l'ensemble des données des CHSCT

Afin d'élaborer des plans d'action et de prévention adaptés en matière de santé et de prévention, l'ensemble des données des bilans présentés dans les CHSCT sera genré d'ici à fin 2020 sur les données 2019.

1.3 – Études

Le ministère suscitera auprès de la Direction générale de l'administration et de la fonction publique, dans le champ de la culture, des études pluriannuelles sur des cohortes permettant d'analyser sur le temps long les causes des distorsions entre les parcours professionnels des femmes et des hommes et, notamment, des cohortes comparant les filières à forte prédominance féminine aux filières à forte prédominance masculine. Elles porteront par exemple sur le lien entre la carrière et la nature des postes occupés, les filières statutaires, la mobilité géographique ou fonctionnelle, les charges de famille ou, encore, le temps partiel.

AXE N°2 Rendre effective l'égalité entre les femmes et les hommes dans les rémunérations et les parcours professionnels au ministère de la Culture

Le ministère de la Culture s'engage à mettre en œuvre les mesures de nature à garantir l'égalité salariale et l'égalité des droits entre les femmes et les hommes dans le déroulement de leur carrière, quel que soit le statut des agents.

Le RSC ministériel produit en 2017 sur les données 2016, fait ainsi apparaître des écarts médians de rémunération compris entre +3% et -13% pour les femmes par rapport aux hommes, selon le statut et les catégories des agents gérés directement par le ministère (titre 2). Des écarts de rémunération du même type sont également observés au sein des établissements publics, pour ceux ayant produit un RSC. Ces différences de rémunérations ont un impact non seulement au cours de la vie active mais, également, au moment de la retraite, sur le montant des pensions. Les différences de rémunération doivent être analysées afin de déterminer les faits générateurs des écarts et de les résorber.

D'ores et déjà, l'article 56 de la loi n°2012-347 du 12 mars 2012 (Loi « Sauvadet ») prévoit que, chaque année civile, les nominations dans les emplois supérieurs et emplois de direction

doivent concerner au moins 40% de personnes de chaque sexe à partir du 1^{er} janvier 2017¹. Au ministère de la Culture, cela concerne un périmètre total de 86 emplois².

Afin de répondre aux trois orientations fixées par le protocole de 2013 (suppression des écarts de rémunération, lutte contre les stéréotypes et les discriminations de genre, accompagnement des parcours professionnels), les signataires du protocole ont identifié plusieurs mesures concrètes à mettre en œuvre sur le périmètre global du ministère de la Culture et de ses établissements publics.

Mesure 2 Mener une politique volontariste de suppression des inégalités salariales entre les femmes et les hommes

2.1 – Alors que l'égalité salariale est garantie par le statut de la Fonction publique, on constate qu'à corps et fonction identiques il existe, dans certains cas, des écarts significatifs de rémunération entre les femmes et les hommes. Les facteurs sont multiples et méritent d'être clairement appréhendés afin d'y remédier. À cet égard, il convient de distinguer :

- d'une part, les écarts de rémunérations résultant d'une moindre avancée de carrière (taux de promotion dans les grades et les corps, taux de nomination dans les emplois supérieurs etc.), de l'appartenance à des filières moins bien rémunérées ou de filières à prédominance féminine moins bien valorisées que des filières à prédominance masculine (à qualification égale) ainsi qu'aux impacts des modalités d'exercice des fonctions (temps partiels et interruptions de carrière, travail dominical, etc.).
- d'autre part, les écarts de rémunération non justifiés par le grade, les fonctions, l'ancienneté, la manière de servir et les services faits.

L'observation comparée des effectifs et rémunérations des agents titulaires rémunérés par le ministère en 2013 par filières et corps, a été fournie pour la première fois dans l'Observatoire de l'Égalité 2015. Cet indicateur, qui est issu du Bilan social ministériel, permet de mesurer les écarts indemnitaires à indice équivalent. Cette observation a été étendue sur la population des agents non titulaires du ministère en 2017 au titre des données 2016.

Cet indicateur ne prend néanmoins pas en compte un élément déterminant de la rémunération, à savoir la fonction exercée par l'agent. C'est ainsi que le ministère s'engage dans le protocole à mettre en place une étude consistant, dans un premier temps, à identifier les agents dont le régime indemnitaire est significativement éloigné du montant médian de leur corps et groupe de fonctions. Les situations ainsi repérées, feront l'objet d'un examen individualisé pour vérifier l'existence de critères objectifs pouvant les expliquer. Dans le cas contraire, une mesure de résorption des écarts injustifiés sera mise en œuvre. La méthodologie retenue figure en annexe du protocole. Elle fera l'objet d'une expérimentation en 2018 sur un panel d'agents, avant d'être généralisée à compter de 2019. Elle sera en parallèle communiquée aux établissements publics à caractère administratif qui la déclineront en tenant compte de leur statut et, le cas échéant, de leurs spécificités.

Une enveloppe de 100 000 euros par exercice budgétaire sera mise en place de 2018 à 2022, soit 500 000 euros sur la période. Les EPA s'attacheront également, en fonction de leurs disponibilités budgétaires, à mettre en place des enveloppes dédiées aux mesures de résorption

¹ C'est l'article 68 – III de la loi 2014-873 du 4 août 2014 qui précise les dispositions transitoires de mise en application de la loi 2012-347 du 12 mars 2012

² Ces emplois sont pourvus sur la base d'un dossier conforme à la circulaire du 7 février 2017

pluriannuelles des écarts constatés. Le ministère s'engage à ce que la répartition de l'enveloppe soit examinée en comité de suivi conformément à l'accord de méthode.

2.2 – Les congés de maternité, les congés pathologiques et maladie afférents à la grossesse et les congés d'adoption ne doivent pas avoir d'impact sur le déroulement de carrière, ni affecter la rémunération des agents, y compris sur le régime indemnitaire³. En effet, les procédures permettant d'apprécier la manière de servir (évaluation, attribution des primes) ne doivent pas aboutir à pénaliser les agents concernés, durant ces périodes d'absence ou du fait de l'absence liée au congé.

Le ministère s'engage à appliquer les revalorisations dans le cadre du droit commun. Le congé maternité n'entraîne pas de conséquence sur le montant du CIA. Ce montant ne peut être que supérieur ou égal au CIA touché l'année précédente (sauf en cas de révision significative du montant moyen distribué dans le corps considéré). Il en est de même pour la part variable servie aux contractuels.

2.3 – Par ailleurs, le ministère veillera à ce que les agents à temps partiel, à temps non complet ou incomplet, bénéficient d'une évolution de carrière comparable à celle des agents à temps plein conformément à l'instruction du 27 juillet 2015 relative aux modalités de recrutement et de gestion des agents contractuels au sein des services et établissements publics à caractère administratif relevant du ministère de la Culture et à la note du 21 avril 2017 qui concerne l'accès à l'emploi titulaire dans les écoles nationales supérieures d'architecture. Les agents à temps partiel, à temps non complet ou incomplet feront ainsi l'objet d'un suivi spécifique et généré, en ce qui concerne notamment les évolutions professionnelles, l'accès aux promotions et aux formations. Le ministère pourra s'appuyer sur les données de l'observatoire de l'emploi contractuel qui permet de suivre la quotité de travail des agents à temps partiel et la résorption de la précarité. Les femmes sont majoritaires dans les contrats à durée indéterminée dont la quotité de travail est inférieure à 70 %.

2.4 – Enfin, la mobilité est une opportunité d'évolution pour les agents. Elle permet des parcours professionnels diversifiés. Le ministère de la Culture veillera à favoriser la mobilité de ses agents, notamment des femmes, en tenant compte des nouvelles règles issues de la loi n° 2016-483 du 20 avril 2016 relative à la déontologie et aux droits et obligations des fonctionnaires et de l'article 60 de la loi n°84-16 du 11 janvier 1984 pour ce qui concerne le rapprochement de conjoint.

Mesure 3 Lutter contre les stéréotypes et les discriminations dans le cadre de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes au ministère de la Culture

3.1 – Au sein du ministère de la Culture existent des filières métiers dites « sexuées ». Le ministère s'engage à faire évoluer ces filières dans le sens d'un plus grand équilibre entre les

³ Cette circulaire (NOR : RDFF1636262C) impulse une nouvelle dynamique dans la politique d'égalité professionnelle dans la Fonction publique à la suite de la signature du protocole en 2013, en rappelant : 1- l'obligation de la présentation annuelle du Bilan social et du Rapport de situation comparée, 2- l'encouragement à l'engagement dans une démarche de labellisation, 3- la vigilance quant à une représentation équilibrée dans les instances de concertation).

femmes et les hommes, notamment par des actions de sensibilisation et d'information ciblées en direction des écoles formant à ces métiers.

Il veillera également à faire partager cet enjeu avec ses prestataires dans le cadre de la mise en œuvre de la « charte sociale » du ministère.

3.2 – Le ministère renforcera son attention sur les primo nominations de femmes aux postes de direction⁴.

Afin de respecter ses obligations à compter de 2018 et atteindre le taux minimum de 40 %, le ministère s'engage à favoriser les primo-nominations de femmes avec comme volonté de parvenir à une stricte parité à terme.

3.3 – Le ministère veillera à la parité dans l'ensemble des nominations aux conseils d'administration et aux conseils scientifiques des différents établissements dont il a la tutelle.

3.4 – Le ministère veillera à la prise en compte de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans les projets présentés à l'appui des candidatures des dirigeants. Il veillera aussi à inscrire l'objectif d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans les lettres de mission des dirigeants d'établissements publics ou de services à compétence nationale tout en les incitant à candidater aux labels.

Cet enjeu devra être intégré dans la politique générale de l'établissement ou du service, à commencer par sa politique de gestion des ressources humaines.

D'une manière générale, cet enjeu sera intégré dans les objectifs de l'encadrement du ministère (DRAC, administration centrale, SCN, EPA) et évalué dans le cadre de l'entretien professionnel annuel des dirigeants.

3.5 – Le ministère élabore un plan d'action pour la lutte contre les stéréotypes, qui se traduira notamment par des campagnes de formation, de sensibilisation et de communication internes.

3.6 – La formation doit également être mobilisée au service de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes. À cet égard, des formations de sensibilisation des personnels aux enjeux relatifs à l'égalité professionnelle et à la lutte contre les discriminations sont d'ores et déjà organisées pour prévenir les discriminations.

Les formations post-recrutement, accessibles à l'ensemble des agents, intégreront une séquence dédiée à cette question.

Seront également reconduites les formations suivantes, généralistes et accessibles à tout agent du ministère : « Cadre juridique de la lutte contre les discriminations dans la fonction publique

⁴ Conditions primo nomination : ne pas être renommé dans la même catégorie et le même département ministériel

», « Prévention des discriminations dans la fonction publique » et « Mise en œuvre de l'égalité femme/homme ».

Par ailleurs, l'enjeu de l'égalité professionnelle est intégrée sous forme de focus dans les stages management et ressources humaines, dans « Les fondamentaux d'un jury de concours ou d'un examen professionnel », « Le droit public général » ainsi que dans le stage « Accueil des nouveaux arrivants ».

Les trois formations suivantes, ont été reconduites en 2018, en tenant compte de l'évolution de l'ensemble des outils et procédures déployées par le ministère en matière d'égalité professionnelle:

- « Rôles et missions des responsables de prévention des discriminations » ; deux sessions seront ouvertes plus particulièrement aux représentants des personnels ;
- « Enjeu RH/la prévention des discriminations » pour les responsables et gestionnaires de ressources humaines ;
- « Égalité, diversité au cœur du management » pour les encadrants.

Des sessions spécifiques pourront, à la demande être organisées sur site.

Mesure 4 Vers un recrutement exemplaire : mettre en place une démarche de vérification du caractère non discriminatoire des processus de recrutement

Le recrutement est un levier déterminant pour favoriser la mixité des emplois et des métiers. Le ministère de la Culture s'engage à ce que la procédure de recrutement ne soit pas discriminatoire et favorise l'égal accès des femmes et des hommes aux emplois du ministère. À ce titre, trois voies d'action sont retenues afin d'améliorer la transparence des processus de recrutement : la publicité, la neutralité des avis de vacance et l'implication des jurys de concours et d'examens professionnels.

4.1 – Le protocole de 2013 prévoit la mise en place d'une démarche de contrôle des processus de recrutement pour l'organisation des concours et examens professionnels. Le guide pratique des concours administratifs publié par la DGAFP est ainsi systématiquement transmis aux membres des jurys constitués par le ministère. Par ailleurs, toutes les informations concernant les concours, les examens et les différents recrutements sont disponibles sur le site des concours du ministère : arrêté d'ouverture, arrêté d'organisation des épreuves, brochure d'information, arrêté de nomination des membres des jurys, dossier « reconnaissance des acquis de l'expérience professionnelle » (RAEP), modèle de *curriculum vitae* (CV), guide d'aide à la constitution du dossier du RAEP ou CV, annales et rapports de jurys. De même, les présidents de jurys ont pour obligation de réaliser un rapport présentant un compte rendu sur les conditions et le déroulement du concours, et notamment de son caractère non discriminatoire. Ce rapport, qui sera désormais systématiquement sexué, sera publié et consultable sur le site des concours du ministère.

Par ailleurs, depuis le 1^{er} janvier 2015 (article 55 de la loi n°2012-347 du 12 mars 2012), chaque jury et comité de sélection est tenu de respecter une proportion minimale de 40 % de chaque sexe parmi les membres. Le ministère de la Culture s'attache, a minima, à respecter cette

proportion, tout en ayant pour objectif une stricte égalité au sein des jurys. La féminisation des jurys de concours et des comités de sélection, ainsi que la féminisation des présidences de jurys, feront l'objet d'un indicateur dans le RSC du ministère à compter de son édition 2018 (sur les données 2017). Le principe de la présidence alternée entre les femmes et les hommes dans les jurys de concours, d'examens professionnels et des comités de sélection est également adopté dans la mesure du possible et selon les effectifs des spécialités ou disciplines. Cette mesure passe par un renforcement des viviers de personnes ressources et disponibles. Le ministère suscite des candidatures de membres de jurys aussi bien titulaires que contractuels par différents moyens : campagne d'informations par affichage, diffusion électronique, etc.

4.2 – Le ministère s'attache à respecter la neutralité des avis de vacance publiés en ligne dans la BIEP. Début 2017, dans le cadre de la démarche de candidature aux labels « Égalité » et « Diversité », le ministère a élaboré une circulaire visant à harmoniser les procédures de recrutement au sein des services, avec l'objectif de pouvoir tracer les différentes étapes du recrutement, permettant ainsi de s'assurer de l'absence de discrimination dans le processus général de recrutement. Cette circulaire rappelle, en particulier, les entretiens doivent être conduits par au moins deux personnes. L'enjeu de l'égalité entre les femmes et les hommes fait partie intégrante de cette nouvelle procédure. Cette circulaire a été diffusée le 7 février 2017 à l'ensemble du réseau ministériel (administration centrale, services déconcentrés, SCN et Établissements publics). Les projets de mouvements transmis à la CAP sont réalisés sur la base d'un dossier conforme à la circulaire.

Mesure 5 Faciliter l'égal accès des femmes et des hommes aux formations afin de dynamiser leur parcours professionnel

5.1 – La formation est un des vecteurs essentiels de la réussite professionnelle et d'une carrière dynamique. Consacrer du temps pour se former peut toutefois se révéler difficile pour de nombreux agents, en raison de leurs contraintes familiales. Ainsi, le réseau de la formation du ministère s'emploie à créer les conditions favorables permettant de lever ces difficultés afin de favoriser un égal accès des femmes et des hommes aux formations.

5.2 – Le ministère veillera toutefois à privilégier les formations courtes et au plus près des agents sur le territoire, ce qui permet de prendre en compte au mieux leurs contraintes personnelles et familiales : organisation sur site, prise en compte du temps partiel avec récupération des heures de travail liées à la journée de formation, formation à distance. Il s'agit de faciliter par tous moyens l'égal accès à la formation, notamment aux formations de promotion professionnelle.

5.3 – Le ministère possède la particularité d'avoir une forte représentation des femmes parmi les stagiaires (71 % en 2016) au regard de la part des femmes dans le total des effectifs (53 % en 2016). Il conviendra d'affiner les analyses pour expliquer la sous-représentation des hommes.

Mesure 6 Supprimer les freins à l'avancement

6.1 – Dans le cadre du protocole, le ministère de la Culture suscitera en lien avec la Direction générale de l'administration et de la Fonction publique, des études visant à mieux appréhender les causes limitant les promotions ou l'avancement des femmes dans le champ de la culture, par rapport à d'autres secteurs et dans certaines filières.

6.2 – L'évolution professionnelle des agents, en termes d'avancement comme de mobilité, ne doit pas être liée à la quotité de temps de travail. Une communication régulière sera faite auprès des agents et encadrants afin de rappeler les procédures et règles applicables en matière de temps partiel.

Mesure 7 Présenter chaque année devant les CAP et les CCP des données sexuées concernant les avancements de grade et les promotions des agents publics

Le ministère s'engage à présenter chaque année, et ce dès la fin 2018, devant les commissions administratives paritaires (CAP) et les commissions consultatives paritaires (CCP), un bilan annuel des données par genre des avancements de grade et des promotions de corps des agents publics, préalablement à l'examen par ces instances des décisions individuelles. Les documents fournis concernant les avancements et promotions intégreront une présentation par genre des agents promouvables, inscrits et présentés, ainsi que des promus. Seront également communiquées les données genrées relatives aux examens professionnels. Ces données permettront de mieux apprécier les déséquilibres éventuellement constatés et mettre en perspective les décisions proposées. De même, le RSC 2017 au titre des données 2016 présente un indicateur sexué relatif à l'avancement de grade et à la promotion de corps des agents titulaires. Cet indicateur sera décliné, à compter de l'édition 2018 du RSC, par filière professionnelle et par catégorie d'emploi. Il permettra également d'expertiser les disparités susceptibles d'exister entre les femmes et les hommes en matière d'avancement.

AXE N°3 Pour une meilleure articulation entre vie professionnelle et vie personnelle

Articuler sa vie professionnelle et sa vie privée est une préoccupation majeure pour l'ensemble des agents et notamment pour les femmes dans la conduite de leur carrière.

Il est de la responsabilité sociale du ministère de la Culture d'actionner les leviers qui sont à sa disposition pour favoriser un meilleur équilibre et un meilleur partage des temps de vie professionnelle et de vie personnelle, quelle que soit la situation familiale ou personnelle des agents. Les congés liés à la famille, les horaires de travail, les modes de garde des enfants, le logement, les transports sont autant d'éléments à prendre en compte dans la réflexion globale sur l'égalité professionnelle et dans la gestion des ressources humaines.

Un des freins identifiés à l'égalité professionnelle est une répartition déséquilibrée entre les femmes et les hommes des tâches liées à la famille (enfants, ascendants) et du temps qui lui est consacré, non seulement au cours de la journée mais également tout au long de la vie.

Les signataires du protocole considèrent que des actions doivent en conséquence être menées sur l'ensemble de ces éléments afin de favoriser une meilleure articulation entre vie professionnelle et vie personnelle.

Mesure 8 Favoriser le recours au congé de naissance et d'adoption, de paternité et d'accueil de l'enfant

Institué en 2002 pour les salariés des secteurs public et privé, le congé de paternité a connu une montée en puissance significative : 70 % des personnes concernées y ont recours, tous secteurs confondus, avec un succès marqué dans la Fonction publique (87 % des agents concernés l'ont pris). La loi n°2012-1404 du 17 décembre 2012 de financement de la sécurité sociale pour 2013 a élargi le congé de paternité pour devenir un congé de paternité et d'accueil de l'enfant. Ce congé continue de bénéficier au père de l'enfant mais est également ouvert à la personne vivant maritalement avec la mère, indépendamment de son lien de filiation avec l'enfant qui vient de naître afin de prendre en compte les situations d'homoparentalité et d'éviter toute situation de discrimination. Il peut s'agir du/de la conjoint-e de la mère, du/de la partenaire ayant conclu un PACS avec elle ou de son/sa concubin-e. Afin de favoriser la coparentalité dès la naissance de l'enfant, ce congé est de droit pour l'ensemble des agents exerçant dans la Fonction publique, titulaires et non titulaires, sans condition d'ancienneté et sans perte de rémunération, sans qu'il puisse être refusé par l'employeur.

D'une durée de 11 jours calendaires consécutifs (soit 9 jours ouvrés maximum) et en cas de naissances multiples, de 18 jours calendaires consécutifs (soit 14 jours ouvrés maximum), ce congé doit être utilisé dans les 4 mois suivant la naissance de l'enfant. À la demande de l'agent, l'utilisation de ces congés peut être fractionnée en deux périodes durant la période de 4 mois, dans le respect des droits existants. Si ces jours de congé ne sont pas pris, ils sont perdus et ne peuvent être déposés sur un compte épargne-temps. Ces jours peuvent se prendre ou non à la suite du congé de naissance et d'adoption de 3 jours.

Le ministère de la Culture développera des campagnes de sensibilisation et d'encouragement à la prise de ce congé, en direction des agents.

Mesure 9 Mieux informer les agents sur les règles applicables et les effets en termes de carrière des choix faits en matière de congés familiaux et de temps partiel

9.1 – Dans le cadre du protocole, le ministère s'engage à accompagner les agents qui envisagent de prendre des congés familiaux (congé parental, congé de solidarité familiale, congé de présence parentale, disponibilité pour élever un enfant de moins de huit ans) ou de solliciter un temps partiel. Dans ce cadre, sera généralisée la conduite d'entretien avant le départ de l'agent pour mieux appréhender son projet professionnel et assurer les conditions de retour les plus favorables. Le délai réglementaire pour informer l'employeur étant de deux mois, c'est pourquoi les services RH proposeront un entretien professionnel dans le cadre de la reprise du travail trois mois avant la reprise de fonctions. Ces rencontres pourront être menées par le conseiller développement professionnel, le supérieur hiérarchique de l'agent et/ou le cadre chargé des ressources humaines du service de l'agent.

9.2 – Durant les congés maternité ou parentaux, le suivi des carrières sera assuré de manière individualisée.

L'administration renforcera ce suivi, en liaison avec les agents concernés, dans le cadre de réorganisation de services. À l'issue du congé maternité, le retour sur le poste est garanti ; à l'issue d'un congé parental, l'agent est réintégré de plein droit, au besoin en surnombre, dans son corps d'origine ou dans le grade ou l'emploi de détachement antérieur. Il est réaffecté dans son emploi. Dans le cas où celui-ci ne peut lui être proposé, le fonctionnaire est affecté dans un emploi le plus proche de son dernier lieu de travail. Le ministère veillera à ce que le retour soit possible sur la même résidence administrative et sur des fonctions à compétence équivalente.

