



COMITE TECHNIQUE MINISTERIEL

23 SEPTEMBRE 2019

APPROBATION DES PROCES-VERBAUX DES PRECEDENTS CTM

Documents

- PV du CTM du 22 novembre 2018 ;
- PV du CTM du 15 février 2019 ;
- PV du CTM du 1^{er} mars 2019.

**PROCÈS-VERBAL
DU COMITÉ TECHNIQUE MINISTÉRIEL
DU 22 NOVEMBRE 2018**

Sont présents au titre de l'administration :

- M. Franck RIESTER
- Mme Lucie MUNIESA
- M. Hervé BARBARET
- M. Arnaud ROFFIGNION
- Mme Caroline GARDETTE
- Mme Isabelle GADREY
- M. Sébastien CLAUSENER
- Mme Aurélie DIEMER
- M. Bastien NONQUE
- Mme Pauline GAY
- Mme Agnès SAAL
- Mme Anne BAYLAC
- M. Grégory CAZALET
- Mme Sarah CHAZALETTE
- Mme Dominique BEAUX-GUYLAS
- M. Pascal DAL PONT
- Mme Claire CAMERON
- Mme Ann-José ARLOT
- M. Philippe BARBAT
- M. Kevin RIFFAULT
- Mme Carole ETIENNE-BOISSEAU
- M. Jean-Baptiste GOURDIN
- M. Fabrice DE BATTISTA
- M. Pascal PERRAULT
- M. Paul DE SINETY
- M. Laurent ROTURIER
- Mme Isabelle CHARDONNIER
- M. Marc-Olivier BARUCH

Sont présents au titre des représentants du personnel :

Au titre de la CGT-Culture :

- Mme Valérie RENAULT
- M. Franck GUILLAUMET
- Mme Sophie MEREAU
- M. Vincent KRIER
- M. Nicolas MONQUAUT
- Mme Dominique FOURNIER (suppléant)
- M. Frédéric JOSEPH (suppléant)
- M. Wladimir SUSANJ (suppléant)
- M. Jean-Paul LEONARDUZZI (suppléant)

Au titre de la CFDT-Culture :

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

Au titre de SUD-Culture Solidaires :

- Mme Sophie AGUIRRE
- M. Tahar BENREDJEB
- Mme Elise MULLER
- Mme Caroline CLIQUET (suppléante)
- M. Thomas BOUQUIN (suppléant)
- M. Cédric ROMS (suppléant)

Au titre du SNAC-FSU :

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

Au titre de la liste commune UNSA-CFTC :
— Mme Chantal THOMAS (suppléante)

Experts au titre des organisations syndicales :

Au titre de la CGT-Culture :

- M. David-Georges PICARD
- Mme Christine PATUREAU
- Mme Chloe GRIMAU

Au titre de la CFDT/Culture :

- M. Vincent BOUAT-FERLIER
- M. Christophe PAULY

Au titre de SUD-Culture Solidaires :

- Mme Gwladys BENETEAU DE LA PRAIRIE
- Mme Laurence PICOULEAU

Au titre du SNAC-FSU :

- Mme Marie-Hélène THIAULT
- Mme Patricia MARY
- M. André SACRISTIN

Au titre de la liste commune UNSA-CFTC :

- M. Jean CHAPELLON
- M. Pascal LE FLANCHEC
- M. Jean-Lucien GUENOUN

Ordre du jour

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

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

Point 3) Approbation des procès-verbaux des CTM des 4 décembre et 20 décembre 2017, des 13 et 28 mars 2018 et du 17 mai 2018 (*pour avis*) :

Point 4) Projets de texte portant sur la responsabilisation des établissements publics :
- décret portant délégation de pouvoir en matière de gestion de certains personnels relevant du ministère chargé de la Culture (*pour information*)
- arrêté portant délégation de pouvoir en matière de gestion des personnels des corps de catégories A, B et C relevant du ministère chargé de la Culture (*pour information*)

Point 5) Projet de décret portant création de la mission de recherche et de restitution des biens spoliés entre 1933 et 1945 (*pour avis*)

Point 6) Projet d'arrêté portant fixation du plafond de prise en charge du compte personnel de formation (*pour avis*)

Point 7) PLF 2019 : incidences sur la gestion des emplois des principales décisions à caractère budgétaire (*pour avis*)

Point 8) Calendrier prévisionnel de la concertation autour du projet Camus (2017-2021) (*pour information*)

Point 9) Question(s) diverse(s)

La séance est ouverte.

M. Franck RIESTER ouvre la séance.

M. Hervé BARBARET le remercie de sa présence pour la matinée.

Mme Isabelle GADREY indique que le quorum est atteint.

M. Hervé BARBARET propose de nommer un Secrétaire adjoint. Il rappelle qu'un membre de la délégation SUD-Culture Solidaires avait assuré le secrétariat adjoint de la séance du 25 septembre, puis lors du CTM de reconvoction du 17 octobre, un membre de la CFDT-Culture. Par conséquent, le secrétariat adjoint de la présente séance devrait être assuré par un membre de la CGT-Culture.

Mme Sophie MEREAU est désignée Secrétaire adjointe de la séance.

M. Hervé BARBARET donne lecture des différents points de l'ordre du jour.

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

M. Franck RIESTER formule le discours suivant :

« Mesdames les représentantes du personnel, Messieurs les représentants du personnel, J'ai tenu à être présent à ce comité technique ministériel : c'est peut-être le dernier de la mandature actuelle, mais c'est pour moi le premier ! Je suis ravi d'être avec vous aujourd'hui pour échanger.

Comme j'ai pu l'évoquer avec vous lors de nos bilatérales, j'ai toujours travaillé avec les représentants du personnel de la meilleure façon qui soit. J'ai un profond respect pour les mandats électoraux qui sont les vôtres.

De par mes précédentes fonctions et en tant que citoyen, je porte la plus haute estime aux corps intermédiaires : ils sont nécessaires et essentiels au fonctionnement de notre démocratie.

Comme maire de Coulommiers, je me suis attaché à faire travailler ensemble le politique, l'administration et les organisations syndicales, dans le cadre d'un dialogue riche et constructif. Je suis persuadé que notre dialogue sera également celui-là.

Je voudrais d'abord dire un mot de la façon dont je souhaite travailler, avec vous, mais aussi avec l'équipe de direction, les partenaires internes et externes du Ministère. J'évoquerai ensuite les élections professionnelles du 6 décembre. Pour finir, je vous dresserai un panorama des chantiers qui nous attendent pour l'année à venir.

Concernant notre méthode de travail, pour commencer. Dans mon action au ministère de la culture, aussi bien avec vous qu'avec la totalité de mes interlocuteurs, j'entends suivre trois grands principes.

Le premier, c'est d'abord l'écoute. Vous avez été mandatés par les personnels du ministère de la Culture pour défendre leurs droits et leurs intérêts, dans l'exercice de leurs missions au

service des politiques culturelles. Ce ministère ne peut pas fonctionner si les agents qui le constituent se sentent délaissés. Je veux redonner du sens à leur action. Je veux qu'ils soient fiers de servir les belles missions de notre ministère. Je veux que nous travaillions ensemble, dans le respect, et c'est un mot pour moi très important, dans la bienveillance. Et je serai toujours, personnellement, à votre écoute.

Mon deuxième principe est celui de la coopération territoriale. Je souhaite qu'une politique ambitieuse soit menée au niveau des territoires, au plus près de nos compatriotes. Une fluidité doit s'installer avec les collectivités territoriales. Elle existe bien souvent, mais je veux l'amplifier. Nous devons travailler, ensemble, à rendre la Culture accessible à toutes et à tous, à soutenir et accompagner les artistes, ces artistes, qui interrogent le monde, qui nous font réfléchir et nous émeuvent.

Que serions-nous sans les artistes ? Que serions-nous si nous n'avions pas eu l'expérience de ce livre, de cette pièce de théâtre, de ce film, de ce ballet, qui nous a bouleversés ? J'ai insisté dans mon discours de passation sur ces moments, ces personnes, ces passionnés de culture, ces artistes qui à un moment ou à un autre de notre vie nous permettent de nous interroger sur nous-mêmes, sur les autres, nous permettent de grandir et de mieux vivre la vie.

Cette coopération devra s'exercer aussi dans les relations internes. C'est le troisième principe qui guidera mon action. Je veux réfléchir aux liens entre les opérateurs et notre administration, centrale et déconcentrée. Le ministère peut mieux fonctionner. Il doit mieux fonctionner.

Pour y parvenir, nous devons faire évoluer l'organisation du ministère. C'est indispensable, car les lignes sont aujourd'hui brouillées dans un certain nombre de domaines. Elles ne permettent pas d'avoir une vision claire et lisible de nos politiques.

En matière de politique internationale par exemple, la voix du ministère pourrait mieux se faire entendre. Je crois fondamentalement à l'ingénierie culturelle et à l'expertise des agents, illustrées par le succès du Louvre à Abu Dhabi. L'excellence de nos savoir-faire est avérée. À nous de la partager et de l'amplifier.

Pour améliorer le fonctionnement du ministère de la culture, je suis désormais entouré d'une équipe de direction au complet.

J'en profite pour remercier Jean-Michel LOYER-HASCOET et Pascal PERRAULT pour les fonctions qu'ils ont assumées pendant cette phase de transition avec beaucoup d'engagement. Je souhaite la bienvenue à Sylviane TARSOT-GILLERY, absente aujourd'hui, car elle a un impératif à Aix-en-Provence, et représentée par Pascal PERRAULT, à Philippe BARBAT ainsi qu'à Paul de SINETY.

J'en profite pour saluer le travail de Loïc DEPECKER, que j'ai rencontré la semaine dernière et avec lequel j'ai beaucoup échangé. Il continuera de s'engager sur ses passions autour de la langue française.

Je sais pouvoir pleinement compter sur le Secrétaire général, Hervé BARBARET, sur le Directeur général des médias et des industries culturelles, Martin AJDARI, remplacé par Jean-Baptiste GOURDIN aujourd'hui, et l'ensemble de leurs équipes.

Toutes et tous, je connais l'importance qu'ils attachent aux questions sociales et aux relations avec les organisations syndicales.

Voilà les valeurs qui guideront notre travail ensemble. Un point du calendrier, à présent.

Le 6 décembre, un grand rendez-vous démocratique nous attend : les élections professionnelles. Depuis maintenant un an, vous travaillez avec les services du ministère pour les organiser. En tant qu'élu, je sais à quel point une période d'élections est une période dense, soutenue, éprouvante. Je sais aussi que mes services et vous-mêmes agissez de concert, avec le même objectif : faire que ces élections soient un moment de démocratie sociale. Vous œuvrez pour que chaque agent de ce ministère puisse participer, par l'intermédiaire de ses délégués, à l'organisation et au fonctionnement des services publics, à l'élaboration des règles statutaires et à l'examen des décisions individuelles relatives à leur carrière.

Plus de 200 instances de dialogue social sont inscrites dans ce processus pour le ministère de la Culture. Je vous affirme ici ma plus grande vigilance pour que la mobilisation des services soit optimale jusqu'à la fin du processus électoral. En ce sens, j'ai enregistré une vidéo pour rappeler aux agents l'importance de ce vote, et les inviter à se rendre aux urnes. Certains d'entre vous m'avaient suggéré de le faire.

Sur un tout autre sujet - mais c'est également l'actualité de notre ministère : vous avez travaillé avec l'administration, depuis mars 2017, à élaborer le protocole d'accord relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et hommes au sein du ministère de la culture. Je tiens à vous remercier. À remercier les membres de l'administration, qui ont porté avec engagement cette grande cause nationale. Grâce à vos travaux, nous allons dans le sens de l'Histoire. Nous allons vers une société plus juste, plus égalitaire. Une société dans laquelle chacune et chacun avancera avec l'assurance que le genre n'est plus un plafond de verre.

Je voudrais également faire le point, avec vous, sur les travaux qui nous occuperont, pour les mois à venir. On peut, je crois, les classer en deux catégories : il y a les chantiers qui concernent les Français et il y a les chantiers qui concernent les Français qui travaillent au ministère de la culture.

Les chantiers qui concernent tous les Français, d'abord. Sur l'accès à la culture : notre politique culturelle doit être plus redistributive, recentrée sur les publics et les territoires, dans leur diversité. Deux outils essentiels portent cette ambition.

D'une part, la volonté que 100% des enfants bénéficient de l'éducation artistique et culturelle. Pour faire de cette volonté une réalité, 109 millions d'euros sont mobilisés dans le projet de loi de finances de 2019. Cette politique volontariste conduit à une mobilisation générale des acteurs, du ministère de l'Éducation nationale jusqu'aux artistes. 27 millions d'euros seront destinés au renforcement des partenariats avec les collectivités territoriales et les acteurs de terrain et 12 autres millions d'euros seront consacrés à leur formation.