Dans ce cadre, l'agent fonctionnaire, hors cas spécifique des emplois fonctionnels, retrouvera également une rémunération équivalente à ce qu'il aurait perçu sans interruption de carrière, pour la partie sociée (IFSE).

L'agent contractuel est réintégré sur son emploi précédent. À défaut, il dispose d'une priorité pour être réemployé sur un emploi similaire, avec une rémunération globale équivalente.⁵

9.3 – Par ailleurs, le ministère met en place un dispositif d'information adapté pour les agents qui souhaitent bénéficier d'un temps partiel. En plus des dispositifs de communication interne existants, un entretien spécifique peut permettre d'apporter des réponses individualisées.

9.4 – Le ministère s'engage également, dans le cadre du protocole, à faire de l'accompagnement de la parentalité un enjeu prioritaire :

a) La Circulaire n° 1475 du 20 juillet 1982 relative aux autorisations d'absence pouvant être accordées au personnel du ministère pour soigner un enfant malade ou pour en assurer momentanément la garde prévoit que ces autorisations d'absence peuvent être accordées « *aux agents de l'État parents d'un enfant ou éventuellement aux autres agents qui ont la charge d'un enfant* ».

Ces autorisations d'absence sont soumises à l'accord du chef de service, qui les autorise en fonction des nécessités du service.

b) Les parents d'enfants inscrits dans un établissement d'enseignement préélémentaire ou élémentaire ou faisant leur rentrée en sixième, peuvent bénéficier de facilités horaires le jour de la rentrée scolaire.

c) Quelle que soit la nature de l'union, le genre, qu'il soit cohabitant ou non et indépendamment du lien de filiation avec l'enfant à naître, le second parent bénéficie d'autorisations d'absence de droit pour accompagner la mère à trois des examens médicaux obligatoires ou des actes médicaux nécessaires pour chaque protocole du parcours d'assistance

⁵ Article 60 de la loi n°84-16 du 11 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique de l'État / et article L 1225-16 du Code du travail (Loi n°2014-873 du 04.08.2014)

médicale. Le protocole accorde dans ce cadre une autorisation d'absence supplémentaire, ce qui porte les autorisations d'absence à quatre.

Ces absences n'entraînent aucune diminution de la rémunération et sont assimilées à une période de travail effectif pour la détermination de la durée des congés payés ainsi que pour les droits légaux ou conventionnels acquis par le salarié au titre de son ancienneté.

Mesure 10 Définir des dispositifs d'organisation du travail visant à une meilleure articulation entre vie professionnelle et vie personnelle

10.1 – De manière générale, le ministère exclura toute pratique discriminante entre les femmes et les hommes et intégrera autant que possible les contraintes familiales ou parentales dans l'organisation du travail des agents y compris postés. En particulier, il veillera autant que possible à organiser les réunions collectives sur des jours ou des plages horaires préservant les équilibres de temps de vie en dehors du travail.

10.2 – De manière générale, une meilleure anticipation des mouvements, via des tableaux de mutation (information entre trois et six mois à l'avance - dans le cadre d'un mouvement annuel par exemple - et une meilleure synchronisation de ceux-ci avec les calendriers civils ou scolaires (prises de poste au 1^{er} janvier ou au 1^{er} septembre) seront mises en œuvre afin de faciliter l'organisation personnelle des agents, sans méconnaître l'intérêt du service. Elles contribueront par ailleurs à limiter les situations de célibat géographique. Conformément à l'article 60 de la loi n° 84-16 du 11 janvier 1984, le ministère met tout en œuvre pour faciliter la mobilité et l'accompagnement du conjoint.

10.3 – Le décret n° 2016-151 du 11 février 2016 est venu encadrer la mise en œuvre du télétravail dans la Fonction publique. En application de l'article 7 de ce décret, un arrêté ministériel fixe les activités éligibles au télétravail, les règles à respecter en matière de sécurisation des données, de temps de travail, d'hygiène et sécurité, ainsi que les modalités de prise en charge des coûts découlant de l'exercice du télétravail. Pour ce qui concerne le ministère de la Culture, le dispositif a été décliné par l'arrêté du 31 mars 2017 et sa note d'accompagnement pour l'ensemble du périmètre ministériel. La mise en place du télétravail fait l'objet d'un bilan annuel présenté devant les CT et CHSCT compétents.

Mesure 11 Dans le cadre de toutes les concertations à venir, promouvoir des dispositifs et des actions visant à une meilleure articulation entre vie professionnelle et vie personnelle

11.1 – Les personnels titulaires et contractuels bénéficient de manière égale de dispositifs d'action sociale. Il n'en va pas forcément de même pour les agents rémunérés directement par les établissements publics, non pas tant dans les grands établissements (Louvre, BNF, etc.) qui ont décliné les dispositifs interministériels et ministériels, que dans ceux qui sont répartis sur le territoire, ou de trop petite taille pour prendre en compte cet enjeu. Si ce sujet dépasse la question de l'égalité entre les femmes et les hommes, elle affecte particulièrement les femmes, et tout particulièrement celles en charge de famille monoparentale, dont la proportion dans certains métiers du ministère est importante.

Le ministère a mené en 2017 un travail de documentation des différents dispositifs d'action sociale mis ou non en place en faveur des agents relevant du titre 3 (fonctionnaires et contractuels), en les rapportant aux dispositifs de prestations sociales ministérielles et interministérielles. Les résultats de cette enquête, présentés en comité national d'action sociale (CNAS), ont abouti à une adhésion, prise en charge par le ministère, de 42 établissements publics administratifs aux dispositifs et prestations interministériels portés par le programme 148, par la DGAFP. Ces dispositifs constituent le socle de l'action sociale déjà accessible à tous les agents rémunérés par le ministère. Il permet l'égalité de traitement entre les agents quelque soit leur statut et affectation.

En 2019, l'ensemble des agents du ministère pourront, sous conditions de ressources, bénéficier du socle d'action sociale interministériel : aide à l'installation des personnels, chèque service universel pour la garde d'enfants de 0 à 6 ans et accès aux chèques vacances. Les offres de service et les actions proposées par les sections régionales interministérielles d'action sociale (SRIAS) leur seront également accessibles ainsi que les logements sociaux et les crèches gérées par les SRIAS et les préfetures.

11.2 – En outre, en raison des missions du ministère, certains agents sont amenés à travailler en dehors des horaires habituels de travail (horaires atypiques, travail le week-end et les jours fériés, travail de nuit). Pour compléter les aides existantes, le ministère de la Culture doit étudier la faisabilité de la mise en place de CESU horaires atypiques, ainsi que le développement de l'accès aux crèches interministérielles disposant d'horaires atypiques et la réservation de berceaux.

11.3 – Soutenir les agents en charge de personnes en perte d'autonomie

En complément de la politique en faveur des personnels handicapés, le ministère poursuivra sa politique d'action sociale en faveur du soutien des agents en charge de personnes en situation de perte d'autonomie. L'aide aux parents d'enfants en situation de handicap et l'aide à la garde d'enfants handicapés prennent en compte ces situations particulières. En lien avec la DGAFP le ministère explorera la possibilité du recours aux chèques emploi service universel (CESU) pour répondre à d'autres situations de dépendance.

11.4 – Réaliser des enquêtes sociologiques pour identifier des voies d'action

Le Ministère suscitera des enquêtes sociologiques auprès de la DGAFP pour identifier des actions susceptibles d'améliorer l'articulation entre la vie professionnelle et la vie personnelle.

AXE N°4 Prévenir et lutter contre toutes les formes de violences et harcèlement sexuels et sexistes

Les administrations sont soumises, en matière de santé et de sécurité au travail, aux mêmes exigences que les autres employeurs, en vertu des normes définies au niveau européen (notamment directive-cadre européenne 89/391/CEE) transposées dans la loi et la

réglementation française et, notamment, la quatrième partie du code du travail. Cette responsabilité de l'employeur relative à la sécurité physique et mentale des agents, est portée par l'ensemble des chefs de services et concerne également, en dehors des agents titulaires et des contractuels, les vacataires, les stagiaires, les apprentis du ministère, les étudiants, les usagers et les salariés des entreprises extérieures prestataires du ministère.

Les administrations sont ainsi tenues de mettre en œuvre des mesures de prévention qui permettent d'éliminer en amont le risque de manifestation de ces situations de harcèlement et de violences sexistes et sexuelles, de prendre en compte les alertes si des agents sont victimes ou témoins de ces violences, et de donner aux agents les outils nécessaires pour réagir efficacement s'ils en sont victimes ou témoins. En effet, les conséquences pour la victime peuvent être graves s'il n'est pas mis fin rapidement à la situation en cause, et la prévention revêt donc une importance toute particulière.

Ainsi que le dispose la loi du 13 juillet 1983, « *La collectivité publique est tenue de protéger les fonctionnaires contre les menaces, violences, voies de fait, injures, diffamations ou outrages dont ils pourraient être victimes à l'occasion de leurs fonctions, et de réparer, le cas échéant, le préjudice qui en est résulté.* »

La loi du 6 août 2012 relative au harcèlement sexuel fixe désormais une nouvelle définition du harcèlement sexuel dans le code pénal, le code du travail et la loi du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires.

Ainsi, il est affirmé qu'aucun agent public ne doit subir les faits :

- soit de harcèlement sexuel, constitué par des propos ou comportements à connotation sexuelle répétés qui soit portent atteinte à sa dignité en raison de leur caractère dégradant ou humiliant, soit créent à son encontre une situation intimidante, hostile ou offensante ;
- soit assimilés au harcèlement sexuel, consistant en toute forme de pression grave, même non répétée, exercée dans le but réel ou apparent d'obtenir un acte de nature sexuelle, que celui-ci soit recherché au profit de l'auteur des faits ou au profit d'un tiers.

Aucune mesure concernant notamment le recrutement, la titularisation, la formation, la notation, la discipline, la promotion, l'affectation et la mutation ne peut être prise à l'égard d'un agent :

- parce qu'il a subi ou refusé de subir les faits de harcèlement sexuel mentionnés ci-dessus, y compris si les propos ou comportements n'ont pas été répétés ;
- parce qu'il a formulé un recours auprès d'un supérieur hiérarchique ou engagé une action en justice visant à faire cesser ces faits ;
- ou bien parce qu'il a témoigné de tels faits ou qu'il les a relatés.

Enfin, la loi n° 2016-1088 du 8 août 2016 relative au travail, à la modernisation du dialogue social et à la sécurisation des parcours professionnels, introduit après le premier alinéa de la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983, qu'« aucun fonctionnaire ne doit subir d'agissement sexiste, défini comme tout agissement lié au sexe d'une personne, ayant pour objet ou pour effet de porter atteinte à sa dignité ou de créer un environnement intimidant, hostile, dégradant, humiliant ou offensant. »

Est passible d'une sanction disciplinaire tout agent ayant procédé ou enjoint de procéder aux faits de harcèlement sexuel mentionnés ci-dessus, sans préjudice des sanctions pénales pouvant être par ailleurs appliquées, conformément aux dispositions du code pénal.

La nouvelle rédaction de l'article 225-1 du code pénal permet de mettre clairement en évidence la protection assurée par la loi aux personnes transsexuelles ou transgenres, qui seraient victimes de discrimination.

Par ailleurs, la loi du 6 août 2012 modifie l'article 222-33-2 du code pénal relatif au harcèlement moral en précisant que le fait de harceler autrui par des agissements répétés ayant pour objet ou pour effet une dégradation des conditions de travail susceptible de porter atteinte à ses droits et à sa dignité, d'altérer sa santé physique ou mentale ou de compromettre son avenir professionnel, est désormais puni de deux ans d'emprisonnement et de 30 000 euros d'amende.

Ainsi la logique préventive passe en premier lieu par un plein exercice de la responsabilité hiérarchique : des dispositions réglementaires prévoient le cadre de la responsabilité de l'autorité hiérarchique⁶ dans la prévention des risques professionnels, la première des obligations reposant sur le devoir de faire cesser l'existence de troubles dans le service.

Mesure 12 Identifier et évaluer les violences sexistes et sexuelles au ministère de la Culture

Le ministère proposera une méthodologie de signalement des violences sexistes et sexuelles et d'accompagnement des victimes qui figure en annexe.

De multiples interlocuteurs peuvent être mobilisés face à cette situation difficile : responsable hiérarchique, responsable des ressources humaines, médecin de prévention, psychologue du travail, infirmier, conseiller ou assistant de prévention, responsable de prévention des discriminations, inspecteur santé et sécurité au travail et assistant social.

Un recensement annuel est mis à l'ordre du jour des CHSCT compétents afin de quantifier et définir les différentes violences rencontrées et de proposer des actions de prévention. Ce recensement intégrera les données relatives aux violences sexistes et sexuelles. Il est proposé d'intégrer au bilan annuel présenté en CHSCT le nombre de signalements, les acteurs impliqués, le pourcentage de situations traitées, le type de situation. Ces données seront également présentées annuellement au CHSCT ministériel et intégrées dans les RSC.

La note de 2009 modifiée apportant des compléments relatifs aux définitions et aux procédures en cas de harcèlement moral, souffrance et violence au travail est actualisée en référence à :

- la circulaire ministérielle n° 2005/013 du 13 juillet 2005 relative à la prévention du harcèlement moral, de la souffrance et de la violence au travail ;
- la circulaire du 9 mars 2018 relative à la lutte contre les violences sexuelles et sexistes dans la fonction publique

Depuis le 1^{er} janvier 2017, en complément de l'intervention indispensable des chefs de service, le ministère s'est doté d'une cellule d'écoute et d'accompagnement externe, composée d'avocats organisés en réseau, assurant la collecte, le traitement et le suivi des signalements de discriminations émis par les agents du ministère et de l'ensemble de ses services rattachés. Son champ de compétences est étendu aux violences et harcèlements sexistes et sexuels, sous le nom d'Allosexism. Cette extension inclut la possibilité, dès lors que la victime le souhaite, de

⁶ Tel que défini dans la circulaire du 18 mai 2010 sur le DUERP n°B9MTSF1013277C

bénéficier d'un soutien psychologique, assuré par téléphone par des psychologues cliniciens, et pouvant aller jusqu'à cinq séances.

Les chefs de service peuvent également bénéficier d'un accompagnement juridique dans le cadre d'Allosexism pour mettre en œuvre leurs obligations d'employeur. Des bilans semestriels seront établis, pour chacune des prestations, et une présentation annuelle de l'activité de l'année écoulée sera réalisée en CHSCTM.

Une brochure d'information est à la disposition de l'ensemble des agents du ministère afin de mieux les informer sur les dispositifs de signalement et de traitement des signalements. Elle sera actualisée autant que de besoin et communiquée annuellement aux agents avec leur bulletin de salaire.

Mesure 13 Actions de prévention

Les administrations doivent prévenir les situations de violences et de harcèlements sexistes et sexuels. Lorsque l'administration n'a pris aucune mesure adéquate pour faire cesser des agissements qui lui ont été signalés. La responsabilité de l'administration peut être engagée dans le cadre d'une action en justice administrative et/ou pénale, si elle ne prend pas les mesures adéquates.

13.1 – Le ministère et ses établissements publics s'assureront du bon affichage des dispositions des articles 222-33 et 222-33-2 du code pénal concernant les harcèlements sexuel et moral⁷.

Les employeurs publics intégreront dans les règlements intérieurs les définitions d'agissement sexiste, d'agression sexuelle, de harcèlement sexuel et de viol ainsi que les sanctions pénales et administratives encourues.

Afin de lutter contre une acceptation tacite des violences sexistes et sexuelles, le ministère favorise un environnement de travail non sexiste. Ceci passe notamment par l'exclusion de toutes réflexions, images, propos, textes et/ou attitudes sexistes et comportements portant atteinte à la dignité des personnes.

Il convient également de rappeler l'obligation de sécurité du donneur d'ordre vis-à-vis de ses entreprises contractantes afin de veiller à l'organisation de la prévention de tous risques professionnels liés à la co-activité y compris en matière de prévention contre les violences sexistes et sexuelles.

13.2 – Les comités d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail et les acteurs de la prévention (médecins de prévention, médecins du travail, assistants sociaux, psychologues du travail, inspecteurs santé et sécurité au travail, etc.) sont mobilisés, chacun dans son champ de compétences, dans les démarches de prévention⁸.

Comme pour tous les risques professionnels, l'évaluation et la prévention des risques psychosociaux, y compris les violences sexistes et sexuelles, se formalisent par le biais du document unique d'évaluation des risques professionnels (DUERP).

⁷ Circulaire n° SE1 2014-1 du 4 mars 2014 relative à la lutte contre le harcèlement dans la fonction publique (NOR: RDFS1407012C)

⁸ Conformément à la circulaire NOR: RDFS1315966C du 8 juillet 2013, relative à la mise en œuvre du protocole d'accord du 8 mars 2013 relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique

Cette démarche permet notamment d'identifier les différentes situations de violence émanant des personnels ainsi que du public et de prendre des mesures afin de protéger les agents.

L'analyse de ces situations permet d'alimenter l'évaluation des risques professionnels et d'engager des actions de prévention adaptées. Ces actions figurent également dans les plans de prévention des risques professionnels du Ministère et de ses établissements.

13.3 – Le ministère élaborera et diffusera des fiches thématiques « réflexes RH » relatives à des situations types, susceptibles de se présenter dans un cadre professionnel, sur le modèle de celles de la DGAFP. Ces fiches ont vocation à permettre, notamment aux encadrants, de disposer des bons réflexes, d'adapter leur comportement, voire d'intervenir, le cas échéant, face à ces situations particulières, en sachant les identifier et les qualifier pour réagir de manière adaptée.

Les fiches réflexes sont élaborées par le SRH, en collaboration avec le service juridique, et en concertation avec les organisations syndicales.

Mesure 14 Prendre en charge les violences sexistes et sexuelles dont sont victimes les agents dans le cadre de leur mission

L'ensemble des procédures de protection doit être diligenté avec immédiateté sous l'autorité du chef de service⁹.

a) Mesures immédiates de protection

Il importe de protéger la victime et de la maintenir dans son poste. (cf circulaire de 2009 et son actualisation en cours). Il est ainsi rappelé qu'un changement d'affectation pour l'agent victime s'il doit être envisagé ne constitue qu'une solution d'ultime recours qui suppose sa demande ou son accord. Parmi les solutions qui peuvent être envisagées sont possibles :

- la mutation ou le changement de poste en accord avec la victime pour qu'elle ne soit plus confrontée à l'agresseur y compris s'il s'agit d'un usager,
- la suspension de l'agresseur,
- l'aménagement du cycle de travail,
- la prise en compte individualisée de la situation de la victime en cas d'absences répétées ou d'horaires non respectés.

b) La suspension

La suspension de fonctions prévue à l'article 30 du statut général des fonctionnaires est une mesure conservatoire temporaire qui consiste à éloigner provisoirement du service l'agent, titulaire ou contractuel, auteur présumé d'une faute grave, qu'il s'agisse d'un manquement à ses obligations professionnelles ou d'une infraction de droit commun. La suspension peut être prononcée lorsque les faits imputés à l'intéressé présentent un caractère suffisant de vraisemblance et de gravité. Il s'agit d'une mesure conservatoire qui ne préjuge pas de ce qui sera ultérieurement décidé sur le plan pénal ou disciplinaire.

⁹ Note « désignation des chefs de service au sens du décret 82-453 modifié »

c) La protection fonctionnelle

L'administration doit protéger ses agents, titulaires ou contractuels, contre les violences, injures ou diffamations dont ils peuvent être victimes à l'occasion ou en raison de leurs fonctions. L'article 11 du statut général des fonctionnaires prévoit que « *IV.- La collectivité publique est tenue de protéger le fonctionnaire contre les atteintes volontaires à l'intégrité de la personne, les violences, les agissements constitutifs de harcèlement, les menaces, les injures, les diffamations ou les outrages dont il pourrait être victime sans qu'une faute personnelle puisse lui être imputée. Elle est tenue de réparer, le cas échéant, le préjudice qui en est résulté* ». La protection fonctionnelle dont bénéficient les agents victimes recouvre plusieurs obligations (prévention, assistance et réparation)¹⁰.

Les frais de justice peuvent être pris en charge par l'administration à la demande de l'agent victime de violences sexistes et sexuelles¹¹.

Un bilan sera présenté au CHSCT compétent et au CHSCT ministériel.

d) Le dépôt de plainte par l'employeur

Le ministère s'engage à porter systématiquement plainte, indépendamment des recours juridiques engagés par les victimes, contre les auteurs de violences et de harcèlements sexistes et sexuels qu'il s'agisse d'agents du ministères ou de tiers¹².

e) L'ouverture d'une procédure disciplinaire indépendamment de la procédure pénale

En vertu des dispositions de l'article 66 de la loi n° 84-16 du 11 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la Fonction publique de l'Etat, les sanctions disciplinaires sont réparties en quatre groupes. La décision prononçant une sanction disciplinaire doit être motivée. Les sanctions sont, le cas échéant, appliquées après l'avis de la CAP compétente siégeant en formation disciplinaire.

f) En matière d'hygiène et de sécurité

L'administration informe la médecine de prévention des violences au travail. L'objectif est d'assurer le suivi médical des agents concernés. Les violences au travail à caractère sexuel ou sexiste seront systématiquement prises en compte par les CHSCT compétents (déclarations d'accident, arbre des causes, bilans) avec une remontée annuelle au niveau du CHSCTM.

Mesure 15 Prévenir et prendre en charge les violences sexistes et sexuelles détectées sur le lieu de travail

Le ministère développera également des actions de prévention et de prise en charge des violences sexistes et sexuelles, détectées sur leur lieu de travail, à l'encontre des agents. L'agent est encouragé à effectuer une déclaration d'accident du travail, le formulaire adéquat sera porté à sa connaissance.

¹⁰ Voir fiche en annexe sur la protection fonctionnelle

¹¹ Circulaire FP n° 2158 du 05 mai 2008 relative à la protection fonctionnelle des agents publics de l'État, Décret n° 201797 du 26 janvier 2017 relatif aux conditions et aux limites de la prise en charge des frais exposés dans le cadre d'instances civiles ou pénales par l'agent public ou ses ayants droit

¹² Article 40 du code de procédure pénale : toute autorité constituée, tout officier public ou fonctionnaire qui, dans l'exercice de ses fonctions, acquiert la connaissance d'un crime ou d'un délit est tenu d'en donner avis sans délai au procureur de la République et de transmettre à ce magistrat tous les renseignements, procès-verbaux et actes qui y sont relatifs

La complexité du sujet nécessite un soutien adapté. Des actions de prévention et de prise en charge des victimes des violences sexuelles et sexistes sont développées par le ministère de la Culture et ses Etablissements publics qui s'engagent à mettre à disposition, en accord avec la victime, toutes les ressources disponibles pour permettre aux victimes d'accéder à la meilleure prise en charge de leur situation familiale et professionnelle.