D'autre part, la mise en œuvre du Pass Culture sera l'aboutissement de ce parcours d'éducation artistique et culturelle. Chaque jeune adulte pourra choisir des cours de pratique artistique, des sorties culturelles. Et l'application l'incitera à diversifier ses habitudes, à découvrir de nouvelles disciplines, de nouveaux lieux de culture. 34 millions d'euros lui seront destinés pour permettre des expérimentations par 10 000 jeunes en 2019 dans cinq départements. J'aurai l'occasion de préciser dans les prochains jours mes orientations sur ce projet prioritaire et la version bêta de cette application.

En 2019, une grande transformation nous mobilisera : celle de notre paysage audiovisuel. Nous mettrons en œuvre la réforme de l'audiovisuel public. Elle lui permettra de gagner en puissance. Vous le savez, j'ai une ambition : que notre audiovisuel public devienne la

référence en Europe. Il y parviendra en devenant plus numérique, plus proche des Français, en donnant davantage voix à la jeunesse, à la culture et aux outre-mer. En étant plus organisé pour tenir compte de la révolution numérique.

Nous définirons aussi, au-delà de l'audiovisuel public, un nouveau cadre de régulation pour l'audiovisuel, en réformant la loi de 1986. L'objectif est de moderniser notre régulation, de permettre aux acteurs traditionnels et aux acteurs numériques de coexister, de maintenir entre eux une concurrence équitable.

En matière de politique muséale et patrimoniale, une adaptation de l'organisation des musées ayant le statut de services à compétence nationale doit conduire à renforcer leur attractivité et leur rayonnement. La transformation de la Réunion des Musées Nationaux – Grand Palais permettra de réinterroger les relations entre cet établissement et le réseau des musées nationaux. Et l'organisation administrative patrimoniale du ministère nécessite des adaptations.

En parallèle, de nouvelles sources de financement apportent des moyens complémentaires aux monuments historiques en situation de péril. Je pense au Loto du Patrimoine, qui a suscité une mobilisation exceptionnelle de nos compatriotes. Entre 15 et 20 millions d'euros de recettes sont d'ores et déjà assurées au profit de la Fondation du Patrimoine, afin de sauver nos monuments en péril. Pour accompagner cet élan populaire, nous avons annoncé, avec le ministre de l'action et des comptes publics Gérard DARMANIN, le déblocage de 21 millions d'euros supplémentaires dès la fin de gestion 2018.

Moderniser les politiques culturelles doit s'accompagner d'une transformation du ministère pour que son organisation soit plus simple, plus lisible, au service des politiques publiques que nous portons. Un mot donc, des chantiers qui concernent l'organisation du ministère et ses collaborateurs.

J'ai conscience que le programme Action publique 2022 ne trouve pas un écho favorable systématiquement auprès de vous. Nous avons déjà pu en discuter lors de nos rencontres bilatérales les 12 et 15 novembre derniers. Toutefois, je tiens à réaffirmer que le plan de transformation ministériel est gouverné par trois principes : l'efficacité, la responsabilisation et la simplification.

Nos opérateurs et nos DRAC seront concernés. Ils sont les acteurs de la mise en œuvre des politiques culturelles. Ils doivent être concentrés sur le « faire », tandis qu'il revient à l'administration centrale de se concentrer, de se recentrer sur la conception, le pilotage, et l'évaluation des politiques culturelles. Nous ferons de notre administration centrale, une administration stratégie.

Les DRAC et les DAC bénéficient d'une forte légitimité aux yeux des acteurs culturels et des collectivités territoriales. Toutefois, des adaptations s'avèrent nécessaires. Le chantier de la gouvernance des DRAC est déjà engagé. Vous avez concerté avec les services du secrétariat général sur ce sujet. Une plus grande territorialisation de l'action des DRAC, notamment en termes de conseil et de proximité, est recherchée. Dans ce cadre, la déconcentration est le maître mot. Des crédits comme des missions et des décisions.

L'administration centrale sera évidemment remodelée. Certaines activités qu'elle porte actuellement pourront être transférées à des établissements publics, légitimes et compétents.

Je pense par exemple à certaines manifestations nationales, chères à nos concitoyens, comme les Journées européennes du patrimoine ou la Nuit de la lecture. Il faudra y réfléchir, ma décision n'est absolument pas prise.

Au sein de l'administration centrale, un certain nombre de fonctions supports doivent également être interrogées pour évaluer et améliorer leur efficacité, qu'il s'agisse de formation, de ressources humaines, de communication ou encore des systèmes d'informations.

En matière de ressources humaines, il convient de donner aux établissements la parfaite maîtrise de leurs moyens humains. Le transfert des effectifs et de la masse salariale à certains établissements, qui pourront ainsi exercer la fonction RH en plus grande proximité avec les agents, permettra :

- de recentrer l'administration centrale sur la politique RH ministérielle et son animation ;*
- aux établissements publics de gagner en souplesse dans leur gestion ;*
- aux agents d'avoir des interlocuteurs de proximité, tout en restant dans un cadre ministériel.*

Ces mêmes établissements publics administratifs seront davantage responsabilisés. Ma prédécesseure a ouvert le chantier visant à renforcer leur responsabilisation sur leurs emplois et leurs crédits de masse salariale. Les textes réglementaires permettant la délégation effective des pouvoirs aux présidents des trois établissements publics concernés vous sont présentés pour avis aujourd'hui, après avoir été examinés par les comités techniques des établissements. Cette démarche, nécessaire pour la poursuite des processus sur les plans réglementaire et budgétaire, ne signifie pas pour autant que le temps de la concertation est achevé.

L'importance de ce changement, pour les agents des établissements comme pour ceux de l'administration centrale, et les bénéfices attendus pour chacun en termes de clarification des responsabilités, nous obligent collectivement à sécuriser tous les aspects de la réforme.

C'est dans cet esprit que les services et les représentants du personnel se sont rencontrés la semaine passée, le 14 novembre, pour travailler sur l'action sociale en faveur des agents des établissements publics, ainsi que sur les garanties qui doivent leur être données en termes de mobilité et de déroulement de carrière. Des séances de travail thématiques continueront à avoir lieu selon ce format aussi fréquemment et aussi longtemps que nécessaire pour que cette évolution soit une pleine réussite.

Avant de terminer sur ce point, je me dois de dissiper quelques craintes qui me semblent infondées, relayées ces derniers mois. Je reste bien évidemment à l'écoute. Cette évolution ne porte en aucun cas atteinte au statut des agents ni à leurs conditions de travail. J'insiste sur ce point, car elle a pu susciter des craintes infondées qu'il m'importe de dissiper.

Elle ne remet pas non plus en cause la cohérence de la politique de rémunération du ministère, à laquelle je souhaite que mes services soient particulièrement attentifs, notamment en matière d'harmonisation avec les autres ministères.

Elle ne sera pas non plus un obstacle aux mobilités. Bien au contraire, puisqu'elle élargira le champ des emplois sur titre 3 et que nous prendrons toutes les garanties nécessaires pour que les mobilités vers les SCN, les DRAC ou l'administration centrale ne soient en aucun cas freinées.

Cette évolution a deux objectifs, sur lesquels je pense que nous pouvons tous nous retrouver :

- renforcer l'autonomie de gestion des établissements, en leur donnant une pleine visibilité sur leurs moyens humains ; c'est notamment un préalable indispensable au déploiement d'une gestion prévisionnelle de qualité des ressources humaines ;*
- favoriser une gestion RH de proximité, au plus près des agents.*

Permettez-moi également d'évoquer le projet CAMUS. Il est une part de la transformation du ministère. Dès mon entrée en fonction, j'en ai pris connaissance. Il vise à rassembler l'ensemble de l'administration centrale de notre ministère au centre de Paris, sur trois sites proches les uns des autres. Aujourd'hui, ce ministère est dispersé sur 7 sites, dans et hors de Paris. Cet éclatement ne facilite ni la transversalité de nos actions ni l'efficacité de nos fonctions support.

Le projet Camus est une chance qu'il nous faut saisir. Nous allons entamer de grands travaux importants rue des Francs-Bourgeois, dès le début de l'année prochaine. Des espaces rénovés accueilleront l'ensemble des services de la DGCA, une partie des services de la DGPAT et les organisations syndicales ministérielles.

C'est le cabinet d'architectes, l'Atelier Novembre, à l'origine du CentQuatre à Paris, qui a été retenu dans le cadre de la consultation pour les travaux de restructuration et d'aménagements intérieurs des futurs espaces de travail. Nous en profiterons pour réhabiliter, rénover, embellir ces monuments historiques dans le secteur sauvegardé du Marais sous la conduite de l'architecte en chef des monuments historiques, M. François JEANNEAU.

Les Archives nationales participent également à la renaissance de ce site historique, grâce au soutien de la direction générale des patrimoines, en lançant un schéma directeur ambitieux de rénovation de leurs espaces de travail et des magasins d'archives pour améliorer les conditions de conservation de leurs fonds, les conditions de travail de leurs agents et l'accueil du public.

Dans l'immeuble des Bons-Enfants, nous sommes sur le point de désigner, là aussi, le cabinet d'architecte qui sera chargé de conduire les travaux de rénovation des espaces de travail. Cet immeuble au cœur de Paris va connaître de profondes transformations visant à mettre à disposition de tous des espaces de réunion et de convivialité repensés, des outils bureautiques et de télécommunication modernisés, un centre de ressources accueillant pour tout le ministère.

Après les études et les travaux, c'est à l'été 2021 que l'ensemble des services de l'administration centrale emménageront dans leurs nouveaux espaces de travail des Bons-Enfants, du Quadrilatère des Archives et de Valois. Je suis lucide : qui dit travaux dit également désagrément, déménagement, densification. Je sais que le secrétariat général met tout en œuvre pour assurer, même dans ce contexte, les meilleures conditions de travail pour les agents. Je sais qu'il veille à les informer en amont, les consulter et recueillir leurs idées, leurs suggestions et leurs critiques éventuelles. Bien évidemment, le travail de concertation qui a été entamé dès le lancement du projet en 2016 avec les représentants du personnel doit se poursuivre et s'amplifier. Hervé BARBARET et son équipe vous présenteront cet après-midi toutes les étapes du projet qui nous séparent de 2021 et les moments forts de ces échanges et concertations.

Je n'oublie pas l'investissement important que nous devons faire en matière d'informatique. Le système d'information du ministère n'est pas à la hauteur de nos attentes. Nous devons immobiliser les moyens conséquents qui seront nécessaires.

Avant de conclure, j'ai conscience que le plan de transformation du ministère de la Culture est riche. Oui, il est aussi ardu. Je serai avec vous pleinement à la tâche pour le réaliser. Je tiens à remercier l'équipe de direction du ministère et les différents directeurs que j'ai cités précédemment, ainsi que Ann-José ARLLOT, cheffe de l'IGAC, et Laurent ROTURIER, DRAC OCCITANIE, président de l'association des DRAC et qui les représente aujourd'hui. Cette transformation est nécessaire à la refondation du ministère, ainsi qu'au renouvellement de son action au service de nos concitoyens.

Dans ces chantiers à venir, je serai toujours attentif à vous écouter, à vos remarques. Je pense le démontrer déjà depuis quelques jours. Je souhaite que nous ayons un dialogue social franc, soutenu, direct et fructueux. Un dialogue à la hauteur des enjeux de ce ministère exceptionnel dont nous fêterons l'anniversaire ensemble, l'année prochaine. »

Mme Valérie RENAULT (CGT-Culture) donne lecture de la déclaration suivante :

« Monsieur le Ministre, Madame la Directrice de cabinet, Madame la Directrice générale de la création artistique, Monsieur le Directeur général des patrimoines, Monsieur le Directeur général des médias et des industries culturelles, Madame la Cheffe de l'inspection générale des affaires culturelles, Monsieur le Délégué à la langue française et aux langues de France, Monsieur le Secrétaire général, qu'il nous soit tout d'abord permis de souhaiter la bienvenue et beaucoup de courage à toutes celles et tous ceux qui viennent de prendre leurs fonctions, car il vous en faudra et au combien.

S'agissant des postes qui demeurent désespérément vacants, à la direction des musées de France et le service interministériel des archives de France, allez-vous, Monsieur le Ministre, nous faire l'honneur d'une annonce en séance, ce jeudi 22 novembre ? Ces nominations, les personnels des archives et des musées ainsi que les grands réseaux concernés les attendent depuis maintenant plus de neuf mois.

Après ce hors-d'œuvre sympathique, vous comprendrez, Monsieur le Ministre, que nous passions au plat de résistance. La première question qui nous vient inévitablement à l'esprit dans le climat actuel concerne les raisons de votre nomination à la tête de ce beau ministère, hélas si souvent attaqué et terriblement affaibli par vos prédécesseurs. Nous savons à peu près pourquoi Madame Nyssen a dû tirer sa révérence 17 mois seulement après son arrivée dans le sillage de l'élection d'Emmanuel Macron. On a pu comprendre que des problèmes de charpente et de maçonnerie pouvaient lézarder la plus belle des maisons. Soit.