Ainsi, les travailleurs sociaux du ministère de la Culture et ceux du ministère de l'Intérieur qui accompagnent en proximité les agents en régions, sont en capacité d'accueillir les victimes et de mobiliser leur réseau pour les orienter vers les associations dont la mission est d'accompagner et de soutenir les victimes. Les équipes de médecine de prévention sont également des acteurs mobilisables sur ces situations.

Les services du ministère de l'Intérieur et ceux du ministère de la Justice ainsi que les associations spécialisées sont les acteurs les plus adaptés pour proposer, en fonction des disponibilités, une mise à l'abri. Le ministère peut également mobiliser ses ressources pour proposer un hébergement temporaire adapté (parc immobilier du ministère ou d'un établissement public, chèque nuitées de la SRIAS Ile de France, résidences meublées du parc préfectoral en procédure d'urgence mais avec délai et du parc ministériel).

Conscients que les violences intrafamiliales ont une incidence sur la vie professionnelle, le ministère de la Culture et ses établissements publics s'engagent à mettre en œuvre, en accord avec la victime, toutes actions permettant de la protéger.

Dans ce cadre, le ministère s'engage à mettre en place d'une méthodologie de signalement permettant ensuite à l'administration, en liaison avec les représentants du personnel, de mettre en œuvre les mesures adéquates.

- notamment un accès à un hébergement d'urgence ou à un relogement adapté (parc immobilier du ministère ou d'un établissement public, logements d'urgence réservés);
- le cas échéant et si nécessaire des mesures concernant le poste occupé par l'agent, les conditions de travail et l'organisation du travail ;
- des mesures concernant l'agresseur dans le cadre des dispositions règlementaires et législatives dont la suspension

Les acteurs de prévention, notamment ceux des comités d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT), peuvent être alertés sur des situations professionnelles difficiles pouvant trouver leur source dans des violences et du harcèlement subis hors de la sphère professionnelle¹³.

Mesure 16 Prévenir et prendre en charge les violences sexistes et sexuelles dans les établissements d'enseignements supérieurs

Le ministère sera particulièrement attentif quant à la prévention et la prise en charge des violences à caractère sexuel et sexiste dont seraient victimes les étudiants et/ou les étudiantes des établissements d'enseignement supérieur du ministère.

Le monde de l'enseignement supérieur n'est pas épargné par ces phénomènes. Ces violences contreviennent à la dignité et au respect de chacune et chacun, usagers comme personnels, au sein des établissements. Le bien-être et la qualité de vie pour les étudiants constituent un élément essentiel pour la réussite des études et des parcours professionnels. L'action du

¹³ Circulaire du 22 décembre 2016 relative à la politique d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la Fonction publique (11) Note N° 581/09/SG de 2009 en cours d'actualisation

ministère s'inscrit dans le cadre de la stratégie nationale de la vie étudiante du ministère de l'Enseignement supérieur et de la Recherche.

Le ministère de la Culture a également souhaité étendre depuis août 2018 au bénéfice des étudiants de ses écoles le recours à une cellule d'écoute externe Allosexism, dans le cas où ils ou elles seraient victimes ou témoins de harcèlement ou de violences sexuelles et sexistes. Tout comme les agents, les étudiants et étudiantes pourront désormais bénéficier d'un accompagnement à la fois juridique et psychologique. Enfin, la Charte Égalité des établissements d'enseignement supérieur du ministère comporte un volet consacré à ce sujet.

De plus, le vade-mecum élaboré par l'association nationale des études féministes (ANEF), le collectif de lutte anti-sexiste contre le harcèlement sexuel dans l'enseignement supérieur (CLASCHEs) et la conférence permanente des chargés de mission égalité diversité des établissements d'enseignement supérieur et de recherche (CPED) est une ressource précieuse pour accompagner les établissements d'enseignement supérieur du ministère de la Culture dans leur démarche de lutte contre les violences à caractère sexuel et sexiste et le harcèlement sexuel.

Mesure 17 Développer des formations spécifiques

Enfin, le ministère organisera des formations spécifiques indispensables à la lutte contre les violences à caractère sexuel et sexiste subies dans le cadre des missions des agents ou détectées sur leur lieu de travail.

En premier lieu, la formation des référents et référentes portera sur la maîtrise du cadre juridique du harcèlement sexuel, les outils de prévention des situations de harcèlement sexuel ou sexiste et les modalités de réaction à une situation de harcèlement sexuel ou sexiste.

En deuxième lieu, des actions de sensibilisation/information pourront être proposées avec l'appui de la Mission interministérielle pour la protection des femmes contre les violences et la lutte contre la traite des êtres humains (MIPROF) ou d'associations spécifiques permettant à l'encadrement et aux acteurs RH de mieux cerner les enjeux, le cadre juridique et les acteurs référents sur lesquels s'appuyer. Des formations seront également proposées aux membres des CHSCT.

En troisième lieu, des outils (charte, vademecum, guides, contacts clefs) seront élaborés et transmis pour permettre de diffuser les bonnes informations.

Enfin, dans le cadre du plan ministériel de formation 2018, les actions de promotion sur l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes seront enrichies en ce qui concerne la prise de conscience des situations et le cadre juridique des situations de violences à caractère sexuel et sexiste. Les enjeux de protection de l'agent public, de l'obligation de signalement, de la prise en charge de la victime et des sanctions encourues seront abordés dans ce cadre.

Mesure 18 Le suivi de la mise en oeuvre de l'accord du 22 novembre 2018

La publicité de l'accord signé le 22 novembre 2018 a été assurée par la diffusion de la note du secrétaire général en date du 6 décembre 2018.

Le suivi de sa bonne application sera réalisé dans le cadre du comité de suivi de l'accord institué en application de l'article 6 de l'accord de méthode signé le 8 avril 2014.

La présente instruction entre en vigueur le jour de la signature de l'accord qu'elle traduit, soit le 22 novembre 2018. Elle sera publiée au bulletin officiel du ministère et sera remise à chaque employeur.

Je vous demande d'assurer le suivi de cet accord dans le cadre de vos comités techniques locaux. Je souhaite qu'un bilan annuel de son application soit présenté lors d'un comité technique ministériel.

Annexes

Annexe I : textes de référence

Annexe II : fiche méthodologique concernant la résorption des écarts de rémunération

Annexe III : fiche concernant la protection fonctionnelle

Annexe IV : plan d'action

**Protocole d'accord relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes
au Ministère de la Culture**

ANNEXE I : Textes de référence

[Directive cadre européenne 89/391/CEE](#)

[Constitution de 1946 Préambule](#)

[Constitution de 1958 art.1 2^oalinea](#)

[Loi n°83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires](#)

[Loi n°84-16 du 11 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique de l'Etat](#)

[Loi n°2008-496 du 27 mai 2008 portant diverses dispositions d'adaptation au droit communautaire dans le domaine de la lutte contre les discriminations](#)

[Loi n°2012-347 du 12 mars 2012 relative à l'accès à l'emploi titulaire et à l'amélioration des conditions d'emploi des agents contractuels dans la fonction publique, à la lutte contre les discriminations et portant diverses dispositions relatives à la fonction publique](#)

[Loi n°2012-954 du 6 août 2012 relative au harcèlement sexuel](#)

[Loi n°2012-1404 du 17 décembre 2012 de financement de la sécurité sociale](#)

[Loi n°2014-873 du 4 août 2014 pour l'égalité réelle entre les femmes et les hommes](#)

[Loi n°2016-483 du 20 avril 2016 relative à la déontologie et aux droits et obligations des fonctionnaires](#)

[Loi n°2016-1088 du 8 août 2016 relative au travail, à la modernisation du dialogue social et à la sécurisation des parcours professionnels](#)

[Code du travail article L 1225-16 et santé publique article L 2122-1](#)

[Code pénal articles 225-1 et 222-33, 222-33-2](#)

[Code de procédure pénale article 40](#)

[Protocole d'accord sur l'égalité entre les femmes et les hommes dans la fonction publique, \(8 mars 2013\) et circulaire NORRDF1315966 C du 8 juillet 2013](#)

[Décret 2017-97 du 26 janvier 2017 relatif aux conditions et aux limites de la prise en charge des faits exposés dans le cadre d'instances civiles ou pénales par l'agent public ou ses ayants droit](#)

[Décret n° 2014-1747 du 30 décembre 2014 modifiant le décret n° 2012-601 du 30 avril 2012 relatif aux modalités de nominations équilibrées dans l'encadrement supérieur de la fonction publique](#)

[Décret n° 2013-1313 du 27 décembre 2013 relatif au rapport annuel sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique](#)

[Arrêté du 23 décembre 2013 fixant la liste des indicateurs contenus dans le bilan social](#)

[Décret n° 2013-908 du 10 octobre 2013 relatif aux modalités de désignation des membres des jurys et des comités de sélection pour le recrutement et la promotion des fonctionnaires](#)

[relevant de la fonction publique de l'Etat, de la fonction publique territoriale et de la fonction publique hospitalière](#)

[Circulaire du 9 mars 2018 relative à la lutte contre les violences sexuelles et sexistes dans la fonction publique](#)

[Circulaire du 22 décembre 2016 relative à la politique d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique -](#)

[Circulaire n° SE1 2014-1 du 4 mars 2014 relative à la lutte contre le harcèlement dans la fonction publique](#)

[Circulaire DGAFP sur la prévention des violences et harcèlement dans la fonction publique \(mars 2014\)](#)

[Référentiel de formation à l'égalité professionnelle, qui propose pour chacun des publics \(RH, jurys, managers, etc.\) des éléments à intégrer dans les formations \(mars 2014\)](#)

[Circulaire du 8 juillet 2013 relative à la mise en œuvre du protocole d'accord du 8 mars 2013 relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique](#)

[Circulaire du 23 août 2012 relative à la prise en compte dans la préparation des textes législatifs et réglementaires de leur impact en termes d'égalité entre les femmes et les hommes](#)

[Circulaire 18 mai 2010 N°B9MTSF1013277C relative à l'application des dispositions du décret n°82-453 du 28 mai 1982 modifié relatif à l'hygiène, la sécurité et la prévention médicale dans la fonction publique](#)

[Circulaire FP 2158 du 5 mai 2008 relative à la protection fonctionnelle des agents publics](#)

[Circulaire 1475 du 20 juillet 1982 et circulaire MC du 25 mars 2016 sur les autorisations d'absence](#)

[Circulaire MC du 25 mars 2016 relative au recrutement](#)

[Actualisation de la note de 2009 apportant des compléments relatifs aux définitions et aux procédures en cas de harcèlement moral, souffrance et violences au travail](#)

[Note « désignation des chefs de service au sens du décret 82-453 modifié »](#)

Protocole d'accord relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes au Ministère de la Culture

ANNEXE II : Méthodologie de repérage et de résorption des écarts de rémunérations injustifiés

L'observation comparée des effectifs et rémunérations des agents titulaires du ministère en 2013 (sur le titre 2) par filières et corps, a été fournie pour la première fois dans l'Observatoire de l'égalité 2015. Cet indicateur, qui est issu du bilan social ministériel, permet de mesurer les écarts indemnitaires à indice équivalent. Cette observation a été étendue sur la population des agents non titulaires du ministère en 2017 au titre des données 2016.

Cet indicateur ne prend néanmoins pas en compte un élément déterminant de la rémunération, à savoir la fonction exercée par l'agent. Une méthodologie pour le repérage et la résorption d'écarts de rémunération injustifiés pour les agents dont la rémunération est significativement éloignée du montant médian de leur corps et groupe de fonctions a donc été élaborée. Cette méthodologie diffère selon que l'on examine le cas d'agents titulaires ou d'agents contractuels.

La méthode retenue **pour les agents non titulaires** consiste à répartir ces derniers dans des segments constitués par le croisement de leur filière, de leur groupe de contrat et de leur tranche d'âge, et à comparer la rémunération individuelle de chaque agent à la rémunération médiane de son segment, indépendamment de son sexe. L'hypothèse de travail privilégiée à ce stade repose sur la présélection du dossier, pour examen plus approfondi, de chaque agent dont la rémunération est inférieure de plus de 10% à celle de son segment de référence.

Les effectifs des segments peuvent être trop faibles pour permettre le calcul de médianes. Dans ce cas :

- lorsque pour un groupe de contrat et une filière donnés, les valeurs sont manquantes pour une partie des tranches d'âge, on reconstitue les médianes manquantes par régression linéaire ;
- lorsque seulement deux médianes sont connues pour un groupe de contrat et une filière donnés, on calcule les médianes manquantes en reproduisant la progression entre classes d'âge observée pour les moyennes du groupe et de la filière ;
- lorsqu'une seule ou aucune médiane n'est calculée par observation directe, on la substitue à la moyenne du segment correspondant corrigée du rapport entre médiane générale et moyenne générale.

S'agissant des **agents titulaires**, l'étude est menée par corps. On substitue au groupe de contrat le groupe de fonctions du poste au sens du RIFSEEP et à la tranche d'âge une tranche d'indices.

La phase de test de cette méthode n'a pas pu être menée à son terme. Parallèlement, la DGAFP développe une méthode dont les objectifs sont identiques et la rendra disponible à l'ensemble des ministères pour le début de l'année 2019. Une étude comparative sur les résultats des deux méthodes sera donc menée.

En tout état de cause, les crédits non utilisés en 2018 seront reportés en 2019.

**Protocole d'accord relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes
au Ministère de la Culture**

**ANNEXE III : FICHE RELATIVE A LA PROTECTION FONCTIONNELLE PRÉVUE
A L'ARTICLE 11 DE LA LOI N 83-634 DU 13 JUILLET 1983 PORTANT DROITS ET
OBLIGATIONS DES FONCTIONNAIRES**

Textes de référence :

- Loi n°83-634 du 13 juillet 1983 et notamment son article 11,
- Décret n° 2017-97 du 26 janvier 2017 relatif aux conditions et aux limites de la prise en charge des frais exposés dans le cadre d'instances civiles ou pénales par l'agent public ou ses ayants droit
- Circulaire du 5 mai 2008 relative à la protection fonctionnelle des agents publics de l'État

Définition de la protection fonctionnelle :

La protection fonctionnelle consiste pour l'administration à prendre en charge les frais (dont les déplacements et hébergements liés à l'instance), dépens, débours et honoraires exposés dans le cadre d'une instance civile ou pénale ainsi que, le cas échéant, à garantir les condamnations civiles qui pourraient être prononcées à l'encontre des bénéficiaires de la protection fonctionnelle ou à réparer le préjudice subi.

I – Qui peut bénéficier de la protection fonctionnelle ?

- le fonctionnaire et l'ancien fonctionnaire et les agents contractuels ;
- le conjoint, le concubin, le partenaire lié par un pacte civil de solidarité au fonctionnaire, à ses enfants et à ses ascendants directs pour les faits dont ils sont eux-mêmes victimes du fait des fonctions exercées par le fonctionnaire ou qui engage une instance civile ou pénale contre les auteurs d'atteintes volontaires à la vie du fonctionnaire du fait des fonctions exercées par celui-ci.

II – Quels sont les faits susceptibles d'ouvrir le droit à la protection fonctionnelle ?

A titre liminaire, il convient de préciser qu'aucune disposition législative ou réglementaire n'impose de délai pour solliciter la protection fonctionnelle (CE, 21 décembre 1994, Mme L., n° 140066, B ; CE, 9 décembre 2009, M. V., n° 312483, B).

En conséquence, une demande de protection fonctionnelle ne peut légalement être rejetée comme tardive.

Trois situations ouvrent droit à la protection fonctionnelle qui sont toutes rattachées à l'exercice des fonctions de l'agent :

1 – Protection de l'agent poursuivi pénalement :

- lorsque l'agent public est poursuivi (auteur éventuel d'une infraction) par un tiers pour faute de service. Par exemple, un agent fait l'objet d'une plainte déposée par un tiers pour faux témoignage dans le cadre d'un refus d'octroi d'une subvention
- lorsqu'il est entendu en qualité de témoin assisté,

- lorsqu'il est placé en garde à vue ou se voit proposer une mesure de composition pénale¹⁴

2 - Protection de l'agent poursuivi civilement

Le prononcé d'une condamnation civile suppose que l'agent public ait été poursuivi devant le juge judiciaire (civil ou pénal) par un tiers, c'est-à-dire par une personne physique ou morale autre que l'administration.

Outre les frais de procédure, l'administration prend en charge de tout ou partie du montant de la condamnation civile en cause.

Ainsi, si l'agent a déjà acquitté le montant de cette condamnation, il est en droit d'en obtenir le remboursement total ou partiel de la part de l'administration ; s'il n'a encore rien payé, il est en droit d'attendre de celle-ci qu'elle effectue tout ou partie du règlement à sa place.

La prise en charge de la condamnation civile par l'administration sera totale si le dommage qu'elle vise à réparer résulte exclusivement d'une faute de service ou partielle lorsque ce dommage résulte de la conjugaison d'une faute de service et d'une faute personnelle de l'agent.

La prise en charge de la condamnation civile par l'administration inclut tant les dommages et intérêts stricto sensu que la somme correspondant aux frais non compris dans les dépens exposés par la partie civile.

3 – Protection de l'agent victime d'attaques

Lorsque l'agent est victime d'attaques c'est-à-dire d'atteintes volontaires à l'intégrité de la personne, de violences, d'agissements constitutifs de harcèlement, de menaces, d'injures, de diffamations ou d'outrages.

La protection fonctionnelle sera alors accordée, quelle que soit la qualité de l'auteur des attaques, à condition qu'il existe un lien de causalité suffisant entre les fonctions de l'agent et les attaques dont il est ou a été victime et qu'aucune faute personnelle ne puisse être imputée à l'agent.

Les mesures de protection fonctionnelle de l'agent victime d'attaques ont un double objet :

- faire cesser, voire prévenir, les attaques auxquelles l'agent est exposé. L'administration doit protéger son agent par tout moyen approprié. A titre d'exemple, l'engagement de poursuites disciplinaires contre l'auteur des attaques s'il s'agit d'un autre agent public ; l'ouverture d'une enquête afin de vérifier des accusations portées contre un agent et, le cas échéant, l'innocenter ; l'envoi d'une lettre à un agent pour réfuter les accusations portées contre lui et l'assurer du soutien et de la confiance de l'administration ; la publication d'un communiqué de presse ; l'exercice d'une action en justice

- assurer à cet agent la réparation adéquate des torts qu'il a subis. L'administration est tenue de réparer, le cas échéant, le préjudice qui en est résulté. Elle sera ensuite subrogée dans les droits de la victime pour obtenir des auteurs des faits mentionnés la restitution des sommes versées au fonctionnaire ou aux autres bénéficiaires de cette protection. Elle dispose, en outre, aux mêmes fins, d'une action directe, qu'elle peut exercer au besoin par voie de constitution de partie civile devant la juridiction pénale.

¹⁴ L'agent en bénéficie même s'il est poursuivi par la collectivité publique qui l'emploie sous réserve que l'infraction reprochée à l'agent faisant l'objet de poursuites pénales puisse être qualifiée de faute de service

III – Quelle administration est débitrice de la protection fonctionnelle ?

La personne publique débitrice est celle qui emploie l'agent à la date des faits en cause ou des faits ayant été imputés de façon diffamatoire, même s'il ne travaille plus dans cette administration.

IV – Procédure interne au ministère de la culture

La procédure de la protection fonctionnelle concerne deux bureaux du ministère de la culture :

- Le bureau du dialogue social et de l'expertise statutaire qui est chargé d'instruire les demandes de protection fonctionnelle (Secrétariat général/service des ressources humaines).
- Le bureau du contentieux qui est chargé du suivi des affaires des agents bénéficiaires de la protection fonctionnelle (Secrétariat général/service des affaires juridiques et internationales).

- La décision d'octroi ou de refus de protection fonctionnelle:

Pour les agents affectés en administration centrale, services à compétence nationale ou DRAC, la demande écrite de protection fonctionnelle doit être adressée au bureau du dialogue social et de l'expertise statutaire sous couvert de la hiérarchie de l'agent¹⁵.

Après instruction, le service des ressources humaines décide d'octroyer ou non la protection fonctionnelle. La décision est ensuite notifiée à l'agent et dans l'hypothèse où elle serait positive, au bureau du contentieux.

La décision d'octroi de la protection fonctionnelle indique les faits au titre desquels la protection est accordée et précise les modalités d'organisation de la protection, notamment sa durée qui peut être celle de l'instance.

- La convention d'honoraires et le suivi des procédures :

Le choix de l'avocat est libre et l'agent peut décider de conclure une convention avec son avocat.

Toutefois, il est fortement recommandé de transmettre immédiatement les coordonnées de l'avocat au bureau du contentieux et de ne pas s'engager sur des honoraires.

Ceux-ci feront l'objet d'une négociation entre le ministère et l'avocat et le ministère se réserve le droit de refuser des honoraires trop élevés.

En effet, d'une part, le montant de prise en charge des honoraires par la collectivité publique est limité par des plafonds horaires fixés par arrêté conjoint du ministre chargé de la fonction publique, du ministre de la justice et du ministre chargé du budget qui n'a pas encore été publié.

D'autre part, lorsque l'agent a décidé de conclure une convention d'honoraires directement, la collectivité publique peut ne prendre en charge qu'une partie des honoraires lorsque le nombre d'heures facturées ou déjà réglées apparaît manifestement excessif. Dans cette hypothèse, le règlement du solde incombe à l'agent dans le cadre de ses relations avec son conseil.

¹⁵ Dans l'hypothèse où la hiérarchie directe de l'agent serait impliquée, il convient de faire viser la demande au niveau supérieur

V – Procédure interne aux établissements publics (agents sous contrat d'établissement)

S'agissant des agents, y compris les fonctionnaires détachés sur contrat, qui sont (ou étaient au moment des faits) en poste en établissement public, leur demande de protection doit être formulée auprès du directeur de l'établissement via le référent « ressources humaines » de l'EP.

Toutefois, pour les établissements publics du ministère de la culture, s'il s'avère que l'auteur des attaques est cette même autorité, la demande peut être formulée auprès du SRH.