Faute d'un discours de politique générale qui donne de réelles perspectives et ouvre au sursaut et à l'ambition dont ce ministère et ce pays ont besoin, nous sommes en droit de nous interroger sur votre feuille de route et vos réelles intentions. Pour l'instant, il faut les lire en creux et entre les lignes de vos premiers pas.

Voilà moins de deux ans que nous vivons dans le Nouveau Monde. Le temps qu'il faut pour comprendre que les corps intermédiaires, dont nous sommes, ne font pas partie d'un paysage gouvernemental façonné par la centralisation du pouvoir et la distanciation avec la société

réelle. Le mépris et la morgue réservés aux organisations syndicales et aux représentants du personnel ici comme aux quatre coins du pays font d'une certaine façon, tous les jours, la une de l'actualité en direct ou en différé. Il faut être aveugle et sourd ou sous le charme nocif du pouvoir pour ne pas voir et ne pas entendre que le dialogue, les libertés, la démocratie et, in fine, notre volonté de vivre ensemble et de fraternité crient au secours.

Nous, la CGT du ministère de la culture, de votre ministère qui commence, nous vous parlons et, que cela vous plaise ou non, à partir de la légitimité incontestable qui nous est conférée par la confiance des personnels. Celle-ci nous autorise à vous alerter avec beaucoup de franchise et de détermination. Entendrez-vous que ce ministère et les agents qui le servent avec un dévouement et une abnégation admirables n'en peuvent plus de cette espèce de fascination technocratique et de soumission triste à la culture du chiffre qui les empêche de travailler ? Entendrez-vous par ailleurs que ce ministère est un ministère de missions, d'engagement de créations et d'innovation au service de la population, partout où elle se trouve, en métropole comme en outre-mer, et sans aucune exclusive ?

Il ne doit pas y avoir l'ombre d'une feuille de papier à cigarettes entre une société en mutation et le ministère. La situation générale est inédite et préoccupante à plus d'un titre, votre responsabilité, par conséquent, très particulière. Si nos territoires ont reçu en héritage des potentialités et des savoir-faire inouïs, les attentes sont immenses. On ne peut différer la refondation des politiques publiques de la culture. Partout, des projets passionnants méritent d'être soutenus et encouragés. Les professionnels, les acteurs et les relais d'une démocratie culturelle en mouvement n'attendent qu'une chose : agir et travailler ensemble. Il appartient donc au ministère, à votre ministère, de faire unité, de fédérer et rassembler ces énergies et ces capacités considérables.

Chacun peut mesurer aujourd'hui l'ampleur et la gravité des multiples fractures qui traversent et divisent notre pays. Vous devriez inscrire chaque jour à votre agenda l'impérieuse nécessité de la démocratisation de la culture et, en même temps, celle de la reconnaissance et de l'expression essentielles des droits culturels. Entendez-vous ces urgences sociales et politiques ? Etes-vous venu pour cela ou serez-vous le ministre de la marchandisation de la culture et des biens culturels, celui de la défiscalisation et, en miroir, de l'injustice fiscale et des intérêts privés ?

Nous ne sommes pas là pour insulter l'avenir, mais il faut bien dire que vos premiers arbitrages et décisions sont les marqueurs d'une politique libérale qui se poursuit et s'accroît. Au demeurant, pour un ministre qui souhaite prendre son temps, vous n'en avez pas perdu : poursuite des chantiers en démolition ouverts par Françoise Nyssen dans le cadre d'Action Publique 2022 entre autres, administration centrale ou stratégie, projet de fusion des services à compétence nationale musée avec les établissements publics, nouvelles suppressions d'emploi au projet de loi de finances 2019 à hauteur de 160, poursuite du projet de restructuration immobilière Camus, amputation des dépôts d'archives à hauteur de 12 000 m² au moyen du projet Camus, poursuite de la réforme de l'administration territoriale avec le projet d'expérimentation dans le département de la Dordogne de fusion de l'UDAP 24 dans une seule direction départementale interministérielle, le tout sous l'autorité directe du préfet de département, abandon de la gratuité le dimanche au Louvre, augmentation substantielle des tarifs du droit d'entrée au Musée Picasso et au Musée d'Orsay, mise en extinction de la direction des publics et du développement au Musée Picasso à Paris au profit de la communication, mise en extinction de l'observatoire des publics au Centre des monuments nationaux au profit de la politique du marketing, fermeture programmée des

librairies et des comptoirs de vente de la Réunion des musées nationaux Grand Palais au profit du marché, du dumping social libre et non faussé, plan social ou plutôt, pour parler « Nouveau Monde », projet de rupture conventionnelle collective pour tous les personnels de la Réunion des musées nationaux Grand Palais à l'aune des travaux de rénovation du Grand Palais, arrêt de la communication des ouvrages aux usagers le samedi matin à la BNF, mesure qui s'accompagne d'un recours généralisé aux contrats courts en lieu et place du CDI. Monsieur le Ministre, voici malheureusement la réalité objective et implacable des faits et de votre politique pour votre galop d'essai.

En ce qui concerne les conditions de travail et la situation sociale des personnels, nous nous tuons à vous le dire, comme à vos multiples prédécesseurs, mais c'est notre devoir de le répéter encore une fois et nous le ferons aussi souvent qu'il le faudra : trop de précarité, trop de pauvreté, trop d'inégalités et trop d'injustices sont encore la réalité quotidienne des agents. Vos prédécesseurs ont cassé le baromètre social. Quel sera votre plan pour répondre à cette urgence sociale et en finir avec cette stigmatisation permanente des personnels de la culture ?

Cerise sur le gâteau, pour le premier comité technique ministériel de votre mandature, vous nous gratifiez d'un ordre du jour marqué du sceau de l'entêtement et de la surdité. Au point 4, au mépris de l'opposition des personnels concernés, vous entérinez le transfert des actes de gestion qui consacre l'autonomie sans frein et la logique entrepreneuriale des établissements publics. Et ce n'est pas un cavalier législatif déposé par le gouvernement en catimini sur le projet de loi de finances préparé par ses soins qui va améliorer le dialogue.

Au point 5, sans plus de discussion et d'expertise juridique sérieuse, vous entérinez la création d'une mission de recherche et de restitution des biens spoliés entre 1933 et 1945 sans considération pour les familles et les ayants droit.

Au point 7, vous nous informez que vous allez continuer à supprimer des emplois en 2019 alors que, pour 2018, vous avez refusé de manière constante dans les instances de proximité (comité technique et CHSCT) de nous dire avec précision où vous comptiez le faire.

Enfin, au point 8, non content de nous refuser systématiquement les points pour avis relatifs à la stratégie ministérielle immobilière, vous nous offrez, pour information, le calendrier prévisionnel de la concertation autour du projet Camus. Comprenne qui pourra. Pendant ce temps-là, nous n'avons toujours pas d'espace de dialogue dédié pour évoquer le rapport Bélaïval et ses préconisations.

Bref, nous n'avons pas d'autre choix que de vous demander le retrait de ces points de l'ordre du jour du présent comité technique ministériel puisque vous en êtes le président. En outre, pouvez-vous nous confirmer que le protocole d'accord sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes est toujours assorti de 500 000 euros de crédits destinés à corriger les inégalités salariales.

Nous avons bien conscience que cette entrée en matière manque cruellement de convivialité. Mais vous devez comprendre qu'après 5 ministres en six ans, le crédit « état de grâce » a été copieusement épuisé par vos prédécesseurs. Vive la culture et que vive le ministère de la culture ! »

Cécilia RAPINE (CFDT-Culture) salue pour ce premier comité technique ministériel du ministre et le dernier de la mandature des représentants du personnel, le retour de Madame MUNIESA, de Monsieur BARBAT, de Madame TARSOT-GILLERY au sein du ministère.

Elle indique ne pas avoir préparé de déclaration et vouloir répondre à brûle-pourpoint aux propos du ministre. Au nom de la CFDT, elle se félicite de ceux tenus à propos d'un dialogue social de qualité, dans le respect. Cependant, entre dire et faire, l'écart est souvent grand. La période qui s'achève, difficile et longue, a été marquée par l'absence de dialogue social sur des projets de réforme importants pour le ministère, mais pourtant menés sans concertation réelle. Or le temps nécessaire à celle-ci est souvent utile. Une seule réunion ne vaut pas concertation. Il faut en effet savoir s'écouter, s'entendre, trouver ou non un terrain d'entente, comprendre les remarques des organisations syndicales. Elles sont pourvoyeuses d'idées, de solutions, qui, pourtant, très souvent, ne sont pas écoutées simplement parce qu'elles émanent d'une organisation syndicale. Elles sont constituées d'agents, fins connaisseurs du ministère et de ses évolutions.

Le ministre a déclaré vouloir redonner de la simplicité au ministère. La CFDT-Culture ajoute qu'il est nécessaire de lui donner du sens. Si l'administration doit être plus stratégique, elle doit définir vers qui, avec qui et comment ? Le sera-t-elle en écoutant ses représentants syndicaux, ses agents, les opérateurs avec qui elle doit travailler, avec les DRAC et les DAC ? Sur ce point, la CFDT sera vigilante.

La délégation ne souhaite faire de procès d'intention et jugera le ministre à ses actes. En tout cas, elle sera attentive aux propos tenus et aux points positifs énoncés. D'autres resteront des points d'achoppement, comme Action Publique 2022. Ce projet ne reçoit pas un écho favorable en raison de la façon dont il a été mené de prime abord, de la façon dont il a été reçu au ministère de la culture, qui avait, suite à des fuites, obtenu la primeur de certaines informations en novembre 2017. Depuis, il est affirmé que ce document, transmis notamment par la CFDT-Culture, n'existe pas. Néanmoins, force est de constater que tout ce qu'il contient est mis en œuvre progressivement. Certes, quelques réunions sont convoquées parfois, avec des documents souvent communiqués tardivement, sans savoir quelle est la base de concertation. Pour autant, la CFDT a fini par abandonner faute de savoir à quoi servent des réunions et faute de visibilité. Cette situation n'est pas admissible. Un échange est indispensable, surtout sur un projet qui concerne la transformation du ministère, c'est-à-dire plus de 20 000 agents.

Le ministre a pointé la nécessité d'avoir une politique de gestion des ressources humaines pour accompagner la transformation du ministère. A cet égard, si la CFDT-Culture garde un ou plusieurs sièges à l'issue des élections du 6 décembre, elle demandera inlassablement la tenue d'une réunion sur la GPEEC, comme cela a été le cas tout au long de la mandature. En juillet 2017, les organisations syndicales ont été sollicitées pour désigner en urgence leurs représentants en commission GPRH, qui pourtant ne s'est jamais réunie. Depuis dix ans, le ministère est censé faire de la GPEEC, mais n'y travaille pas. Le sujet doit être systématiquement être inscrit à l'ordre du jour du prochain CTM, tout comme le réseau des archives départementales.

Ces dossiers en souffrance, auxquels d'autres s'ajoutent, concernent pourtant largement les politiques publiques du ministère. Dans ce contexte, il est difficile de tenir l'agenda social, qui, d'ailleurs, n'a jamais été défini avec Françoise Nyssen pour les années 2017 et 2018.

Cette situation est difficilement tenable pour les représentants syndicaux, qui sont également des agents qui travaillent au sein d'un établissement et ont besoin de préparer les dossiers, d'engager une concertation à l'intérieur de leur organisation syndicale.

Cécilia RAPINE estime que la difficulté principale actuelle est de définir l'urgence de l'urgence. En effet, depuis quelques années, le ministère ne fonctionne que par urgence, ce qui gêne le travail des organisations syndicales, mais génère des inquiétudes chez les agents en raison d'une absence de visibilité sur l'avenir.

Il est évident qu'Action Publique 2022 ne sera pas favorable au ministère de la culture. Dans le contexte, le rôle des représentants du personnel sera de conserver au maximum ses missions de service public, de continuer à se battre pour que les agents gardent une qualité de vie au travail et des conditions de travail correctes. A ce titre, l'exemple de l'informatique est éloquent avec un système archaïque. Mettre en place le télétravail est ainsi impossible dans certains endroits faute d'outils le permettant, de moyens, de liaisons correctes ou d'accès au serveur, même en VPN.

Il convient donc de redonner du sens et une vision d'avenir au ministère. Néanmoins, les moyens sont tout aussi nécessaires qu'ils soient humains, financiers et d'un dialogue social de qualité, d'autant que les agents ont un désir d'avenir pour le ministère.