**ANNEXE IV PLAN D'ACTION DU PROTOCOLE D'ACCORD RELATIF A
L'EGALITE ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES AU MINISTERE DE LA
CULTURE**

**ANNEXE IV PLAN D'ACTION DU PROTOCOLE D'ACCORD RELATIF A L'EGALITE ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES AU
MINISTERE DE LA CULTURE**

Mesures	Objectifs	Actions en cours ou à conduire	Pilote	Calendrier
Axe 1 – Le dialogue social, élément structurant pour parvenir à l'égalité professionnelle				
Mesure 1 - Rendre obligatoire, à chaque niveau pertinent, l'élaboration de bilans et de données genrées pour élaborer des plans d'actions visant à promouvoir l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes				
Action 1.1	Etendre à l'ensemble du périmètre du Ministère le rapport de situation comparée.	Mise à jour des indicateurs du RSC	SRH	Fin 2019
Action 1.2	Genrer l'ensemble des données des CHSCT		SRH	D'ici fin 2020 sur les données 2019.
Action 1.3	Etudes pluriannuelles sur des cohortes	2018 – 2019 – 2020 en lien avec la DGAFP	SRH	2018 et reconduction annuelle
Axe 2 – Rendre effective l'égalité entre les femmes et les hommes dans les rémunérations et les parcours professionnels dans la fonction publique				
Mesure 2 - Mener une politique volontariste de suppression des inégalités salariales entre les femmes et les hommes dans la fonction publique				
Action 2.1	Analyse et identification des facteurs générateurs de disparités salariales.	Enveloppe annuelle de 100 000 € de 2018 à 2022. Répartition de l'enveloppe examinée en comité de suivi avec les OS.	SRH	Effet au 1 ^{er} janvier 2018 pour

		Incitation des EP à mettre en place des enveloppes dédiées.		les ASM et les contractuels
Action 2.2	Supprimer les freins à l'avancement : Les congés de maternité, les congés pathologiques et maladie afférents à la grossesse et les congés d'adoption ne doivent pas avoir d'impact sur le déroulement de carrière, ni affecter la rémunération des agents, y compris sur le régime indemnitaire (Circulaire du 22 décembre 2016).	Application des revalorisations dans le cadre du droit commun afin Le congé maternité n'entraîne pas de conséquence sur le montant du CIA. Ce montant ne peut être que supérieur ou égal au CIA touché l'année précédente (sauf en cas de révision significative du montant moyen distribué dans le corps considéré). Il en est de même pour la part variable servie aux contractuels.	SRH	2018
Action 2.3	Les employeurs publics devront veiller à ce que les agents à temps partiel, à temps non complet ou incomplet bénéficient d'une évolution de carrière comparable à celle des agents à temps plein.	Suivi spécifique de ces agents (ref: accord de 2015).	SRH	2018
Action 2.4	Mobilité professionnelle	Respect de la loi 2016-483 et de l'article 60 de la loi 84-16 dans le cadre des CAP.	SRH	2018
Mesure 3 - Lutter contre les stéréotypes et les discriminations dans le cadre de l'égalité professionnelle				
Action 3.1	1/Ouvrir toutes les filières métiers à l'égalité : Il existe des discriminations dans les filières métiers dites « sexuées » : le	Pour résorber les compositions des filières fortement genrées il est proposé en lien avec la DGAFP de communiquer	SRH/MED/ DICOM	2018 et reconduction annuelle

	ministère s'engage à résorber progressivement la composition fortement genrée de certaines filières et à porter une attention accrue aux problèmes d'écart de rémunérations qui pourraient les affecter. 2/Faire partager cet enjeu aux prestataires du ministère	dans lycées, de développer l'apprentissage, etc	Mission Achat	
Action 3.2	Le ministère renforcera son attention sur les primo nominations de femmes aux postes de direction	Objectif de 40 % de primo nomination en 2018 conformément aux dispositions de la loi n°2012-347 du 12 mars 2012 complétée par la loi du 4 août 2014 et au plan interministériel de l'automne avec objectif d'arriver à la parité à terme	HFES	2018
Action 3.3	Le ministère veillera à la parité dans la nomination aux conseils d'administration et aux conseils scientifiques	Atteindre une stricte parité à terme.	SDAJ/SAFIG	2019-2020
Action 3.4 - Incrire l'objectif d'égalité professionnelle entre les Femmes et les Hommes dans les lettres de mission	Objectif 1 : dirigeants de l'administration centrale, des DRAC/DAC, SCN et autres services. Objectif 2 : dirigeants des établissements publics et des structures culturelles sous tutelle.	Inclure cet objectif dans les nouvelles lettres de mission et sous forme d'avenant aux lettres de mission en cours. Ajouter cet objectif dans la fiche d'entretien professionnel des dirigeants.	Directions métiers/AE/ SDAFIG/SRH	Objectif1: 2018 Objectif 2 : 2018/2019
Action 3.5 - Lutte contre les stéréotypes	Sensibiliser l'ensemble des encadrants et des agents du ministère sur le respect de l'égalité professionnelle et la politique menée en ce sens par le ministère. Informer les usagers sur la démarche du MCC. Interroger les	Campagne de communication annuelle sur l'égalité professionnelle : expositions, projections cinéma, conférences, débats, interventions théâtrales Enquête annuelle de perception et réalisation d'un « baromètre social » à	DICOM/MCI et MED DICOM/MCI pour logistique et	2018/2019/2020/ 2021

	agents du MCC sur le ressenti par rapport aux questions de discrimination avec un « focus » sur l'égalité professionnelle.	partir du traitement des résultats de celle-ci.	MED pour la préparation du questionnaire et l'analyse	
Action 3.6 - Formation	Achever, avec le plan de formation 2018, la formation de l'ensemble des cadres et des gestionnaires RH du périmètre final de labellisation (administration centrale, DRAC/DAC, SCN). Etendre l'offre du plan de formation 2018 aux établissements publics et poursuivre celle-ci en 2019 et 2020.	Élaboration du plan de formation pluriannuel en intégrant les formations Egalité professionnelle agents à la formation initiale. de l'ensemble des agents.	SRH et MED	2018/2019/2020
Mesure 4 - Vers un recrutement exemplaire : mettre en place une démarche de vérification du caractère non discriminatoire des processus de recrutement.	Diversifier les viviers de recrutement	Formaliser des partenariats avec Mozaik RH, Osons l'égalité, Audiens...	MDE	01/09/2017 à 01/09/2018 puis reconduction annuelle
Action 4.1 – Une représentation équilibrée dans les CAP, les jurys de concours et comités de sélection.	Respect de la parité F/H au sein des CAP, des Jurys de concours et de sélection	Réalisé au MC	SRH	2018
Action 4.2- Procédure de recrutement	S'assurer de la bonne appropriation par les recruteurs du dispositif établi par note de service en date du 7 février 2017	1-Respect des règles de publication des postes 2-Information des différents correspondants RH de la démarche à suivre 3-Clarification du schéma d'archivage des documents de recrutement (services recruteurs ou AE) pour une meilleure	SRH/MDE	2017 et suivi annuel

		<p>transparence et communication aux représentants élus en CAP</p> <p>4-Mise en place d'un contrôle interne</p> <p>5-Mise en place d'une foire aux questions</p> <p>6- Bilan annuel en CAP de la mise en oeuvre de la note du SG du 7 février 2017</p>		
Mesure 5 - Faciliter l'égal accès des femmes et des hommes aux formations afin de favoriser leur parcours professionnel				
Action 5.1	Créer les conditions favorables permettant de lever les freins à la formation (contraintes familiales, éloignement ...)	<p>voir protocole et mesures ci-dessous</p> <p>Suivi annuel à intégrer dans le bilan de la formation</p>	SRH	
Action 5.2	Privilégier les formations courtes et au plus près des agents sur le territoire, ce qui permet de prendre en compte leur vie personnelle.	A mettre en oeuvre dès 2018	SRH	2018 et reconduction annuelle
Action 5.3	Affiner les analyses pour comprendre la sous représentation des hommes	en lien avec DGAFP		2019

Mesure 6 - Supprimer les freins à l'avancement				
Action 6.1	Mieux appréhender les causes limitant l'avancement ou la promotion des femmes	Susciter des études auprès de la DGAFP	SRH	
Action 6.2	Le temps partiel ne doit pas être un frein à l'avancement ou à la mobilité	Communication à faire	SRH/MCI	2018
Mesure 7 - Présenter chaque année devant les CAP CCP données sexuées concernant les avancements de grade et de promotion	Bilan annuel par genre des avancements de grade et promotions de corps pour promouvables, inscrits et promus. Déclinaison également par filière et catégorie d'emploi. Ces éléments permettront d'expertiser les disparités en matière d'avancement.	1-Connaissance des taux pro/corps 2-Définition de critères test sur quelques corps (TA, attachés, SDOC)	SRH	2018
Axe 3 – Pour une meilleure articulation entre vie professionnelle et vie personnelle				
Mieux articuler temps de travail et vie personnelle	Mettre en place de nouvelles procédures d'organisation et d'adaptation du temps de travail	1-Note de service articulation vie professionnelle vie privée. 2-Suivi et bilan de la mise en place du télétravail	1-SG 2-SRH	1-2018 2- fait
Mesure 8 - Accompagnement de la parentalité	Favoriser l'exercice du droit au congé de paternité et	Élaboration d'un guide des droits des parents avec remise au moment de la déclaration de grossesse (modèle des guides de la DGAFP) Mieux informer les agents sur les règles applicables et les	SRH/MCI	2018

	d'accueil de l'enfant dans la fonction publique Améliorer l'offre des modes de garde pour les enfants	effets en termes de carrière des choix faits en matière de congés familiaux et de temps partiels. Prévoir la communication aux agents du guide DGAFP selon modalités à définir		
Mesure 9 - Mieux informer les agents sur les règles applicables et les effets en termes de carrière des choix faits en matière de congés familiaux et de temps partiel				
Action 9.1	Accompagner des agents qui envisagent de prendre des congés familiaux (congé parental, congé de solidarité familiale, congé de présence parentale, disponibilité pour élever un enfant de moins de huit ans) ou de solliciter un temps partiel.	Généralisation des entretiens avant le départ de l'agent et proposition systématique par les services RH d'un entretien professionnel trois mois avant la reprise de fonction. Mise en œuvre d'un suivi individualisé de carrière pendant les congés maternité et parentaux pour les agents titulaires et contractuels	SRH	2018
Action 9.2		Mise en œuvre d'un suivi individualisé de carrière pendant les congés maternité et parentaux avec pour les agents titulaires et contractuels. Au retour affectation sur le même poste ou même résidence administrative avec rémunération équivalente pour partie soclée avec rattrapage si mesures plus favorables pendant l'absence	SRH	2018
Action 9.3		Information sur le temps partiel et entretien personnalisé	SRH/MCI	2018

Action 9.4		Autorisation d'absence pour soigner un enfant pour les parents et ceux qui ont la garde des enfants/ facilité horaires pour la rentrée/ autorisations d'absence pour 4 examens médicaux (grossesse,PMA)		2018
Mesure 10 - Définir des dispositifs d'organisation du travail visant à une meilleure articulation entre vie professionnelle et vie personnelle	Mise en œuvre des dispositions du décret N°2016-151 du 11/02/2016 décliné par l'arrêté ministériel du 31 mars 2017 concernant le télétravail.	Présentation du bilan annuel devant les CT et CHSCT compétents	SRH	2019
Action 10.1	Meilleure anticipation des mouvements		SRH/AE	2018
Action 10.2	Intégrer les contraintes familiales dans l'organisation du travail	Organisation des réunions collectives sur des plages horaires adaptées		
Mesure 11 - Dans le cadre de toutes les concertations à venir, promouvoir des dispositifs et des actions visant à une meilleure articulation entre vie professionnelle et vie personnelle				
Action 11.1 - Adhésion des EP aux dispositifs d'action sociale	Informier et favoriser l'adhésion des Etablissements Publics du Ministère aux dispositifs et prestations interministériels	Poursuivre la prise en charge de l'adhésion des établissements publics administratifs à ces dispositifs et prestations.	SRH	2019-2020
Action 11.2 - Travail en dehors des horaires habituels	Proposer des dispositifs prenant en compte les contraintes des agents travaillant pendant des horaires atypiques, le week-end, les jours fériés, la nuit.	Développement de l'accès aux crèches interministérielles, et étude de faisabilité CESU horaires atypiques	SRH	2019

Action 11.3 - Soutenir les agents en perte d'autonomie	Soutien à la politique d'action sociale en faveur des agents en charge de personnes en situation de perte d'autonomie.	Communiquer sur les dispositifs existants et les conforter. Etude avec DGAFP de possibilités de CESU pour situations de dépendance.	SRH	2019
Action 11.4 - Réaliser des enquêtes sociologiques	Mieux articuler vie personnelle et professionnelle	En lien avec la DGAFP	SRH	2019
Axe 4 – Prévenir toutes les violences faites aux agents sur leur lieu de travail et lutter contre le harcèlement sexuel et le harcèlement moral				
Mesure 12 - Identifier et évaluer les violences sexistes et sexuelles au ministère de la Culture	Proposer une méthodologie de signalement des violences sexistes et sexuelles et d'accompagnement des victimes.	Réalisation d'un tableau de recensement annuel mis à l'ordre des CHSCT compétents, intégrant les données relatives aux violences sexistes et sexuelles. Mise en place de la cellule d'écoute "Allosexism" accessible également aux 37 000 étudiants des ESC (écoles supérieures culture). Diffusion d'une	SRH/MDE/ MCI	2018
Mesure 13 -Actions de prévention		brochure d'information + actions de communication interne.		
13.1 - Connaissance de la législation en vigueur	S'assurer de la bonne connaissance par les agents des dispositions du code pénal.	Intégration dans les règlements intérieurs des établissements des définitions des différents types d'agissements sexistes et d'agressions ou harcèlements sexuels et moral et des sanctions pénales et administratives encourues.	SDAJ SRH MCI	2018

13.2 - Mobilisation des CHSCT et des acteurs opérationnels en matière d'hygiène et de sécurité dans les démarches de prévention	Rappeler dans les documents adhoc les risques spécifiques de violences dans le contexte du travail	Inscrire le risque spécifique de violences sexistes et sexuelles dans l'introduction du DUERP, comme un enjeu particulier à surveiller.	SRH	
13.3 - Fournir des outils de mesure et d'évaluation aux encadrants	Permettre aux encadrants, face à des situations particulières d'avoir immédiatement le comportement adapté pour les identifier, les qualifier et réagir.	Elaboration et diffusion de fiches réflexes RH, relatives à des situations types, élaborées en concertation avec les représentants du personnel.	SRH/SDAJ	2019
Mesure 14 - Prendre en charge les violences sexistes et sexuelles faites aux agents dans le cadre de leur mission	Rappeler dans différents documents de communication interne les procédures de protection qui doivent être mises en place rapidement par les Chefs de service.	Actualisation de la note de 2009 relative aux définitions et procédures en cas de harcèlement moral, souffrance et violences au travail. Diffusion d'une plaquette d'information. Mise en place d'une procédure d'alerte. Déclinaison des fiches de la DGAFP.	SRH/MED	juil-18
Mesure 15 - Prévenir et prendre en charge les violences sexistes et sexuelles détectées sur le lieu de travail	Mise en œuvre par le ministère de la Culture, en accord avec la victime, de toutes actions permettant de la protéger.	Mise en place d'une procédure d'alerte permettant à l'administration, en lien avec les représentants du personnel, de mettre en œuvre les mesures adéquates (accès à un hébergement d'urgence ou relogement adapté).	SRH	2018
Mesure 16 - Prévenir et prendre en charge les violences sexistes et sexuelles dans les établissements d'enseignement supérieur	Veiller au bien-être et à la qualité de vie des étudiants et inscrire l'action du ministère dans la stratégie nationale de la vie étudiante du ministère de l'Enseignement supérieur et de la recherche.	Extension au bénéfice des étudiants des ESC du recours à la cellule d'écoute externe "Allosexism" et à un accompagnement juridique et psychologique.	MED/SCPCI /SRH	2018

		Mise en place d'une procédure d'alerte pour les étudiantes Déclinaison pour le MC du vade-mecum CLASCHEs/ANEF.		
Mesure 17 - Outils mis en œuvre pour réagir aux violences sexistes et sexuelles au travail	Alerter rapidement l'encadrement et les services de ressources humaines sur des situations professionnelles difficiles puisant leur source dans des violences sexistes ou sexuelles	Mise en place d'une méthodologie de signalement dont un dispositif de cellule d'écoute, ainsi que de référents "lutte contre les violences sexistes et sexuelles" désignés au sein du ministère parmi des acteurs de prévention.	MDE/SRH	2018
Mesure 18 - Développer des formations spécifiques	Prévenir et lutter contre les violences à caractère sexiste ou sexuel	Mise en place d'un programme de formation pour les référents portant prioritairement sur la maîtrise du cadre juridique, les outils de prévention des situations et les modalités de réaction à ces situations. Actions de formation pour les membres des CHSCT. Actions de sensibilisation/information avec l'appui de la MIPROF. Elaboration d'outils de diffusion des bonnes	SRH/MDE	2019



Paris, le 06 DEC. 2018

Secrétariat général

SBIDJEL

Affaire suivie par :

anne.baylac@culture.gouv.fr

Service des
ressources humaines

182, rue Saint-Honoré
75033 Paris Cedex 01

**Note à l'attention de
Madame et Messieurs les directeurs généraux et
délégué général de l'administration centrale,
Madame la cheffe du service de l'inspection générale
Mesdames et Messieurs les directeurs des services à compétence nationale
Mesdames et Messieurs les directeurs régionaux des affaires culturelles
S/C de Mesdames et Messieurs les préfets de région,
Mesdames et Messieurs les présidents et directeurs
d'établissements publics**

**Objet : Protocole d'accord relatif à l'égalité professionnelle entre les
femmes et les hommes au ministère de la Culture.**

PJ : Protocole d'accord

Le ministre de la Culture a signé, le 22 novembre 2018, avec l'ensemble des organisations syndicales représentatives du Ministère, un protocole d'accord relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

Ce protocole marque l'aboutissement d'une concertation étroite menée avec les représentants du personnel. Il traduit la politique volontariste menée par le ministère, première administration de l'État à avoir obtenu à l'automne 2017 les deux labels « Diversité » et « Égalité » attribués par l'AFNOR, contre toutes les formes de discriminations et les inégalités professionnelles.

Il 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.

Il réaffirme les engagements du Ministère parmi lesquels :

- **la mise en place de nouvelles formations** concernant la prévention des discriminations et l'égalité femmes-hommes ;
- **la prévention du harcèlement et des violences sexistes et sexuelles**, avec notamment l'extension de la cellule d'alerte, d'écoute et de signalement Allodiscrim aux agissements sexuels et sexistes (Allosexism) ;
- **l'adoption par tous les établissements d'enseignement supérieur Culture sous tutelle du Ministère d'une Charte Égalité ;**
- **l'accès des femmes aux postes à responsabilités**, avec l'objectif que 50% des établissements publics sous tutelle du Ministère soient dirigés par des femmes d'ici à 2022 (contre 35% aujourd'hui).

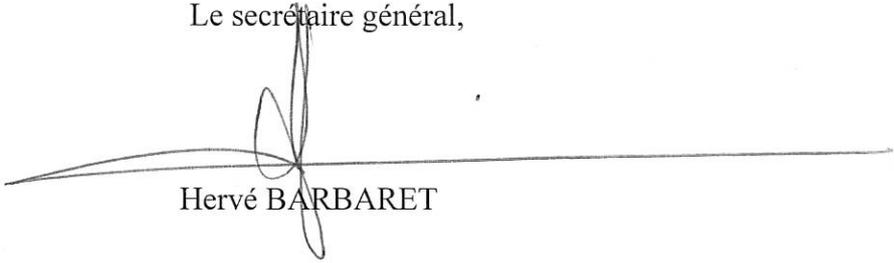
Le protocole garantit aussi de nombreuses avancées significatives parmi lesquelles :

- **le maintien du montant des primes** (complément indemnitaire annuel/CIA et des parts variables) pendant la grossesse ;
- **l'octroi d'une demi-journée d'autorisation d'absence supplémentaire** pour permettre à tout parent (quels que soient l'union, le genre, indépendamment du lien de filiation avec l'enfant à naître) d'accompagner la mère à un examen médical supplémentaire dans le cadre de la grossesse ;
- **l'engagement de consacrer 500 000 euros d'ici à 2022 à la résorption des inégalités salariales** entre les hommes et les femmes, au détriment de celles-ci, au sein du Ministère. Une méthode d'analyse et de comparaison est en cours d'instruction à la DGAFP : elle devrait permettre dès l'année 2019 de mesurer les écarts de rémunération par corps et groupes de fonction pour prendre les mesures adéquates afin d'y remédier.

Je vous remercie de prendre connaissance de ce protocole et de veiller à sa mise en œuvre au sein de vos établissements et services en élaborant des plans d'actions pour le décliner au sein de vos structures. Un bilan sera établi annuellement.

Vous voudrez bien porter à ma connaissance les éventuelles difficultés rencontrées dans la mise en œuvre de ce protocole d'accord.

Le secrétaire général,



Hervé BARBARET



COMITE TECHNIQUE MINISTERIEL

15 FEVRIER 2019

CIRCULAIRE DU 28 JANVIER 2019 DU PREMIER MINISTRE RELATIVE A LA NOUVELLE ORGANISATION DES SERVICES DE L'ETAT EN GUYANE

Documents

- Note de présentation ;
- Circulaire du 28 janvier 2019 du Premier ministre relative à la nouvelle organisation des services de l'Etat en Guyane.



COMITE TECHNIQUE MINISTERIEL DU 15 FEVRIER 2019

Note de présentation

Point 6

Circulaire du 28 janvier 2019 du Premier ministre relative à la nouvelle organisation des services de l'Etat en Guyane

Contexte

La réforme territoriale en Guyane en préconisant une organisation intégrée sous l'autorité du Préfet de région poursuit deux objectifs :

- permettre de répondre aux spécificités de la Guyane
- et renforcer la cohérence et l'efficacité de l'action de l'Etat sur ce territoire.

Cette réforme est une réponse au conflit social majeur qu'a connu ce territoire et s'inscrit dans le cadre du plan d'action de l'Etat en faveur de la Guyane. A ce titre, l'organisation projetée est spécifique à ce territoire.

La circulaire du Premier ministre du 28 janvier 2019 fixe le cadre de la réforme. Elle prévoit :

- la création de 5 directions générales "métiers";
- la création d'un secrétariat général des services ;
- le regroupement des fonctions supports d'une direction des moyens et des ressources ;
- la création d'un programme budgétaire spécifique pour porter les crédits d'intervention dans le cadre des contrats de convergence.