Christophe PAULY (F3C) relève que le ministre, dans son discours, a utilisé à plusieurs reprises l'adverbe « plus ». Or la CFDT aurait souhaité entendre plutôt l'adverbe « mieux ». Depuis plus d'un an, le gouvernement demande plus de réductions des coûts dans l'audiovisuel public, ce qui implique des suppressions de poste. La CFDT refuse une réforme se réduisant à une vision budgétaire et économique. Elle attend du ministère une volonté que les salariés se l'approprient. Force est de constater l'absence d'association et de discussion avec leurs représentants sur ce sujet. Pourtant, l'audiovisuel public est en capacité de répondre aux défis de l'évolution numérique, qui est permanente. La CFDT est tout à fait disposée à discuter de régulation. Pour ce faire, il serait nécessaire d'en définir le périmètre.

Tahar BENREDJEB (SUD-Culture Solidaires) salue l'ensemble des candidats aux prochaines élections, prêts à s'engager pour 4 ans pour dialoguer avec le ministère. Il remarque l'absence de conseiller social au sein du cabinet du ministre, qui est symbolique de l'attention portée aux agents du ministère. Il relève un discours classique, dans la continuité de ceux de ses prédécesseurs.

A cet égard, il cite un extrait de celui prononcé par Françoise Nyssen lors du premier CTM auquel elle a participé, qui reste d'actualité deux ans plus tard. : *« Le ministère est caractérisé par une passion et par un engagement fort de la part de tous les agents qui y travaillent. Beaucoup parmi eux ont le sentiment de ne pas être suffisamment écoutés. Ils éprouvent une véritable lassitude dans leur travail. Ils estiment que la reconnaissance qui leur est due est insuffisante et que leurs perspectives d'évolution sont incertaines. Ils sont inquiets quant au devenir de leurs conditions de travail. Enfin, ils doutent de la capacité du ministère à s'extraire des perspectives de court terme et à prendre en compte leurs propositions ».*

Il déclare reprendre à son compte les remarques des autres organisations syndicales, en particulier de la CGT. Le ministre arrive dans un ministère où se succèdent les réformes et les contre-réformes et où des chantiers sont en cours, parmi lesquels CAP 2022, qui se télescope avec la réforme territoriale de l'Etat, sur laquelle aucune information n'a été fournie, et le

rapport Bélaval, dont le contenu a fuité dans la presse. Tel est souvent le cas de nombreux projets du ministère. Les représentants du personnel attendent des éléments concrets concernant CAP 2022.

Concernant la GPEEC, des discussions sont en cours. Cependant, des préconisations et un plan d'actions sont attendus dans un ministère où les départs en retraite seront massifs au cours des cinq prochaines années.

S'agissant des agents, les premiers résultats du baromètre social ont été livrés en 2017. Sur ce point également, un plan d'actions est nécessaire de façon à ce que la souffrance des agents diminue.

La prise en compte des agents en situation de handicap constituait un engagement fort des ministres précédents, qui avaient remarqué que le ministère ne respectait pas le quota de 6 %. Françoise Nyssen s'était engagée en ce sens. C'est pourquoi il serait intéressant de connaître le chemin parcouru.

Tahar BENREDJEB aborde ensuite le complément indemnitaire annuel, mis en œuvre en septembre 2018. Il rappelle que presque toutes les organisations syndicales étaient opposées à la manière dont il est modulé. En effet, cette prime à la performance individuelle va à l'encontre de la reconnaissance du travail collectif des agents. A ce titre, la façon dont il a été distribué est caricaturale de la manière dont certaines directions veulent se constituer une clientèle. Une discussion sur le sujet serait donc la bienvenue.

D'autre part, il est apparu que certains représentants syndicaux avaient pâti dans leur avancement de leur activité syndicale. La ministre s'était donc engagée à publier un décret national afin de leur apporter des garanties. Il reste en attente.

Il rappelle en outre que, depuis longtemps, le CTM demande un bilan de la charge sociale des prestataires.

Enfin, il demande au nouveau Délégué à la langue française et aux langues de France de prendre en compte la souffrance liée au climat délétère qui règne depuis de nombreuses années au sein de cette délégation. Il évoque également le mouvement de grève en cours au sein de la BNF.

Frédéric MAGUET (SNAC-FSU) se félicite des décisions prises par le ministre à son arrivée, parmi lesquelles la diffusion publique du rapport Bélaval et la nomination de Philippe BARBAT à la tête de la DG patrimoines. Il note que ce dernier choix n'est pas nécessairement favorable aux organisations syndicales. Néanmoins, son parcours professionnel le rend réceptif aux nécessités des métiers du ministère, comme en témoigne son rapport de 2016 sur la mobilité des agents de l'INRAP. Il s'est montré à l'écoute des représentants du personnel en inscrivant comme scénario 3 la possibilité pour les agents de l'INRAP de bénéficier des dispositifs d'accès au corps de la fonction publique de l'Etat prévus par la loi Sauvadet. Depuis, en l'absence de tête politique au ministère, ce projet n'a pas évolué.

Désormais, Philippe BARBAT étant à la tête de la DG Pat et le ministre étant un politique, **Frédéric MAGUET** l'invite à poursuivre le travail sur la recherche, notamment dans le domaine du patrimoine. Ce sujet est en effet central et en souffrance. Malgré un discours

officiel ambitieux, l'effectivité est mince, surtout au regard de la façon dont est traité le personnel de la filière recherche (techniciens de recherche, assistants-ingénieurs, ingénieurs d'études, ingénieurs de recherche). Cette dernière a subi depuis une dizaine d'années une érosion spectaculaire. En 2009, le début de la RGPP a fait exploser la mission de la recherche et de la technologie, qui comptait 115 techniciens de recherche contre 65 aujourd'hui, 69 assistants-ingénieurs contre 25 actuellement. La filière n'a pas été gérée et se trouve dans une situation dramatique. Avec la disparition des assistants-ingénieurs, de nombreux techniciens de recherche sont bloqués depuis 13 ans sans augmentation, sans possibilité de promotion. Aucune décision n'a été prise, impliquant implicitement qu'un corps disparaisse. Le mépris vis-à-vis des personnels de recherche, très spécifiques dans le domaine de la culture, est flagrant et va à l'encontre du discours dont se prévaut le ministère à propos de sa stratégie de recherche.

Une solution politique à cette situation doit être trouvée. Cependant, elle ne peut se limiter à l'administration centrale stratégique. En effet, une sorte de mainmise du secrétariat général sur la recherche a été constatée, qui s'est dévoilée lorsqu'une brève réunion a été proposée pour examiner cette problématique, que l'ensemble des organisations syndicales a refusée. **Frédéric MAGUET** rejette une telle démarche. La recherche doit être le fruit d'une relation et d'une discussion entre la direction générale et le SG.