Ces principes seront déclinés dans le texte réglementaire d'organisation pour une mise en œuvre complète de la réforme qui devrait être achevée pour le 1er janvier 2020. L'élaboration de ce texte associera les ministères concernés, les travaux seront menés sous la responsabilité de préfégulateurs qui seront nommés d'ici la fin du 1er trimestre 2019.

Le dialogue social est mené sur le territoire sous la responsabilité du préfet.

Evolution / Etat d'avancement

La circulaire fixe le cadre général de l'organisation projetée sans préjuger de la répartition des services de l'Etat au sein des directions. Le ministère de la culture sera associé aux travaux des préfégulateurs pour définir l'organisation des services.

La politique culturelle est un puissant levier de réussite pour répondre de façon adaptée aux besoins du territoire. Le caractère intégré et transversal de nos politiques culturelles répond parfaitement aux objectifs de la réforme.

L'organisation retenue devra traduire l'unité des missions culturelles sur ce territoire afin que la cohérence et la lisibilité de l'action de l'Etat soient préservées et renforcées. En effet, c'est dans l'articulation de la mise en œuvre de ces missions que les politiques trouvent leur sens pour être appliquées au plus près des

territoires.

Calendrier / Prochaines échéances

Fin 1er trimestre : nomination des préfigureurs

Le Premier Ministre
n° 6059/SG

Paris, le 28 janvier 2019

à

Monsieur le ministre d'Etat,
Mesdames et Messieurs les ministres,
Mesdames et Messieurs les secrétaires d'Etat

Objet : nouvelle organisation des services de l'Etat en Guyane.

Lors de son déplacement en Guyane en octobre 2017, le Président de la République a demandé la transformation de l'administration de l'Etat dans ce territoire.

Une administration plus cohérente dans son organisation est en effet nécessaire en Guyane pour être plus efficace dans ce territoire marqué par les difficultés économiques et sociales, la pression démographique et migratoire, la petite taille de la population, l'étendue du territoire et la difficulté à attirer des compétences.

Le ministre de l'intérieur et la ministre des outre-mer ont transmis un projet de nouvelle organisation sur la base de travaux préparatoires pilotés par la direction interministérielle de la transformation publique (DITP) sur le terrain et de travaux interservices pilotés par la direction générale des outre-mer et le secrétariat général du ministère de l'intérieur et du ministère des outre-mer.

La présente note précise les décisions qui ont été prises pour la mise en œuvre de cette transformation à l'issue des discussions interministérielles.

1/ Cinq nouveaux services déconcentrés interministériels seront créés.

Cinq nouvelles « directions générales » seront chargées des sujets suivants :

- la coordination et l'animation territoriale (dotations et subventions, contractualisation, ingénierie, contrôle des collectivités ...) ;
- les sécurités (prévention de la délinquance, orpaillage ...) ;
- les territoires (urbanisme, aménagement, logement, agriculture ...) ;
- les populations (affaires sociales, inspections, emploi, action culturelle ...) ;
- la gestion des moyens et ressources de l'Etat.

Ces cinq services se substituent aux services de la préfecture, au secrétariat aux affaires régionales et à six services déconcentrés (DEAL, DAAF, DIECCTE, DAC, DJSCS, DMer). L'évolution de l'organisation permettra de renforcer la présence de l'Etat à Saint-Laurent-du-Maroni, qui est un espace en forte croissance démographique.

Les directeurs généraux, et les directeurs sous leur autorité, seront nommés sur des emplois fonctionnels, de type DATE ou sous-préfets, en nombre équivalent à la situation actuelle.

Un secrétaire général des services de l'Etat sera désigné pour seconder le préfet et assurer sa suppléance en cas d'absence. Il sera pour cette raison choisi parmi les sous-préfets expérimentés. Le directeur chargé de la coordination et de l'animation territoriale sera placé sous son autorité.

Est envisagée la création d'une « mission foncière ». Les ministères de l'intérieur et des outre-mer préciseront cette proposition qui fera l'objet d'un arbitrage spécifique dès le début de l'année 2019.

Ces nouveaux services de l'Etat seront créés par décret. La nouvelle organisation pourra être ajustée au niveau déconcentré dans des conditions fixées par le même décret.

2/ La mutualisation des fonctions supports sera étendue.

La gestion des fonctions supports, qui étaient jusque-là réparties entre des enveloppes déjà mutualisées et des crédits ministériels, sera regroupée au sein de la direction générale des moyens et ressources de l'Etat :

- la mutualisation des services logistiques (immobilier, achat, finances...) s'inscrit dans un mouvement déjà en cours qui sera étendu aux cinq nouvelles directions générales, à l'ARS, à la DRFiP et au rectorat, à l'exclusion des fonctions concernant les enseignants ;
- la mutualisation de la fonction RH s'appliquera aux cinq nouvelles directions générales et aux personnels chargés des fonctions support de l'ARS, de la DRFiP et du rectorat.

Afin de faciliter la gestion des nouvelles directions générales mentionnées au 1/, les emplois des fonctions support correspondants, intégrés à la direction générale de la gestion des moyens et ressources de l'Etat, seront regroupés dans un programme budgétaire. Ils seront transférés en gestion en 2019 sur le programme 333 et consolidés en loi de finances pour 2020 dans le nouveau programme 307 et 333.

Les fonctions supports de l'ARS seront mutualisées sans préjudice de son statut d'établissement public.

3/ Le dialogue social sera conduit au niveau local et national.

La réforme sera présentée aux cadres et aux agents des services concernés par le préfet de Guyane.

Elle devra comporter des orientations précises sur des conditions modernisées de direction et d'animation des services, en veillant notamment à privilégier en toute circonstance des organisations en mode projet et la responsabilisation de l'encadrement intermédiaire. La réforme décrira également le dispositif d'accompagnement des personnels (formations, actualisation des plans de prévention des risques psycho-sociaux...).

La réforme sera également présentée, à partir de janvier 2019, par les ministres, ou leurs représentants, aux instances représentatives nationales des personnels dans leur nouvelle composition. Le préfet en fera de même à l'échelon déconcentré.

Les préfigurateurs des nouvelles directions générales seront nommés d'ici la fin du premier trimestre 2019.

La mise en œuvre complète de cette nouvelle organisation sera achevée pour le 1^{er} janvier 2020.

4/ La mise en place d'un fonds interministériel d'intervention de l'Etat sera réalisée dès 2019.

Les crédits d'intervention des différents ministères mobilisés pour la Guyane dans le cadre du contrat de convergence et de transformation seront réunis dans une enveloppe unique à l'image de ce qui existe depuis une décennie pour le soutien de l'Etat à la Corse.

Un arbitrage spécifique sera rendu sur le format et les modalités de gestion de ce fonds à partir d'une proposition que feront les ministres chargés du budget, de l'intérieur et des outre-mer dès le début de l'année 2019.

5/ La conduite de la transformation.

La conduite de la transformation sera menée par le préfet de Guyane pour ses aspects déconcentrés et par le directeur général des outre-mer pour sa dimension centrale. L'un et l'autre disposeront du soutien des administrations centrales et déconcentrées concernées et d'un appui spécifique de la DITP. Mon cabinet me proposera les arbitrages nécessaires pour la mise en œuvre de ces décisions.

* * *

Cette transformation est emblématique de notre capacité à adapter la réponse de l'Etat aux enjeux locaux dans les territoires. Je souhaite que vous donniez des instructions aux secrétaires généraux des ministères pour qu'ils s'impliquent dans sa réussite.


Edouard PHILIPPE



COMITE TECHNIQUE MINISTERIEL

15 FEVRIER 2019

POLITIQUE INDEMNITAIRE DU MINISTERE

Documents

- Bilan 2018 et orientations 2019 de la politique indemnitaire du ministère;
- Projet de note relative à la campagne d'attribution 2019 du complément indemnitaire annuel et des parts variables des agents rémunérés par le ministère (P224 – titre II).

Politique indemnitaire ministérielle – bilan 2018 et orientations 2019

En 2018, la première annuité du plan de rattrapage indemnitaire négocié pour la loi de programmation des finances publiques (LPFP) 2018-2022 a été déployée. Cette annuité a représenté 7,6 millions d'euros sur un total prévu pour la période quinquennale de 24 M€.

En 2019, la poursuite du plan est acquise : 4,6 M€ vont donc venir s'ajouter à la base de crédits dont dispose le MC pour déployer sa politique indemnitaire. Le processus de budgétisation pour 2020 va s'ouvrir avec la Direction du Budget dans les prochains jours. L'enjeu est double pour le Ministère : d'une part sécuriser les crédits prévus dans la LPFP pour cette année-là, à savoir 3,7 M€ ; d'autre part négocier un abondement supplémentaire dans l'optique d'accélérer le processus de rattrapage.

Le total dépensé par le ministère pour les indemnités de ses agents augmente d'année en année. Il est passé d'environ 60 M€ en 2011 à près de 77 M€ en 2018, soit +30 %. Rapporté au nombre d'ETP, ce montant est passé de 5410 euros en 2011 à 7049 euros en 2018, soit également une augmentation de 30 %.

Ce plan de rattrapage permettra de combler une partie de l'écart entre le ministère de la Culture et les autres ministères. Les travaux visant à documenter ces écarts pour sécuriser ces enveloppes et être en capacité de poursuivre cet effort au-delà de ce plan sont poursuivis, en lien avec la DGAFP.

1. Bilan 2018 en matière de politique indemnitaire

L'enveloppe des crédits catégoriels de 8,36 M€ a été répartie entre 0,77 M€ de mesures statutaires et 7,59 M€ de mesures indemnitaires. Celles-ci ont été mobilisées selon trois axes :

A. Réduire les disparités constatées entre les filières (2,88 M€ / 38 % de l'enveloppe indemnitaire)

- **Campagne de revalorisation IFSE pour approfondissement des compétences** (= absence de mobilité depuis au moins 2 ans) **pour les agents des filières techniques, métiers d'art, scientifique et documentation** (à compter du 1^{er} juillet 2017), **recherche et bibliothèque** (à compter du 1^{er} juillet 2018). **Coût : 1,52 M€**
- **Convergence des barèmes IFSE des agents de la filière bibliothèque du ministère de la Culture sur ceux, aujourd'hui plus avantageux, de l'enseignement supérieur. Coût : 150.000 €**
- **Alignement du montant du socle IFSE minimal des agents de catégorie C sur le plus favorable, à savoir celui des adjoints administratifs exerçant en administration centrale (soit 2500 €). Coût : 150.000 €**
- **Mesures exceptionnelles, pour les agents des filières documentation et recherche**, par anticipation de leur entrée dans le RIFSEEP, versées sous la forme d'un CIA de 700 € pour les catégories B et 1 100 € pour les catégories A. **Coût : 1,06 M€**

B. Réduire les disparités constatées entre les agents au sein même des filières (1,33 M€ / 18 % de l'enveloppe indemnitaire)

- **Transfert d'une partie des crédits vers les établissements qui rémunèrent les agents titulaires sur leur budget propre afin de leur permettre de décliner cette politique de rattrapage. Coût : 1,12 M€**

- **Alignement à compter du 1^{er} janvier 2018 des barèmes IFSE** (socles et montants prévus en cas de revalorisation) **de la filière administrative** (seule filière à conserver des barèmes distincts selon l'affectation) **d'Île-de-France sur ceux, plus favorables, de l'administration centrale. Coût : 80.000 €**
- **Mesure d'amélioration des règles de gestion destinées à renforcer la mobilité des agents (tous les corps ayant adhéré au RIFSEEP)** : afin de lever de possibles freins à la mobilité, la note de gestion 2018 a modifié les règles d'éligibilité à une revalorisation IFSE en supprimant l'impossibilité de cumuler deux revalorisations (hors changement de grade) sur une période de deux ans. **Coût : 150.000 €**

C. Ouvrir à tous les agents du ministère le bénéfice d'un dispositif de rémunération en fonction de la manière de servir (3,38 M€ / 44 % de l'enveloppe indemnitaire)

Le complément indemnitaire annuel était réservé les années précédentes uniquement à certains corps de la filière administrative et aux agents contractuels. À compter de 2018, il est généralisé à tous les agents titulaires. La campagne 2018 a permis une augmentation de l'enveloppe dédiée, avec pour la première fois, une prise en compte de certaines situations individuelles non prévues par la note de gestion du 21 juin 2018 relative à la campagne d'attribution du CIA et de la part variable des agents rémunérés par le ministère. Ainsi, a été versé sur la paye de septembre 2018 un complément indemnitaire annuel au bénéfice de l'ensemble des agents titulaires du ministère appartenant à un corps et un emploi relevant du RIFSEEP. Au total, 8327 agents ont bénéficié du CIA, pour un montant moyen de 734€ par agent.

Pour chaque agent, le CIA a été calculé sur la base d'un montant de référence défini selon un pourcentage du plafond réglementaire du groupe de fonctions dont relève son poste. Dans le cas spécifique des agents titulaires des filières documentation, recherche et bibliothèque, pour lesquels les textes d'adhésion au RIFSEEP n'étaient pas finalisés, un montant de référence unique par corps a été retenu.

Une campagne de rattrapage réalisée en décembre 2018 a permis de prendre en compte certaines situations individuelles non prévues par la note de gestion du 21 juin 2018 relative à la campagne d'attribution du CIA et de la part variable des agents rémunérés par le ministère, notamment celles des fonctionnaires stagiaires.

Réalisée plus tôt dans l'année, la campagne CIA 2018 s'est articulée avec celle des entretiens professionnels. La modulation des attributions indemnitaires en fonction de la manière de servir a ainsi constitué un nouveau levier de motivation et de reconnaissance de l'ensemble des agents.

En parallèle les montants moyens des parts variables attribuées aux agents non titulaires ont été sensiblement augmentés (633 € contre 348 € en 2017) de façon à garantir une équité de traitement entre les agents quel que soit leur statut.

Cette généralisation ainsi que l'augmentation de l'enveloppe **répondent ainsi au double objectif d'une meilleure valorisation du travail effectué et du renforcement de l'équité de traitement des agents entre les filières et entre les corps.**

Une évolution très nette par rapport à 2017

Filière	Corps	Date d'adhésion rifseep	RI 2017*				RI 2018				Evolution 2017/2018	
			ETP concernés	Montants indemnitaires moyens			ETP concernés	Montants indemnitaires moyens			Ecart en % Hors CIA	Ecart en % avec CIA
				IFSE	CIA	IFSE + CIA		IFSE	CIA	IFSE + CIA		
Administrative	Adjoint administratifs	01/01/2016	1 189	4 162 €	330 €	4 492 €	1 133	4 219 €	430 €	4 649 €	1%	3%
	Secrétaires administratifs	01/01/2016	811	5 221 €	330 €	5 551 €	866	5 258 €	535 €	5 793 €	1%	4%
	Attachés d'administration	01/01/2016	634	12 507 €	1 201 €	13 708 €	670	12 753 €	1 380 €	14 133 €	2%	3%
	ICCEAAC	01/01/2016	185	9 487 €	700 €	10 187 €	174	9 816 €	1 127 €	10 943 €	3%	7%
	Administrateurs civils	01/07/2015	45	34 822 €	1 942 €	36 764 €	46	35 172 €	2 516 €	37 689 €	1%	2%
Technique, accueil, surveillance et magasinage	Ingénieurs des services culturels	01/01/2017	198	5 778 €	700 €	6 478 €	237	5 549 €	875 €	6 424 €	-4%	-1%
	Techniciens des services culturels	01/01/2017	583	4 213 €	330 €	4 543 €	538	4 359 €	545 €	4 904 €	3%	7%
	Adjoint d'accueil, de surveillance et de magasinage	01/01/2017	1 866	3 051 €	330 €	3 381 €	1 803	3 130 €	424 €	3 554 €	3%	5%
Métiers d'art	Chefs de travaux d'art	01/01/2017	88	6 250 €	700 €	6 950 €	119	6 078 €	852 €	6 930 €	-3%	0%
	Techniciens d'art	01/01/2017	480	4 853 €	404 €	5 257 €	446	4 930 €	494 €	5 424 €	2%	3%
	Adjoint techniques	01/01/2017	334	4 404 €	330 €	4 734 €	292	4 434 €	463 €	4 897 €	1%	3%
Scientifique	Conservateurs du patrimoine	01/01/2017	683	8 141 €	700 €	8 841 €	685	8 700 €	1 139 €	9 838 €	6%	10%
	Architectes urbanistes de l'Etat	01/01/2017	250	17 074 €	700 €	17 774 €	256	18 233 €	1 183 €	19 417 €	6%	8%
Documentation	Secrétaires de documentation	01/07/2017	192	4 100 €	330 €	4 430 €	167	4 860 €	546 €	5 406 €	16%	18%
	Chargés d'études documentaires	01/07/2017	362	6 435 €	700 €	7 135 €	424	7 192 €	857 €	8 049 €	11%	11%
Recherche	Ingénieurs de recherche	01/09/2017	74	6 869 €	700 €	7 569 €	68	8 509 €	999 €	9 509 €	19%	20%
	Ingénieurs d'études	01/09/2017	202	4 747 €	700 €	5 447 €	213	6 023 €	881 €	6 905 €	21%	21%
	Assistants ingénieurs	01/09/2017	37	3 666 €	700 €	4 366 €	21	4 723 €	801 €	5 524 €	22%	21%
	Techniciens de recherche	01/09/2017	61	3 666 €	330 €	3 996 €	54	4 361 €	580 €	4 941 €	16%	19%
Bibliothèque	Conservateurs des bibliothèques	01/09/2017	158	6 708 €	700 €	7 408 €	150	7 464 €	998 €	8 463 €	10%	12%
	Conservateurs généraux des bibliothèques	01/09/2017	35	10 300 €	700 €	11 000 €	37	10 792 €	1 160 €	11 953 €	5%	8%
	Bibliothécaires	01/09/2017	43	5 193 €	700 €	5 893 €	45	5 570 €	860 €	6 430 €	7%	8%
	Bibliothécaires adjoints spécialisés	01/09/2017	54	3 579 €	330 €	3 909 €	50	3 817 €	562 €	4 378 €	6%	11%
	Magasiniers spécialisés	01/09/2017	23	3 668 €	330 €	3 998 €	19	3 537 €	407 €	3 944 €	-4%	-1%
Montants moyens globaux et progression				5 912 €		6 419 €		6 277 €		6 984 €	6%	11%

* IFSE au 31 octobre 2017 annualisée

En 2018, 7 corps ont été intégrés à la note de gestion ministérielle 2017 (Conservateurs du patrimoine, Architectes et urbanistes de l'État, Magasiniers des bibliothèques, Bibliothécaires assistants spécialisés, Bibliothécaires, Conservateurs des bibliothèques, Conservateurs généraux des bibliothèques).

Pour rappel, dans le cadre de la bascule au RIFSEEP, les corps de la filière administrative et ceux des filières métiers d'art, technique, accueil surveillance et magasinage ont bénéficié de revalorisations importantes respectivement en 2016 et en 2017. En 2018, un effort de rattrapage spécifique a été réalisé à destination des agents des filières scientifique, documentation, recherche et bibliothèque.

Les données regroupées ci-dessus montrent **cet impact particulier avec des évolutions comprises** :

- entre 8 % et 10 % pour les corps de la filière scientifique ;
- entre 11 % et 18 % pour les corps de la filière documentation ;
- entre 20 % et 21 % pour les corps de la filière recherche ;
- entre 8 % et 12 % pour les corps de la filière bibliothèque.

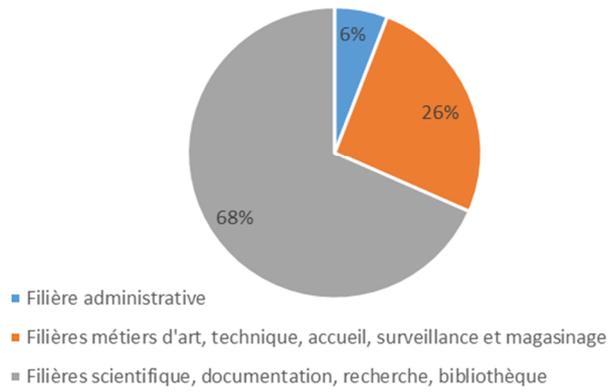
Ces corps ont bénéficié de revalorisations plus importantes afin de réduire les écarts d'une part, entre services déconcentrés/EP/SCN et l'administration centrale et d'autre part, avec les autres filières du ministère.

L'évolution négative observée pour les corps d'ingénieurs des services culturels et des chefs de travaux d'art s'explique par un nombre important d'agents recrutés par concours en 2018 et placés au socle de leur groupe de fonctions. Pour les magasiniers spécialisés, cette évolution négative est due à des départs en retraite nombreux sur un corps à faible effectif.

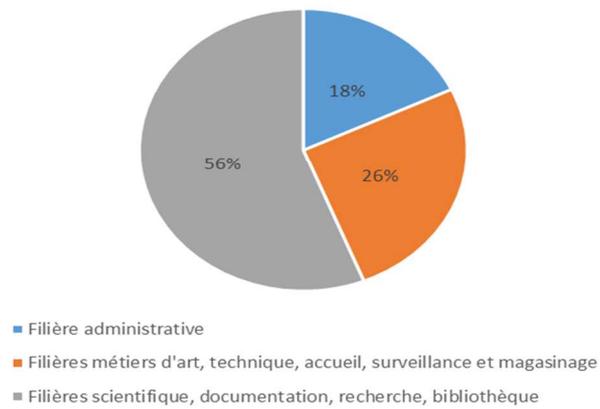
Répartition des crédits catégoriels 2018 (en M€)



Répartition des mesures indemnitaires par filière sur titre 2 hors CIA (en %)

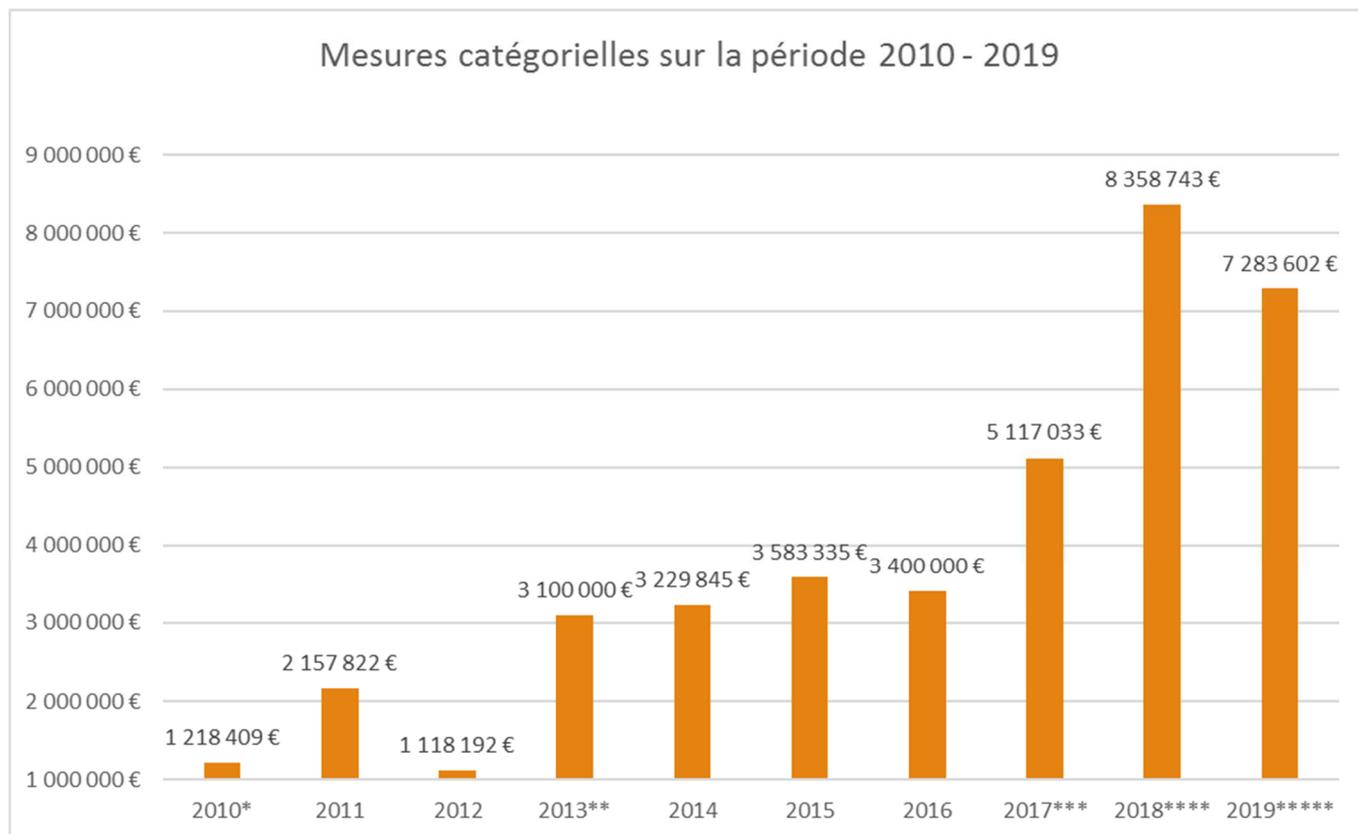


Répartition des mesures indemnitaires par filière sur titre 2 CIA inclus (en %)



2. Perspectives 2019-2022 : poursuite du plan de rattrapage indemnitaire ministériel

L'enveloppe catégorielle 2019 s'élève à 7,28 M€, dont 2,7 M€ au titre des mesures statutaires et 4,6 M€ au titre des mesures indemnitaires.



* 2010: dont 1091349€ au bénéfice des agents non titulaires dans le cadre de la mise en place du cadre de gestion

**2013: 1200 058€ prévu au PAP 2013 mais 3 100 000 € versés en exécution du fait de la mise en œuvre d'une prime exceptionnelle de 500€ au bénéfice des agents de catégorie C.

*** 2017: enveloppe catégorielle de 5 117 033 € et abondé de 1,9 M€ grâce aux marges de fin de gestion

**** 2018: Enveloppe déduite du montant des mesures PPCR suite à l'annonce du report d'un an

***** 2019: enveloppe prévisionnelle incluant 758 518 € issus du report de l'annuité 2018 du protocoles PPCR

Les crédits catégoriels au titre des mesures indemnitaires seront principalement consacrés à la poursuite du plan de rattrapage ministériel 2018-2022, dont l'annuité 2019 s'élève à 4,5 M€.

Afin de tirer les conséquences des jugements rendus par le TA de Montreuil le 5 octobre 2018, un montant aujourd'hui évalué à 650.000 € sera consacré à la régularisation des situations indemnitaires des agents des Archives Nationales dont les barèmes de gestion étaient inférieurs à ceux appliqués en administration centrale.

Les 3,85 M€ restant au sein de cette enveloppe seront mobilisés sous forme d'IFSE à hauteur de 2,35 M€ et de CIA pour 1,5 M€. 100.000 € supplémentaires seront en outre réservés pour des mesures spécifiques supplémentaires, dont la revalorisation des indemnités servies aux CAO/CDAO ou la rémunération des heures dites « de mécénat ».

Ces crédits catégoriels seront consacrés aux orientations et aux mesures suivantes :

a. Réduction des disparités constatées entre les filières et entre les agents au sein d'une même filière au ministère de la Culture

- **Alignement des barèmes (socles et montants prévus en cas de revalorisation) appliqués aux agents affectés en SD ou en EP sur ceux de l'administration centrale par l'harmonisation des barèmes de gestion des attachés et secrétaires administratifs (seuls corps à conserver des barèmes distincts selon l'affectation) affectés dans les EP et SD sur ceux, plus favorables, de l'administration centrale**

⇒ *A la suite du passage au RIFSEEP, et après la mesure d'harmonisation des socles de gestion pour tous les corps de catégorie C, les corps des attachés et des secrétaires administratifs sont les seuls corps à conserver deux barèmes indemnitaires distincts (AC et SD, EP, SCN d'Ile de France et SD, EP et SCN hors Ile de France).*

▪ **Mise en œuvre de revalorisations d'IFSE ciblées :**

- **Campagne de revalorisation pour approfondissement des compétences pour les agents des filières documentation et recherche**, en poste depuis 2 ans, à la suite de l'adhésion des corps de ces filières au RIFSEEP (1er juillet 2017 pour les SEC DOC et CHED, 1er septembre 2017 pour les TR, AI, IE et IR).
- **Convergence vers les socles de la filière administrative pour ces mêmes filières** (objectif : alignement des socles de gestion des SEC DOC, CHED, TR, AI, IE et IR sur ceux des corps équivalents au sein de la filière administrative et remontée aux mêmes socles pour les agents concernés). Mesure programmée sur 2019 et 2020.

- **Transfert d'une partie des crédits du plan de rattrapage ministériel aux opérateurs du MC rémunérant des fonctionnaires sur leur budget propre**, afin de leur permettre de décliner cette politique de rattrapage. Il s'agit du musée du Louvre, de la Bibliothèque nationale de France, du musée d'Orsay, du CNSMDL et du CMN, à compter de la date effective du transfert de gestion.

b. Amélioration des parcours de carrière au sein du ministère

- **Renforcement de l'attractivité du ministère en termes de recrutement**
- **Incitation à la mobilité** (amélioration des règles de gestion et revalorisation des montants forfaitaires destinés à la mobilité des agents)
- **Mise en œuvre d'un mécanisme de compensation des inégalités salariales entre les femmes et les hommes (200.000 €)**

Les tests réalisés sur un échantillon cible d'agents en 2018 (agents contractuels et agents d'accueil, de surveillance et de magasinage) n'ont pas permis d'aboutir à un mécanisme de correction des écarts de rémunération entre les femmes et les hommes qui ne seraient justifiés ni par les fonctions occupées ni par l'ancienneté. Le chantier sera reconduit en 2019 sur la base d'un outil d'autodiagnostic que la DGAFP s'est engagée à fournir aux employeurs publics.

La répartition des 2,35 M€ utilisés, dans le cadre des deux axes présentés ci-dessus, sous forme d'IFSE fera l'objet de la prochaine étape de la concertation, prévue au mois de mai.

c. Accroissement de l'attractivité du ministère de la Culture par la réduction des écarts observés avec les autres départements ministériels

▪ Poursuite du développement d'une rémunération liée à l'évaluation et à la performance

Le dispositif d'attribution du CIA sera reconduit en 2019. 1,5 M€ supplémentaires y seront consacrés, afin de permettre **l'élargissement des conditions d'éligibilité au dispositif** (élargissement du bénéfice du CIA aux fonctionnaires stagiaires et RQTH, suppression de la clause de présence au 31 décembre au profit d'une simple condition de durée de présence minimale sur l'année / coût : 750.000 €) et **la revalorisation des montants de référence moyens** qui seront, dans tous les cas, supérieurs ou égaux à ceux de 2018.

La possibilité de modulation du montant moyen de référence de 25 % à 175 % est conservée pour les corps de catégorie A et A+. Elle est par contre ramenée à une fourchette de 75 % à 150 % pour les corps de catégorie B et C.

Les attributions seront **versées aux agents avant la fin du premier semestre 2019, de manière à réaffirmer le lien entre le CIA et l'évaluation des résultats au titre de l'année écoulée** et, à l'instar de l'exercice 2018, de décorrélérer le dispositif des crédits disponibles au titre d'un éventuel reliquat de fin de gestion. Il est à noter que les résultats pourront être appréciés de manière individuelle ou collective.



Secrétariat général

PROJET

Note à l'attention de

*Mme la Directrice et MM. les directeurs généraux d'administration centrale,
Monsieur le délégué général,
Madame la cheffe de l'inspection générale des affaires culturelles,
Monsieur le secrétaire général adjoint,
Madame la cheffe du département de l'action territoriale,
Monsieur le chef du bureau du Cabinet*

Objet : Campagne d'attribution 2019 du complément indemnitaire annuel et des parts variables des agents rémunérés par le ministère (P224 – titre II)

Réf. :

- Décret n° 2014-513 du 20 mai 2014 portant création du RIFSEEP dans la fonction publique de l'État.
- Circulaire du 23 juin 2009 relative à la gestion et à la rémunération des agents non titulaires du ministère de la Culture et de la Communication.
- Note de gestion n° 1421 du 21 juin 2018 relative aux règles indemnitaires applicables pour les corps intégrés au RIFSEEP.
- Note du 19 décembre 2018 relative à la campagne d'entretiens professionnels 2019 (au titre de l'année 2018).

La présente note a pour objet de préciser les conditions de mise en œuvre de la procédure d'attribution du CIA et des parts variables pour les agents fonctionnaires et contractuels rémunérés sur crédits de titre 2.

Il revient aux établissements publics administratifs rémunérant des fonctionnaires sur leur budget propre de mettre en œuvre, dans le cadre de leur autonomie de gestion, le dispositif présenté dans cette note, tout en veillant au respect de l'objectif d'une convergence des pratiques en matière indemnitaire sur le périmètre ministériel.

Cette note sera suivie par l'envoi des listes des agents éligibles et des montants de référence par corps et par groupes de fonctions sur la base desquels les enveloppes d'attribution par autorité d'emploi seront établies.

1. Cadre de la campagne de CIA 2019

Le plan de rattrapage indemnitaire quinquennal initié en 2018 a permis de financer l'ouverture du complément indemnitaire annuel (CIA) à tous les

agents titulaires du ministère de la Culture appartenant à un corps et emploi relevant du RIFSEEP.

Pour l'année 2019, le ministère de Culture bénéficie d'une enveloppe de 7,4 M€ de crédits catégoriels, dont 4,5 M€ seront consacrés à la poursuite du plan de rattrapage indemnitaire. Cette enveloppe conséquente permet de financer une politique indemnitaire ambitieuse et de valoriser durablement l'investissement personnel et collectif de l'ensemble des agents, titulaires ou contractuels.

Dans ce cadre, il a été décidé de **consolider le dispositif du complément indemnitaire annuel (CIA)**, et de revaloriser **l'enveloppe catégorielle destinée au financement de la part variable (PV) des agents contractuels**, de façon à garantir une cohérence des montants versés quel que soit le statut des agents.

1,5 M€ supplémentaires sont mobilisés en 2019 pour ce double objectif au sein de l'enveloppe des crédits catégoriels, dont une partie sera mobilisée afin de permettre l'extension du dispositif à environ 700 agents concernés par la modification des critères d'éligibilité.

Le calendrier de la campagne 2019 sera avancé par rapport à l'exercice 2018, de manière à confirmer l'articulation entre l'attribution du CIA et de la part variable et l'évaluation des résultats au titre de l'année écoulée. De cette manière, le versement du CIA ne pourra plus être assimilé à un reliquat de fin de gestion.

2. Les conditions d'éligibilité au dispositif

Sont éligibles au CIA et à la PV, les agents fonctionnaires (titulaires et stagiaires) et les contractuels rémunérés sur crédits de titre 2, ayant exercé *a minima* 4 mois de services effectifs sur l'exercice 2018, en cohérence avec les règles relatives à la campagne d'entretiens professionnels. Les agents recrutés en application de l'article 27 de la loi du 11 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique de l'Etat sont également éligibles au dispositif du CIA, sous réserve de remplir la condition de services effectifs.

Ne sont pas pris en compte dans les services effectifs les périodes de disponibilité, détachement sortant, congé parental, congé formation à 100%, congé de longue durée.

L'éligibilité au CIA des agents mis à disposition est définie par la note de gestion du 21 juin 2018 citée en références.

Les dispositifs du CIA et de la PV sont exclusifs l'un de l'autre. Dans le cas où un agent serait éligible à la fois à la PV et au CIA, c'est la dernière situation connue qui sera prise en compte.

Exemple : Un agent nommé dans un corps à la suite de son admission à un concours « Sauvadet » au 1^{er} juillet 2018 est éligible au CIA, au titre de ses services accomplis en tant que fonctionnaire stagiaire depuis cette date.

3. La détermination des enveloppes attribuées

La liste des agents éligibles au dispositif sera établie par les bureaux de gestion du personnel du service des ressources humaines.

Cinq enveloppes distinctes et non fongibles entre elles vous seront notifiées au cours du premier trimestre 2019, au titre des personnels éligibles placés sous votre responsabilité :

1. Enveloppe de CIA de la filière administrative ;
2. Enveloppe de CIA des filières technique et accueil, surveillance et magasinage ;
3. Enveloppe de CIA de la filière métiers d'art ;
4. Enveloppe de CIA des filières scientifique, documentation, recherche et bibliothèque ;
5. Enveloppe de PV des agents contractuels relevant de la circulaire dite « Albanel ».

Pour chaque agent, **un montant de référence est défini selon un pourcentage du plafond réglementaire du groupe de fonctions dont relève son poste ou son contrat**. Cette méthodologie a pour objectif de prendre en compte les fonctions exercées par l'agent et ainsi de mieux retranscrire la structure d'emplois des services pour permettre une modulation plus pertinente, y compris dans les structures aux effectifs peu élevés. Néanmoins, cela ne fait pas obstacle à ce qu'un agent dont le montant de référence est inférieur puisse percevoir une attribution supérieure à celle d'un agent dont le montant de référence est supérieur.

Les montants moyens de référence par corps et par groupes seront au moins égaux à ceux définis en 2018.

Les enveloppes ainsi calculées seront majorées de 4 %, afin de permettre de récompenser l'investissement significatif de certains agents, sans pour autant diminuer systématiquement les montants attribués à d'autres agents en deçà du montant moyen de référence.

Par convention, les agents ayant exercé une mobilité interne au ministère durant la période observée émargent dans l'enveloppe du service d'affectation au 31 décembre 2018. Il convient que le service décisionnaire de l'attribution prenne l'attache du nouveau service de l'agent de façon à définir de façon collégiale l'attribution versée.

J'attire votre attention sur le fait que les montants de référence qui vous sont alloués au titre de chacun des agents éligibles **ne tiennent compte ni de la quotité de travail, ni du temps de présence sur l'année**.

Conformément aux engagements pris par le ministère de la Culture en termes d'égalité femmes-hommes¹, les périodes de congé de maternité, de congés pathologiques et maladie afférents à la grossesse ou de congé d'adoption sont considérées comme des périodes de services effectifs et n'entraînent pas de proratisation du montant attribué. En tout état de cause, ce montant ne pourra être que supérieur ou égal au montant de CIA ou de PV versé en 2018.

Les enveloppes qui vous sont attribuées sont strictement limitatives et ne pourront en aucun cas faire l'objet d'un dépassement.

4. Les critères d'attribution à retenir

L'article 4 du décret n°2014-513 du 20 mai 2014 prévoit la possibilité de verser un CIA afin de tenir compte de l'engagement professionnel et de la manière de servir des agents appartenant aux corps intégrés au RIFSEEP. **L'investissement collectif autour d'un projet** a également vocation à être pris en considération dans les critères d'attribution.

L'article 4 de la circulaire du 23 juin 2009 prévoit l'attribution d'une PV au titre des résultats obtenus par l'agent.

Conformément à l'article 16 du décret n° 2010-888 du 28 juillet 2010 relatif aux conditions générales de l'appréciation de la valeur professionnelle des fonctionnaires de l'Etat, **ces éléments sont appréciés par le responsable hiérarchique au vu du compte-rendu de l'entretien professionnel.**

Le non versement d'un CIA ou d'une PV ne peut donc être envisagé que si le compte-rendu d'entretien professionnel de l'année 2018 de l'agent fait mention de l'opposition de l'autorité hiérarchique à ce versement.

Dans le cas où son entretien professionnel n'aurait pas été réalisé par son supérieur hiérarchique, l'agent ne saurait toutefois être pénalisé et doit pouvoir bénéficier d'une attribution.

Le montant versé doit être déterminé en fonction de :

- **l'atteinte ou non des objectifs quantitatifs et qualitatifs fixés au titre de l'année 2018 ;**
- **la valeur professionnelle ;**
- **l'investissement dans l'exercice des fonctions ;**
- **le sens du service public ;**
- **la capacité à travailler en équipe et la contribution au collectif de travail ;**
- **la connaissance de son domaine d'intervention ;**
- **la capacité à s'adapter aux exigences du poste ;**
- **la capacité à coopérer avec des partenaires internes ou externes ;**

¹ Cf Protocole d'accord relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes au ministère de la Culture du 22 novembre 2018

- **l'implication dans les projets du service ou la participation active à la réalisation des missions rattachées à son environnement professionnel ;**
- **les capacités managériales et d'encadrement.**

Le CIA est également **le moyen de récompenser le pilotage et/ou la participation à un projet sensible et/ou stratégique** qui a induit pour l'agent une charge de travail et/ou une exposition exceptionnelle.

Pour l'agent exerçant des fonctions d'encadrement, **une attention particulière sera portée à la réalisation effective des comptes rendus d'entretien professionnel des agents placés sous son autorité.**

Dans un souci d'équité, vous veillerez à ce que **les attributions des agents placés sous votre responsabilité s'inscrivent dans une échelle limitative de :**

- **75% à 150% du montant de référence pour les agents relevant de corps de catégories C et B ;**
- **25 % à 175 % du montant de référence pour ceux relevant de corps de catégorie A.**

Le montant attribué au titre du CIA ou de la PV n'a, par nature, pas vocation à être automatiquement reconduit d'une année sur l'autre. Toutefois, toute baisse de CIA devra être dûment justifiée par l'autorité managériale.

Enfin si le CIA et la PV sont les supports juridiques retenus pour **l'indemnisation des périodes d'intérim²**, celle-ci est calculée et mise en paiement par le bureau de gestion. Elle n'a donc pas à être prise en compte dans le cadre des attributions évoquées ici.

Les agents bénéficiant d'une décharge syndicale à temps complet se verront attribuer le montant moyen de CIA correspondant à leur corps d'appartenance. Ces montants seront attribués postérieurement à la campagne 2019, dès la réalisation du bilan de l'exercice.

5. Mode opératoire

Dès réception des tableaux de recensement des agents éligibles au dispositif, vous voudrez bien vérifier les listes nominatives et signaler tout oubli ou erreur au bureau de gestion compétent aux adresses mentionnées sur chacun de ces cinq tableaux.

Vous les retournerez ensuite à ces mêmes adresses, complétées de vos décisions d'attributions individuelles pour le 19 avril 2019, délai de rigueur.

² Cf. note SG/171 du 23 février 2015

6. L'information des agents

Une fois la validation de votre retour effectuée par le SRH, vous veillerez à la **notification par écrit à chacun des agents** placés sous votre responsabilité du montant de CIA ou de PV qu'il va percevoir avant le versement qui interviendra d'ici la paie du mois de juillet 2019. Dans la mesure du possible, cette notification sera remise en main propre par l'encadrant ayant réalisé l'entretien professionnel de l'agent, afin de permettre la justification du montant attribué.

Je vous remercie d'assurer une large diffusion de ces informations auprès des services placés sous votre autorité et de votre investissement afin de garantir le bon déroulement de cette campagne qui, par son ampleur inédite, constitue un signal fort de reconnaissance du travail des agents du ministère.

Visé le

Le secrétaire général,

Sous le n°

Le contrôleur budgétaire et comptable
ministériel,

Hervé BARBARET

Éric LE CLERCQ DE LANNOY



COMITE TECHNIQUE MINISTERIEL

15 FEVRIER 2019

CYCLE DES HAUTES ETUDES DE LA CULTURE

Documents

- Note de présentation ;
- Composition du Comité d'orientation ;
- Lettres de mission de Manuel Bamberger et Cécile Portier.



COMITE TECHNIQUE MINISTERIEL DU 15 FEVRIER 2019

Note de présentation

Point 8

Cycle des hautes études de la culture

Contexte

Dans le prolongement de la mission de réflexion menée sur une possible session annuelle de la culture et du lien culturel, l'offre de formation du secrétariat général s'enrichit cette année d'un nouveau dispositif : le Cycle des hautes études de la culture (CHEC). Il s'agira d'une session d'une durée de 9 mois à raison de deux à trois jours par mois, ouverte à une trentaine d'auditeurs, dont la moitié hors du champ du ministère. A l'issue de cette première session, une évaluation du dispositif sera effectuée et présentée dans le cadre du comité technique ministériel pour y échanger sur ses perspectives et organisation.

Evolution / Etat d'avancement

DEFINITION DES OBJECTIFS DU CYCLE DES HAUTES ETUDES DE LA CULTURE

Ce Cycle, qui s'inspire des dispositifs mis en place à l'IHEDN et sur ce référent dans plusieurs départements ministériels, s'adressera aux agents à haut potentiel d'encadrement, aux catégories A+ ou équivalents de la fonction publique d'Etat, des établissements publics, et des collectivités territoriales, aux cadres dirigeants d'entreprises ou d'associations, aux représentants d'organisations syndicales, aux conseillers et attachés d'ambassades étrangères.

Il poursuivra un double objectif de décloisonnement et de partage, particulièrement adapté à notre ministère constitué de structures très diversifiées, et interrogera les grandes thématiques des politiques culturelles à la lumière des évolutions de notre environnement, s'appuyant sur la diversité des auditeurs comme des intervenants.

Utile au ministère par le dialogue et le renouvellement des idées auquel contribueront ses auditeurs, ce cycle a pour objectif de renforcer le portefeuille de compétences des participants : ouverture, meilleure vision stratégique, augmentation des capacités collaboratives avec ses partenaires et collègues, vision internationale plus large, meilleure coopération entre secteurs publics et privés actifs dans le champ culturel, le tout au service d'une vision ambitieuse et partagée de l'accès à la culture dans notre société.

La part d'auditeurs extérieurs au champ du ministère participe aussi d'objectifs importants pour notre administration : en faisant mieux connaître les politiques publiques du ministère, en promouvant sa capacité à fédérer les différents interlocuteurs avec la richesse que constituent les débats et différences de points de vue, en diffusant largement l'importance de la prise en compte de la culture dans les autres politiques publiques.

Pour résumer ces objectifs, une formule qui figurera dans les documents de présentation : « *la culture ne résout pas tout ; sans culture on ne résout rien* ».

PROGRAMMATION ET ORGANISATION DU CYCLE

Les auditeurs, soumis à une obligation d'assiduité (raison pour laquelle un accord de la hiérarchie sera demandé en amont lors de la candidature), suivront de septembre 2019 à juin 2020 des modules thématiques mensuels de 2 à 3 jours alternant conférences, débats et tables-rondes, visites de différents lieux culturels. Trois spécificités sont à noter :

- Les choix de programmation de la Session annuelle seront effectués sur la base des propositions d'un comité d'orientation, dont on trouvera la composition en annexe, et concertées avec les directions du ministère et l'IGAC; ce comité tient sa première réunion de travail le 12 février 2019;
- Une place importante sera laissée à la co-construction, le programme n'étant totalement finalisé qu'à l'issue de la sélection des auditeurs afin de les solliciter, à proportion mesurée, dans un rôle d'animateurs voire d'intervenants en fonction de l'intérêt possible de leurs expériences pour la Session;
- L'implication des auditeurs sera encouragée dans un travail collectif utile au ministère : sur la base d'un thème transversal à la Session, des travaux de groupe seront commandés par les trois Directions générales et le Secrétariat général du Ministère, en faisant le pari de l'utilité d'un regard collectif et renouvelé sur des questions que le Ministère a à traiter.

Calendrier / Prochaines échéances

La première session débutera en septembre 2019.

Un appel à candidatures sera lancé en mars 2019, et une trentaine d'auditeurs sélectionnés d'ici juillet 2019, sur la base d'un examen de dossier puis d'un entretien. Pour les agents du ministère, les frais d'inscription à la session relèveront des crédits formation.

Pour la première session annuelle, le thème transversal retenu portera sur les « Territoires de cultures ». Comment tirer au mieux parti du nouveau territoire qu'est le monde globalisé, et savoir simultanément traiter les territoires géographiques et sociaux délaissés? Comment contribuer aux nouveaux espaces de création, d'accueil, de transmission, dans un monde ouvert, et assurer à la culture son rôle de progrès, d'intégration, d'émancipation et de liberté ? Comment trouver réponse aux besoins de financement, en rappelant bien sûr le poids économique de la culture mais en évitant qu'elle ne se trouve réduite à cette seule dimension qui lui ôterait alors sens et spécificité.

Contacts :

- Manuel Bamberger : manuel.bamberger@culture.gouv.fr
- Cécile Portier : cecile.portier@culture.gouv.fr

CTM 15 février 2019
Point 8 Annexe
Composition du Comité d'orientation
du Cycle des Hautes Études de la Culture (CHEC)

- Jean-Gabriel Ganascia, Professeur à Sorbonne Université; expert en intelligence artificielle, Président du comité d'éthique du CNRS : Président du Comité d'orientation

- Françoise Banat-Berger, Directrice des Archives Nationales
- Marc Drouet, Directeur régional des affaires culturelles des Hauts de France.
- Michel Orier, directeur de la musique et de la création culturelle de Radio France
- Emmanuel Ethis, Recteur de l'académie de Nice, président du Haut Conseil de l'Éducation artistique et culturelle
- Patrick Gérard, Directeur de l'ENA, et ancien président du Conseil d'administration de l'INP,
- Steven Hearn, président fondateur de Troisième Pôle ;
- Catherine Pégard, Présidente de l'Etablissement public du Château du Musée et du Domaine National de Versailles ;
- Isabelle de Ponfilly, Directrice Générale de Vitra France, présidente du Conseil d'administration de l'ENSAD ;
- Catherine Tsékénis, Directrice de la Fondation Hermès, présidente du conseil d'administration du Conservatoire national supérieur de musique et de danse de Lyon.



Le Secrétaire Général

à

Monsieur Manuel Bamberger

15 NOV 2018

Secrétariat général

Objet : Mise en place d'un Cycle des Hautes Études de la Culture

Soucieux de développer les échanges et le partage d'expériences associant des hauts potentiels de l'administration et des acteurs de la société civile, plusieurs ministères ont mis en place des Sessions dédiées, inspirées de ce que produit de longue date l'Institut des hautes études de la défense nationale.

20181126968

182, rue Saint-Honoré
75033 PARIS cedex 01

Ce type de démarche présente un fort intérêt pour notre Ministère. Plus particulièrement, sa capacité à faire largement connaître et mettre en débat ses actions et à savoir les renouveler à l'aune de l'évolution des idées et des pratiques, constituent un enjeu permanent.

Téléphone : 01 40 15 80 00

C'est à ce titre, s'appuyant sur le travail de préfiguration que vous m'avez remis dans le cadre de la mission que mon prédécesseur vous avait confié en mai 2017, qu'il a été décidé, de compléter l'offre de formation existante par la mise en place d'une session de haut niveau, fortement identifiée, associant des auditeurs d'origines professionnelles diversifiées, provenant pour partie du champ du Ministère et pour partie extérieurs.

Dans la continuité de cette précédente mission, je souhaite vous confier une mission complémentaire permettant de mettre en œuvre une première session d'un cycle des Hautes études de la Culture.

Au travers de conférences, visites, débats, travaux collectifs à destination du ministère, les auditeurs de ce cycle devront y trouver ouverture, vision stratégique, augmentation de leurs capacités collaboratives avec leurs partenaires et collègues, vision internationale plus large, meilleure coopération avec les interlocuteurs des secteurs publics et privés.

Vous vous appuierez pour cela sur les services compétents du secrétariat général.

Dans le cadre de cette mission, il vous reviendra notamment :

- de façon générale d'engager la conception, mise en place, animation, consolidation et développement du dispositif, que vous me présenterez pour validation en veillant à couvrir l'ensemble des coûts de gestion du cycle avec les recettes propres qu'il générera (droits d'inscription notamment) ;
- d'assurer le secrétariat et le bon fonctionnement des comités de pilotage et d'orientation, ainsi que la responsabilité du suivi opérationnel de leurs préconisations et décisions;
- d'assurer les contacts de haut niveau avec des cadres dirigeants du secteur public et du secteur privé en rapport avec cette première session;
- de travailler avec les partenaires à une proposition de programmation triennale que vous me soumettrez préalablement à son engagement ;
- de veiller à la bonne communication interne et utilisation des travaux de cette session ;
- de proposer les meilleures modalités de partage du dispositif à terme ;

Vous me transmettez chaque mois un compte-rendu d'exécution, mettant en avant les avancées dans la mise en œuvre de cette première session, regroupant les points éventuels soumis à ma validation ou à celle du cabinet le cas échéant.

Cordialement

Le Secrétaire Général

Hervé Barbaret





Secrétariat général

Paris, le 06 DEC. 2018

Le Secrétaire général

à

Madame Cécile Portier

Affaire suivie par :
Philippe BELIN
Haut fonctionnaire
à l'encadrement supérieur
philippe.belin@culture.gouv.fr

Objet: Votre mission de concours à la mise en place d'un Cycle des Hautes Études de la Culture

Le ministère de la culture souhaite compléter son offre de formation par un Cycle des Hautes Etudes de la Culture (CHEC).

Inspiré du format des sessions de l'Institut des hautes études de défense nationale, ce cycle devrait être ouvert à une trentaine d'auditeurs dont une part significative extérieure au champ du ministère et se dérouler à raison de 2 à 3 jours par mois, pendant neuf mois.

Ce Cycle, dont les prestations seront financées par les droits d'inscription, devra trouver rapidement sa place et les moyens de son attractivité : cette première année de mise en place revêt donc une importance particulière.

Une mission a été confiée à M. Manuel Bamberger en ce sens, par une lettre de mission que vous trouverez jointe à la présente.

Au regard de la qualité de votre expérience professionnelle et de votre intérêt pour ce projet, je souhaite que vous épauliez M. Bamberger afin de contribuer au succès de cette première édition du CHEC.

Vous êtes affectée à cette mission à compter de la remise de la présente lettre.

Bien cordialement,



Hervé BARBARET



COMITE TECHNIQUE MINISTERIEL

15 FEVRIER 2019

DEMATERIALISATION DES BULLETINS DE PAYE

Documents

- Note de présentation ;
- Décret n°2016-1073 du 3 août 2016 relatif à la mise en place et à la conservation sur support électronique des bulletins de paye et soldes des agents civils de l'Etat, des magistrats et des militaires ;
- Projet d'arrêté portant application, pour le ministère de la Culture, de l'article 5 du décret n°2016-1073 du 3 août 2016 relatif à la mise en place et à la conservation sur support électronique des bulletins de paye et soldes des agents civils de l'Etat, des magistrats et des militaires.



COMITE TECHNIQUE MINISTERIEL DU 15 FEVRIER 2019

Note de présentation

Point 9

Dématérialisation des bulletins de paye

Contexte

REFERENCE : Décret n°2016-1073 du 3 août 2016 relatif à la mise à disposition et à la conservation sur support électronique des bulletins de paye et de solde des agents civils de l'Etat, des magistrats et des militaires

Les administrations de l'Etat doivent mettre à disposition de leurs agents les bulletins de paye sous forme électronique avant le 1^{er} janvier 2020.

Cette obligation s'impose aux administrations centrales et services déconcentrés, aux agents civils de l'Etat, magistrats et militaires, et, le cas échéant, aux personnels des établissements publics de l'Etat, si les ministères en font la demande.

Cette réforme est pilotée au niveau national par la Direction générale des finances publiques, qui a créé et déployé l'Espace Numérique Sécurisé des Agents Publics (ENSAP).

Ce portail sécurisé offre un espace personnel aux agents, exclusivement accessible par eux-mêmes, après avoir renseigné leur numéro de sécurité sociale, leur nom et leur date de naissance.

L'ENSAP permet notamment :

- de consulter et de conserver les bulletins de paye dématérialisés au format PDF pendant toute la durée de la carrière de l'agent et jusqu'à la fin de la 5^{ème} année suivant celle de la liquidation des droits à pension ;
- d'éditer l'attestation fiscale ;
- de consulter et de demander la mise à jour du compte individuel de retraite ;
- d'effectuer des simulations de retraite ;
- et de demander le départ à la retraite au titre des pensions de l'Etat.

La mise à disposition des bulletins de paye sous forme électronique implique la disparition progressive du format papier, jusqu'à présent édité par les directions régionales des finances publiques et adressé au domicile des agents (mise sous pli et envoi par le ministère concerné).

Une copie des bulletins de paye et des états annuels pourra toutefois être délivrée sur support papier, sur demande :

- aux agents qui sont dans l'incapacité d'accéder sur leur lieu de travail à leur espace numérique sécurisé ;
- aux agents en congé de maladie pendant la durée du congé.

Un arrêté ministériel précisera les situations professionnelles dans lesquelles les agents pourront demander à bénéficier de ces documents sur support papier et les conditions de dépôt des demandes.

Evolution / Etat d'avancement

Le portail ENSAP est en service pour les agents des ministères de l'Economie et des finances, des Armées, de l'Agriculture et de l'alimentation, de l'Education nationale, de l'enseignement supérieur, de la recherche et de l'innovation, et de l'Intérieur.

Afin d'atteindre l'objectif du 1^{er} janvier 2020, le passage au bulletin de paye électronique se fera progressivement au cours de l'année 2019, dans un calendrier établi en lien avec la Direction générale des finances publiques.

Le calendrier proposé pour le ministère de la Culture (agents payés sur le T2) est le suivant :

- ouverture de l'ENSAP aux fonctionnaires le 1^{er} juin 2019 (mise à disposition du bulletin de paye de mai 2019) ;
- ouverture de l'ENSAP à l'ensemble des agents le 1^{er} juillet 2019 (mise à disposition du bulletin de paye de juin 2019).

Dans un premier temps, un double flux papier et dématérialisé sera conservé.

Puis l'édition des bulletins de paye au format papier cessera au plus tard en janvier 2020, pour le bulletin de paye de décembre 2019 (date exacte à définir dans l'arrêté).

Cette réforme nécessite une information des services RH du ministère et des établissements afin de veiller à la mise en place systématique d'un point d'accès à l'ENSAP pour tous les agents concernés, notamment ceux qui n'ont pas d'équipement informatique professionnel.

Le SRH prépare un plan d'accompagnement au changement, en lien avec les services de la Direction générale des finances publiques, pour l'anticiper et veiller à son bon déroulement.

Un plan de communication est également nécessaire à l'attention des directions et des services puis plus globalement à destination des agents concernés.

Calendrier / Prochaines échéances

Mise en signature de l'arrêté portant application, pour le ministère de la culture, de l'article 5 du décret n°2016-1073 du 3 août 2016 relatif à la mise en place et à la conservation sur support électronique des bulletins de paye et soldes des agents civils de l'Etat, des magistrats et des militaires

Organisation des réunions de travail avec les services (direction générale des finances publiques, directions et EP concernés du ministère).

Ouverture de l'ENSAP le 1er juin 2019 pour les fonctionnaires et le 1er juillet 2019 pour les agents contractuels.

Décrets, arrêtés, circulaires

TEXTES GÉNÉRAUX

MINISTÈRE DES FINANCES ET DES COMPTES PUBLICS

Décret n° 2016-1073 du 3 août 2016 relatif à la mise à disposition et à la conservation sur support électronique des bulletins de paye et de solde des agents civils de l'Etat, des magistrats et des militaires

NOR : FCPE1609465D

***Publics concernés :** administrations centrales et services déconcentrés ; agents civils de l'Etat, magistrats, militaires ; le cas échéant, personnels des établissements publics de l'Etat.*

***Objet :** nouvelles modalités de communication et de conservation des bulletins de paye et de solde par voie électronique.*

***Entrée en vigueur :** le décret entre en vigueur le lendemain de sa publication.*

***Notice :** le décret prévoit les modalités de communication et de conservation sur support électronique des bulletins de paye et de solde des agents civils de l'Etat, des magistrats et des militaires ainsi que, le cas échéant, des personnels des établissements publics de l'Etat, avec une conservation des documents par la DGFIP pendant toute la carrière de l'agent et jusqu'à cinq années au-delà du départ en retraite.*

Cette dématérialisation s'appuie sur la création d'un espace numérique sécurisé qui est destiné à accueillir, tant le bulletin de paye dématérialisé que le bulletin de pension ainsi que de nombreux autres documents d'information ou échanges transactionnels, le moment venu.

Ce décret cadre renvoie à des arrêtés ministériels le soin de définir les conditions de mise en œuvre du dispositif.

***Références :** le présent décret peut être consulté sur le site Légifrance (<http://www.legifrance.gouv.fr>)*

Le Premier ministre,

Sur le rapport du ministre des finances et des comptes publics,

Vu l'ordonnance n° 58-1270 du 22 décembre 1958 modifiée portant loi organique relative au statut de la magistrature, notamment son article 42 ;

Vu le code de la défense, notamment son article L. 4123-1 ;

Vu la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 modifiée portant droits et obligations des fonctionnaires, notamment son article 20, ensemble la loi n° 84-16 du 11 janvier 1984 modifiée portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique de l'Etat, notamment son article 64 ;

Vu le décret n° 62-765 du 6 juillet 1962 portant règlement sur la comptabilité publique en ce qui concerne la liquidation des traitements des personnels de l'Etat ;

Vu le décret n° 86-83 du 17 janvier 1986 modifié relatif aux dispositions générales applicables aux agents contractuels de l'Etat pris pour l'application de l'article 7 de la loi n° 84-16 du 11 janvier 1984 ;

Vu le décret n° 2010-112 du 2 février 2010 modifié pris pour l'application des articles 9, 10 et 12 de l'ordonnance n° 2005-1516 du 8 décembre 2005 relative aux échanges électroniques entre les usagers et les autorités administratives et entre les autorités administratives ;

Vu le décret n° 2010-1690 du 30 décembre 2010 modifié relatif aux procédures financières et comptables spécifiques des forces armées ;

Vu le décret n° 2012-1246 du 7 novembre 2012 modifié relatif à la gestion budgétaire et comptable publique, notamment son article 128 ;

Vu l'avis du Conseil supérieur de la fonction publique de l'Etat en date du 9 février 2016 ;

Le Conseil d'Etat (section de l'administration) entendu,

Décète :

Art. 1^{er}. – La rémunération après service fait des personnels civils de l'Etat, des magistrats et des militaires, payés sans engagement ni ordonnancement préalable dans les conditions fixées par le décret du 7 novembre 2012 susvisé, donne lieu à la remise aux intéressés d'une pièce justificative dite bulletin de paye.

La rémunération des personnels militaires payée selon la procédure fixée par le décret du 30 décembre 2010 susvisé donne lieu à la remise aux militaires intéressés d'une pièce justificative dite « bulletin de solde ».

Un état annuel indiquant le montant du revenu imposable perçu est également communiqué à chaque agent concerné.

Art. 2. – Les documents mentionnés à l'article 1^{er} sont mis à disposition des agents concernés sous forme électronique, dans un espace numérique propre, créé et administré par la direction générale des finances publiques et selon des modalités garantissant la sécurité et l'intégrité des données, leur confidentialité et leur accessibilité.

Art. 3. – Les documents enregistrés dans l'espace numérique sont conservés tout au long de la carrière de l'agent et jusqu'à la fin de la cinquième année suivant celle de la liquidation de ses droits à pension.

Si le pensionné reprend une activité au sein des services de l'Etat, le bulletin de paye qui lui est remis, au titre de cette activité, est conservé pendant cinq années, à l'issue desquelles il est supprimé.

Art. 4. – L'agent reçoit de la direction générale des finances publiques, sous réserve qu'il ait fourni une adresse électronique valide, une notification par voie électronique l'informant de la mise à disposition sur son espace numérique sécurisé du bulletin et de l'état annuel mentionnés à l'article 1^{er}.

Art. 5. – Dans chaque département ministériel, les articles 1^{er} à 4 entrent en vigueur à une date et selon les modalités fixées par arrêté ministériel, au plus tard au 1^{er} janvier 2020. L'arrêté ministériel précise également la date à partir de laquelle le bulletin de paye sur support papier cesse d'être émis.

Art. 6. – Par dérogation aux dispositions des articles 2 et 5, il est fait droit aux demandes tendant à bénéficier d'une remise sur support papier des documents mentionnés à l'article 1^{er}, présentées :

1° Par les agents qui sont dans l'incapacité d'accéder sur leur lieu de travail à leur espace numérique sécurisé ;

2° Le temps de ces congés, par les agents bénéficiaires de l'un des congés pris en application des 2°, 3° ou 4° de l'article 34 de la loi du 11 janvier 1984 susvisée, des articles 12, 13, 14 et 16 du décret du 17 janvier 1986 susvisé, de l'article 69 de l'ordonnance du 22 décembre 1958 susvisé, ou du *a* du 1° de l'article L. 4138-2 du code de la défense.

Chaque arrêté ministériel précise les conditions de dépôt des demandes de copie sur support papier des documents prévus à l'article 1^{er} ainsi que les situations professionnelles dans lesquelles les agents peuvent bénéficier de la dérogation prévue au 1°.

Les copies prévues à l'alinéa précédent sont délivrées par les agents chargés des ressources humaines spécialement habilités par l'autorité administrative, à raison de leurs attributions de gestion financière des personnels relevant de leur ministère, institution ou service, à accéder aux documents cités à l'article 1^{er}.

Art. 7. – Les établissements publics de l'Etat peuvent appliquer à leurs personnels les dispositions prévues aux articles 1^{er} à 4 du présent décret. Les conditions, le calendrier et les modalités d'application de ces dispositions sont précisés par arrêté conjoint du ministre de tutelle et du ministre chargé du budget, après délibération de l'organe délibérant de l'établissement. Cet arrêté précise les conditions de remise d'une copie du bulletin de paye sur support papier à ces personnels.

Art. 8. – Le ministre des affaires étrangères et du développement international, la ministre de l'environnement, de l'énergie et de la mer, chargée des relations internationales sur le climat, la ministre de l'éducation nationale, de l'enseignement supérieur et de la recherche, le ministre des finances et des comptes publics, la ministre des affaires sociales et de la santé, le ministre de la défense, le garde des sceaux, ministre de la justice, la ministre du travail, de l'emploi, de la formation professionnelle et du dialogue social, le ministre de l'aménagement du territoire, de la ruralité et des collectivités territoriales, le ministre de l'intérieur, le ministre de l'agriculture, de l'agroalimentaire et de la forêt, porte-parole du Gouvernement, la ministre du logement et de l'habitat durable, le ministre de l'économie, de l'industrie et du numérique, la ministre de la culture et de la communication, la ministre des familles, de l'enfance et des droits des femmes, la ministre de la fonction publique, le ministre de la ville, de la jeunesse et des sports, la ministre des outre-mer et le secrétaire d'Etat chargé du budget sont chargés, chacun en ce qui le concerne, de l'exécution du présent décret, qui sera publié au *Journal officiel* de la République française.

Fait le 3 août 2016.

MANUEL VALLS

Par le Premier ministre :

*Le ministre des finances
et des comptes publics,*

MICHEL SAPIN

*La ministre de l'environnement,
de l'énergie et de la mer,
chargée des relations internationales
sur le climat,*

SÉGOLÈNE ROYAL

*Le ministre des affaires étrangères
et du développement international,*

JEAN-MARC AYRAULT

*La ministre de l'éducation nationale,
de l'enseignement supérieur
et de la recherche,*
NAJAT VALLAUD-BELKACEM

*La ministre des affaires sociales
et de la santé,*
MARISOL TOURAINE

Le ministre de la défense,
JEAN-YVES LE DRIAN

*Le garde des sceaux,
ministre de la justice,*
JEAN-JACQUES URVOAS

*La ministre du travail, de l'emploi,
de la formation professionnelle
et du dialogue social,*
MYRIAM EL KHOMRI

*Le ministre de l'aménagement du territoire,
de la ruralité et des collectivités territoriales,*
JEAN-MICHEL BAYLET

Le ministre de l'intérieur,
BERNARD CAZENEUVE

*Le ministre de l'agriculture,
de l'agroalimentaire et de la forêt,
porte-parole du Gouvernement,*
STÉPHANE LE FOLL

*La ministre du logement
et de l'habitat durable,*
EMMANUELLE COSSE

*Le ministre de l'économie,
de l'industrie et du numérique,*
EMMANUEL MACRON

*La ministre de la culture
et de la communication,*
AUDREY AZOULAY

*La ministre des familles,
de l'enfance
et des droits des femmes,*
LAURENCE ROSSIGNOL

La ministre de la fonction publique,
ANNICK GIRARDIN

*Le ministre de la ville,
de la jeunesse et des sports,*
PATRICK KANNER

La ministre des outre-mer,
GEORGE PAU-LANGEVIN

*Le secrétaire d'Etat
chargé du budget,*
CHRISTIAN ECKERT

Projet d'arrêté du xxx portant application, pour le ministère de la culture, de l'article 5 du décret n° 2016-1073 du 3 août 2016 relatif à la mise en place et à la conservation sur support électronique des bulletins de paye et soldes des agents civils de l'Etat, des magistrats et des militaires

Le ministre de la culture,

Vu la loi n° 84-16 du 11 janvier 1984 modifiée portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique de l'Etat, notamment son article 64 ;

Vu le décret n° 86-83 du 17 janvier 1986 relatif aux dispositions générales applicables aux agents contractuels de l'Etat pris pour l'application de l'article 7 de la loi n° 84-16 du 11 janvier 1984 ;

Vu le décret n° 2016-1073 du 3 août 2016 relatif à la mise à disposition et à la conservation sur support électronique des bulletins de paye et de solde des agents civils de l'Etat, des magistrats et des militaires ;

Arrête :

Article 1

Les articles 1^{er} à 4 du décret du 3 août 2016 susvisé s'appliquent :

1° A partir du 1er juin 2019, aux fonctionnaires dont la paye est assurée par le ministère de la culture et imputée sur un programme budgétaire de ce ministère ;

2° A partir du 1er juillet 2019, aux agents contractuels de l'Etat, dont la paye est assurée par le ministère de la culture et imputée sur un programme budgétaire de ce ministère.

Article 2

Pour l'application du 1° de l'article 6 du décret du 3 août 2016 susvisé, les directions et services dont relèvent les agents mentionnés à l'article 1^{er} mettent à leur disposition les équipements leur permettant d'avoir accès à leur espace numérique sécurisé depuis leur lieu de travail.

Article 3

L'agent bénéficiaire de l'un des congés mentionnés au 2° de l'article 6 du décret du 3 août 2016 susvisé qui souhaite la remise sur support papier des bulletins de paye des mois au cours desquels il bénéficie de ces congés adresse sa demande au service qui assure sa paye. Il précise notamment l'adresse à laquelle les bulletins de paye doivent lui être communiqués.

Cette dérogation prend fin dès que les conditions qui la motivent ne sont plus réunies. L'agent peut à sa demande y mettre fin par anticipation.

Article 4

Le bulletin de paye sur support papier peut cesser d'être émis à compter du 1^{er} janvier 2020.

Article 5

Le présent arrêté sera publié au Journal officiel de la République française.



COMITE TECHNIQUE MINISTERIEL

15 FEVRIER 2019

TALBEAU DE SUIVI DES PRECEDENTS CTM

Document

- Tableau de suivi.



COMITE TECHNIQUE DU 15 FEVRIER 2019

SUIVI DES PRECEDENTS CTM

Evolutions depuis version du CTM du 25 septembre 2018

1.- Projets de textes présentés aux précédents CTM

Mécénat		
Textes	CTM	Etat d'avancement
Projet de décret modifiant le décret n°2010-147 du 15 février 2010 fixant les modalités de rétribution des personnels relevant du ministère de la culture et de la communication et de ses établissements publics participant à l'organisation de manifestations au profit de tiers	31/03/2017	Réponse défavorable du guichet unique sur le principe d'indexation des heures dites « mécnées » sur la valeur du point d'indice fonction publique Nouvelle consultation du CTM prévue le 13 juin 2019 sur un nouveau projet de décret portant sur la sécurisation juridique du dispositif.
Projet d'arrêté modifiant l'arrêté du 18 mai 2010 portant application du décret n° 2010-147 du 15 février 2010 fixant les modalités de rétribution des personnels relevant du ministère de la culture et de la communication et de ses établissements publics participant à l'organisation de manifestations au profit de tiers	31/03/2017	Réponse favorable du guichet unique. Projet d'arrêté signé. En cours de publication (depuis le 12 janvier 2019 au SGG).
Charte		Travaux à lancer en 2019

RIFSEEP		
Textes	CTM	Etat d'avancement
Projet d'arrêté portant application aux corps des ingénieurs de recherche, des ingénieurs d'études, des assistants ingénieurs et des techniciens de recherche relevant du ministère de la culture des dispositions du décret n° 2014-513 du 20 mai 2014 portant création d'un régime indemnitaire tenant	04/12/2017	Les arrêtés ont été présentés au CTM du 4 décembre 2017. Le Guichet unique a répondu favorablement le 20 juin 2018 à la saisine ministérielle du 4 décembre 2017. Le circuit de contreseing des arrêtés est lancé. Une fois les arrêtés publiés, un additif à la note de gestion ministérielle 2018 sera diffusé dans les meilleurs délais, après visa du CBCM. Il est à noter que des revalorisations indemnitaires ont d'ores et déjà été réalisées en 2017 en avance de phase pour les agents des filières scientifique et recherche (cf. bilan présenté au CTM du 4 décembre 2017).

compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel dans la fonction publique de l'Etat		Publication proche. Les corps de la filière recherche seront donc intégrés à la note de gestion 2019.
Projet de décret abrogeant diverses dispositions indemnitaires applicables à certains corps et emplois relevant du ministère de la culture et de la communication	08/12/2016	Le décret portant sur l'abrogation des dispositions indemnitaires de certains emplois ne sera présenté en CTM qu'une fois l'adhésion de l'ensemble des corps MC définitivement achevée, c'est à dire après la publication de tous les arrêtés.
Projet d'arrêté pris pour l'application au corps des secrétaires de documentation des dispositions du décret n° 2014-513 du 20 mai 2014 portant création d'un régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel dans la fonction publique de l'Etat	25/09/2018 17/10/2018	Publication proche. L'arrêté CHED est paru en janvier 2019 ; les corps de la filière documentation seront donc intégrés à la note de gestion 2019.

Professeurs des écoles nationales supérieures d'art

Textes	CTM	Etat d'avancement
Projet de décret modifiant le décret n°2002-1520 du 23 décembre 2002 fixant les dispositions statutaires applicables au corps des professeurs des écoles nationales supérieures d'art	01/02/2017 18/04/2017	Réponse partiellement défavorable du guichet unique. Réunion de présentation aux représentants du personnel le 9 janvier 2019. Nouveaux échanges en cours avec le guichet unique. Réunion avec le cabinet sollicitée par les organisations syndicales qui se tiendra le 13 février 2019.
Projet de décret fixant l'échelonnement indiciaire applicable au corps des professeurs des écoles nationales supérieures d'art	01/02/2017 18/04/2017	Id.

Professeurs et maîtres de conférences des écoles nationales supérieures d'architecture

Textes	CTM	Etat d'avancement
Projet d'arrêté fixant les modalités d'organisation et de fonctionnement des comités de sélection	25/09/2018 17/10/2018	Arrêté du 2 novembre 2018 fixant les modalités d'organisation et de fonctionnement des comités de sélection chargés du recrutement des professeurs et maîtres de conférences des écoles nationales supérieures d'architecture publié au JO du 15 novembre 2018

		En accompagnement de l'arrêté, une instruction relative à la mise en place des comités de sélection, qui fixe leurs modalités d'organisation et leur fonctionnement, élaborée par le Bureau de la coordination du réseau des écoles de la Sous-direction de l'enseignement supérieur et de la recherche en architecture est en cours de finalisation.
Projet d'arrêté relatif à l'organisation et aux procédures disciplinaires prévues par le décret 2018-105 du 15 février 2018 portant statut particulier du corps des professeurs et du corps des maîtres de conférences des écoles nationales supérieures d'architecture	25/09/2018 17/10/2018	Arrêté du 2 novembre 2018 relatif à l'organisation et aux procédures disciplinaires prévues par le décret n° 2018-105 du 15 février 2018 portant statut particulier du corps des professeurs et du corps des maîtres de conférences des écoles nationales supérieures d'architecture publié au JO du 15 novembre 2018

Secrétaires administratifs

<i>Textes</i>	<i>CTM</i>	<i>Etat d'avancement</i>
Projet de décret relatif aux modalités temporaires d'accès au corps des secrétaires administratifs du ministère de la Culture	01/02/2017	Le projet de décret relatif aux modalités temporaires d'accès au corps de secrétaires administratifs du ministère de la culture a été soumis à l'examen du CTM le 1er février 2017. L'évolution naturelle de la filière ces dernières années a conduit à un repyramidage naturel de la filière. Une réunion dédiée à ce sujet doit être programmée avec les représentants du personnel.

Formation

<i>Textes</i>	<i>CTM</i>	<i>Etat d'avancement</i>
Projet d'arrêté portant fixation du plafond de prise en charge du compte personnel de formation	22/12/2018	Arrêté du 31 janvier 2019 portant fixation du plafond de prise en charge du compte personnel de formation publié au JO du 8 février 2019

Loi ELAN

<i>Textes</i>	<i>CTM</i>	<i>Etat d'avancement</i>
Projet de loi portant évolution du logement, de l'aménagement et du numérique	13/03/2018	Loi n° 2018-1021 du 23 novembre 2018 portant évolution du logement, de l'aménagement et du numérique publiée au JO du 24 novembre 2018

2.- Autres points inscrits aux précédents CTM

Organisation et fonctionnement du ministère

<i>Points</i>	<i>CTM</i>	<i>Etat d'avancement</i>
Action publique 2022		<p>Programme de dématérialisation des démarches administratives à l'intention des usagers du ministère (100% DEMAT) : réunion d'information des OS le 18 décembre 2018 avec le DSM, la SDSI, le DAT et le SRH</p> <p>Chantier "administration centrale stratège" : transmission de l'ensemble des scénarios d'évolution pour chacune des fonctions aux représentants du personnel pour réaction entre octobre et décembre. En attente d'arbitrages, prévus au premier trimestre.</p> <p>Le chantier logistique doit reprendre après réalisation du regroupement préalable.</p> <p>Les chantiers RH et systèmes d'information-transition numérique ont achevé leurs phase d'état des lieux et construisent des scénarios d'évolution.</p>
DRAC et CNC	25/09/2018	L'organisation décidée pour 2018 est maintenue pour l'année 2019. Les DRAC sont en charge de l'instruction des dossiers de demandes de subventions puis transmettent au CNC pour le paiement de la subvention.

Sujets statutaires ou assimilés

<i>Points</i>	<i>CTM</i>	<i>Etat d'avancement</i>
Mise en œuvre du protocole PPCR	18/10/2016	<p>Derniers corps pour lesquels le protocole PPCR a été décliné : CHED et ISCP.</p> <p>En cours : professeurs des écoles nationales supérieures d'art (voir. ci-dessus partie 1).</p>
Sauvadet	14/02/2017	<p>Lancement de la campagne de recensement « Sauvadet 1 », « Sauvadet 2 » et « décret-liste » le 21 avril et 13 juin 2017.</p> <p>Lancement de la campagne de notification des attestations d'éligibilité ou d'inéligibilité au dispositif Sauvadet le 31 août 2017.</p> <p>Instruction des recours portés contre les attestations d'éligibilité ou d'inéligibilité au dispositif à l'automne 2017 et réunion du comité d'experts en décembre 2018 et janvier 2018.</p> <p>Inscriptions aux recrutements réservés relevant des catégories A, B et C ont été échelonnés du 9 janvier au 13 février 2018.</p> <p>Comités de suivi Sauvadet tenus les 4 mai, 6 juin, 3 juillet, 22 septembre, 27 octobre et 24 novembre 2017 et 4 mai 2018. Premier bilan de cet exercice</p>

		présenté. Toutes les admissions ont eu lieu sauf pour les concours suivants : <ul style="list-style-type: none"> • Attaché et ICCEAAC : admission prévue mi-février 2019 ; • Attaché analyste, programmeur et SA programmeur : admission prévue fin février 2019.
Bilan des cadres de gestion et des pratiques de rémunération des contractuels	04/07/2018	Recensement en cours
La procédure de nomination des dirigeants d'EP		Inscription de ce point à prévoir à l'ordre du jour d'un prochain CTM

Dialogue social

<i>Points</i>	<i>CTM</i>	<i>Etat d'avancement</i>
Les modalités d'élections des représentants du personnel au conseil d'administration dans les établissements sous tutelle du Ministère	27/09/2016	Recensement et analyse des textes en vigueur. Proposition d'arrêté type en cours de circularisation auprès d'un panel d'EP de la sphère « muséale ». Concertation avec les organisations syndicales prévue en 2019.
Carrière des mandatés syndicaux	22/11/2016	Le décret n°2017-1419 du 28 septembre 2017 relatif aux garanties accordées aux agents publics exerçant une activité syndicale a été publié. Dès publication de la circulaire interministérielle d'application, le ministère de la Culture lancera une concertation visant à décliner au niveau ministériel le cadre réglementaire.
Elections professionnelles 2018		Elections tenues le 6 décembre 2018. Proclamation des résultats du CTM le 9 décembre 2018. Réunion de restitution le 18 décembre 2018. Désignation des membres des instances facultatives et autres commissions en cours.
Saisine du CHSCTM sur l'impact concernant l'organisation des concours, et le transfert de charge lié à l'organisation des comités de sélection en local, au sein des écoles nationales supérieures d'architecture	14/02/2017	Sujet abordé lors du CHSCTAC du 20 juin 2018 (conditions de travail des personnels de l'administration centrale) et inscrit à l'ordre du jour au CHSCT-M du 19 octobre 2018 (réforme des écoles nationales supérieures d'architecture : impacts sur les conditions de travail des agents). Pour que la réforme soit appliquée uniformément dans l'ensemble des ENSA, une circulaire sera élaborée.

Rémunérations et sujets budgétaires

Points	CTM	Etat d'avancement
Présentation du PLF (avec chiffres à N-1 de l'année présentée pour permettre une comparaison)	18/10/2016	Le PLF 2019 a été présentée aux OS avant la conférence de presse, comme les années précédentes et lors du CTM du 22 novembre 2018.
Bilan des réformes indemnitaires	18/10/2016	<p>Un bilan chiffré de l'impact de l'intégration au RIFSEEP des agents de la filière administrative a été présenté au CTM du 31 mars 2017. Un bilan de l'impact de l'intégration au RIFSEEP des agents des autres filières a été présenté lors d'un GT dédié le 24 novembre et du CTM du 4 décembre 2017.</p> <p>Un bilan des mesures catégorielles indemnitaires exécutées en 2018 a été présenté en GT le 30 janvier 2019. Une information est inscrite à l'ordre du jour du CTM du 15 février 2019.</p> <p>L'Observatoire des rémunérations portant sur l'année 2018 va être réalisé d'ici à la fin du mois d'avril et sera présenté en GT et en CTM.</p>
Création d'un comité d'harmonisation du RIFSEEP	17/10/2018	Lors des débats en CTM relatifs à l'adhésion des secrétaires de documentation au RIFSEEP, il a été demandé que soit constitué au MC le comité d'harmonisation du RIFSEEP prévu au 3 ^{ème} alinéa de l'article 6-1 du décret 2014-513 du 20 mai 2014. Mais, le périmètre contraint et limité du comité d'harmonisation ne permettant pas de couvrir l'ensemble des questions relatives à la rémunération des agents, il apparaît souhaitable de mettre en place un espace de concertation consacré à l'ensemble des sujets de rémunération. Cet espace prendra la forme d'un groupe de travail dédié.
Information des agents sur le RIFSEEP et les mesures catégorielles	17/10/2018	Information à faire

Autres sujets

Points	CTM	Etat d'avancement
Bilan GLOBEO		Le bilan GLOBEO est réalisé
Protection sociale complémentaire	03/10/2017	Présentation des conventions aux représentants du personnel lors du CNAS du 15 décembre 2017. Les conventions sont signées avec chacun des trois

organismes référencés (CNP Assurances, Intériale et MGEN) le 21 décembre 2017.

Réactualisation de la page dédiée de l'intranet ministériel consacrée à la sécurité sociale et à la protection sociale complémentaire, mise en ligne d'une FAQ le 24/01/2018.

Les trois organismes référencés ont assuré une permanence d'information aux Bons-Enfants le 30 janvier 2018 : Intériale et MGEN ont réalisé des devis en direct à partir des feuilles de salaires des agents intéressés. CNP Assurance a orienté les agents en demande de devis vers son site en ligne.

Les trois organismes sont invités à décliner cette présence sur tous les sites du ministère dont les coordonnées et contacts leur ont été confiés. Plusieurs autres permanences sont d'ores et déjà programmées .

Projet CAMUS

13/10/2015

Ce point de situation est inscrit pour information à l'ordre du jour de chaque CHSCT-AC et de chaque CT-AC.

CAMUS a été présenté aux organisations syndicales lors du CTM du 3 octobre 2017. La Ministre a validé l'hypothèse de répartition des services entre les Bons- enfants, Valois et le Quadrilatère des archives lors de cette instance.

Ont notamment été présentés dans les instances :

- la répartition des services par étage au sein de chacun des sites (macro-zonage) et le plan de conduite du projet au CHSCT-AC du 29 mars 2018 ;
- le projet d'arrêté ouvrant droit au bénéfice de la prime de restructuration de service lors du CT-AC du 27 avril 2018 ;
- la mise en œuvre des travaux au Quadrilatère des archives et les principes de relogement des agents de l'AC (début 2019) ainsi que le lancement des ateliers participatifs lors du CHSCT-AC du 20 juin 2018.
- les conditions de relogement des agents de l'administration centrale (DGP/SIAF et DFST) dans les modulaires au CHSCT-AC du 17 octobre 2018.

Concernant le site des Bons-Enfants, le ministère a désigné début janvier 2019 l'agence R-architecture, mandataire du groupement composé de la maîtrise d'œuvre d'exécution CALQ, du BET ré-emploi R-Use, des bureaux d'études Batiserf, Choulet, de

	<p>l'ergonome Action Ergo, du préventionniste AFL de l'acousticien Alternative et de l'économiste BMF pour assurer la maîtrise d'œuvre des travaux de reconfiguration et d'aménagement des espaces collectifs. Les principes de mise en œuvre des travaux sur le site des Bons-Enfants ont été présentés à l'information du CHSCT-AC du 3 octobre 2018. Les premiers travaux sur site démarreront en avril 2020.</p> <p>Le calendrier prévisionnel de la concertation autour du projet CAMUS (2017-2021) a été présenté lors du CT-M du 22 novembre 2018 (pour information).</p> <p>Une séquence de consultation des agents a été lancée en décembre autour de l'environnement de travail avec deux temps forts :</p> <p>1/ Une enquête en ligne ouverte du 4 au 31 décembre 2018, comprenant 24 questions autour des espaces collectifs, individuel et de convivialité.</p> <p>2/ 3 ateliers thématiques autour des espaces collectifs, individuel et de convivialité qui ont eu lieu les 15, 17 et 18 janvier 2019.</p> <p>Sur le Quadrilatère des archives : le microzonage des futurs occupants du site (DGCA, DGP (SIAF, DFST, DAEI, SMF), SG) est en cours de réalisation en parallèle aux études de projet (APS et APD) du maître d'œuvre. L'objectif est de finaliser cette étape à l'automne 2019. A noter qu'en avril prochain, les agents du SIAF et du DFST s'installeront dans des bâtiments modulaires installés dans le jardin de Rohan jusqu'à l'été 2021.</p>
<p>Baromètre social</p>	<p>Insertion progressive des éléments de diagnostic dans les autres travaux de réflexion (diagnostics de service, études IGAC, etc.)</p> <p>Identification en cours d'actions spécifiques qui ne seraient pas intégrées directement dans les autres mesures pour 2019.</p>
<p>Missions temporaires confiées depuis le 7 mai 2017</p>	<p>25/09/2018</p> <p>Mettre à jour le tableau recensant l'ensemble des missions et définir une procédure de recours aux missions</p>

3.- Suivi des accords en cours de négociation ou signés

Politiques culturelles

<i>Points</i>	<i>CTM</i>	<i>Etat d'avancement</i>
Accord du 8 juillet 2015 relatif aux modalités de recrutement et de gestion des agents contractuels au ministère de la culture	13/10/2015	Plusieurs groupes de travail se sont tenus depuis la signature de l'accord. La liste des emplois justifiant le recours à l'article 4-1° de la loi n°84-16 a été présentée au CTM en date du 4 décembre 2017 et est circularisée en juin 2018. Un bilan de la mise en œuvre de l'accord devra être présenté lors d'un prochain CTM
Charte sociale du ministère du 17 décembre 2015	22/11/2018	Bilan à faire
Accord du 21 avril 2017 relatif au plan d'accès à l'emploi dans les ENSA	04/07/2018	Point sur mise en œuvre à faire
Accord relatif à l'égalité professionnelle au sein du ministère de la Culture	22/11/2016	Accord signé le 22 novembre 2018 par l'ensemble des organisations syndicales. L'instruction ministérielle portant transposition juridique de l'accord est à l'ordre du jour du CTM du 15 février 2019.
Négociation sur les suites données aux préconisations du rapport sur les DRAC	30/05/2018	Mardi 17 juillet 2018 : réunion sur l'informatique et la gouvernance en DRAC Mercredi 25 juillet 2018 : réunion sur la GPRH en DRAC Jeudi 13 septembre 2018 : réunion sur la gouvernance des DRAC Juillet 2018 : lancement de la mission de C. Debray pour un plan d'urgence informatique. CTM 25 septembre : présentation pour information de la nouvelle gouvernance des DRAC. Automne 2018 et hiver 2019 : présentation pour avis des évolutions de gouvernance dans les CT des DRAC concernées (à ce jour Nouvelle-Aquitaine, Occitanie, Grand Est, Bourgogne Franche-Comté) Automne 2018 : augmentation du nombre d'entrées externes dans les DRAC. Février 2019 : analyse et étude d'impact de la démarche GPEEC en DRAC avec appui et accompagnement extérieurs dans le cadre du marché passé par la DGAFP sur l'appui aux transformations RH.



COMITE TECHNIQUE MINISTERIEL

15 FEVRIER 2019

QUESTIONS DIVERSES