C'est pourquoi il demande à Philippe BARBAT, sous l'autorité du ministre, de se saisir de ce dossier. La filière ne peut vivre uniquement avec le corps des ingénieurs d'étude. De même, promouvoir les corps interministériels reviendrait à noyer la recherche culture dans la recherche éducative puisque les effectifs du ministère représentent 1,4 % de ceux de la même filière au ministère de l'éducation. Le seul programme envisageable vise une revitalisation de la filière grâce à un processus de titularisation des contractuels de recherche, notamment des INRAPiens. Cette démarche est urgente. La recherche, notamment en archéologie préventive, ne peut être laissée en l'état. Il convient d'ailleurs de travailler politiquement au marché concurrentiel dans ce domaine, amené par la droite en 2003. Plusieurs ministres ont reconnu en aparté une aberration néolibérale, qui rend malheureux les agents autant que les salariés de ces structures. Dans ce contexte, **Frédéric MAGUET** insiste pour qu'une étude sérieuse soit menée avec les personnes concernées.

Jean-Lucien GUENOUN (UNSA-CFTC) souhaite attirer l'attention du ministre sur la situation des UDAP, relativement problématique actuellement. En effet, 30 % d'entre elles sont estimées en situation critique de sous-effectif. Dans le cadre du développement de la politique de proximité et d'attractivité suffisante des effectifs, comme l'a souligné le rapport Bélaval, ce point peut causer du tort au ministère. La filière Bâtiments de France accueille des métiers difficiles. Une prise de conscience de cette situation et une revalorisation des primes est donc nécessaire dans ce contexte.

Jean-Lucien GUENOUN fait également part de ses inquiétudes face aux expérimentations visant à faire disparaître les unités départementales au sein d'autres services d'autres ministères. Il importe de préserver l'indépendance des services au sein du ministère de la culture, mais également la collaboration avec les autres ministères.

Franck RIESTER relève que de nombreux sujets évoqués l'ont déjà été en bilatérale. Il se propose de répondre de façon globale. Il assure que son parcours témoigne de son attachement au dialogue. Il se déclare convaincu de son importance. En effet, on ne peut pas transformer, mobiliser un corps social sans travail étroit avec les organisations syndicales. Il est évident

qu'un accord ne pourra pas être trouvé sur tous les sujets. En tout état de cause, il demande aux représentants du personnel de lui faire confiance quant à sa volonté de les écouter et d'essayer de trouver les voies et moyens pour que le dialogue social fonctionne mieux. Pour ce faire, un agenda social est indispensable, tout comme une GPEEC, une anticipation des départs futurs et des formations. Dans une organisation telle que le ministère de la culture, des outils de pilotage des ressources humaines efficaces et partagés sont nécessaires. S'il est possible de travailler avec des prestataires et des organisations extérieures, une charte sociale, régulièrement évaluée, doit être mise en œuvre. Ce travail doit être mené, d'autant que Lucie MUNIESA est à l'origine de cette charte. De la même manière, la question des différences de salaire entre ministères doit être examinée. Sur la période 2008-2022, 500 000 euros seront consacrés à la réduction des écarts entre les hommes et les femmes.

Franck RIESTER annonce qu'il ne nommera pas un conseiller social. En effet, il ne conçoit pas que la question sociale se réduise à un interlocuteur. Elle concerne tous les membres du cabinet, tous les directeurs généraux, le Secrétaire général. Chacun doit faire de la gestion des ressources humaines et des relations sociales une priorité.

Le ministre déclare avoir conscience qu'il ne crée pas le ministère, qui existe depuis 60 ans, et qu'il ne règlera pas facilement les problèmes dont il hérite. Cependant, il fait part de sa volonté de les régler progressivement. Dans cette perspective, les nominations se poursuivront. Les fiches de poste concernant la direction des musées de France et le service interministériel des archives seront lancées. Des nominations interviendront en outre dans les DRAC, dans les opérateurs publics, dans les services. Elles seront examinées avec beaucoup d'intérêt.

S'agissant de la transformation du ministère, des propositions fortes ont été formulées par Monsieur BELAVAL en faveur du « *réarmement intellectuel et scientifique du ministère* ». Cette vision s'inscrit dans la démarche du ministère stratège. Il doit être véritablement à la pointe. Le rapport dresse des pistes. Ce n'est pas une feuille de route exhaustive, mais nourrit néanmoins la réflexion. Il conviendra néanmoins de transformer ensemble le ministère, là où c'est nécessaire uniquement.

(des interventions hors micro ont lieu)

Franck RIESTER aborde les UDAP et l'organisation territoriale, sujet qu'il approfondit actuellement et sur lequel il n'est pas encore en mesure de donner son point de vue. Néanmoins, il se déclare convaincu de la nécessaire proximité des décisions et des personnels par rapport aux territoires. Pour autant, les organisations doivent être adaptées aux situations, avec de nécessaires différenciations. Il déclare comprendre les préoccupations des représentants du personnel à ce sujet et assumer les positions qu'il prendra.

De même, s'agissant du traitement de la recherche au sein du ministère, il fait part de sa conviction qu'une amélioration est possible. Cependant, il demande à échanger plus longuement avec les organisations syndicales sur ce sujet avant de définir sa feuille de route en la matière.

Concernant CAP 2022 et la transformation, le ministre assure que rien ne sera possible sans dialogue social, sans planification, sans vision. C'est pourquoi il exposera la sienne prochainement aux partenaires sociaux.

D'une manière générale, **Franck RIESTER** se propose de revenir ultérieurement sur l'ensemble des sujets abordés.

Frédéric MAGUET (SNAC-FSU) comprend que chaque domaine du ministère revêt une dimension sociale. Cependant, le conseiller social a un rôle d'alerte. Il s'enquiert donc de l'interlocuteur privilégié au sein du cabinet du ministre.

D'autre part, il appelle de ses vœux un travail en CTM en présence de Monsieur Bélaval. Le rapport s'est en effet attaché aux archives et aux monuments, beaucoup moins aux musées et à l'archéologie. Un rééquilibrage est donc nécessaire.

Tahar BENREDJEB (SUD-Culture Solidaires) revient sur le rôle du conseiller social, qui intervient systématiquement en dernier recours, après que les représentants du personnel aient essayé de régler les problèmes avec les directions des établissements concernés. Il prend acte qu'il n'y aura pas de conseiller social et indique que Lucie MUNIESA sera l'interlocutrice contactée en cas de difficulté.

Concernant le rapport Bélaval, il souligne qu'un tel document ne vaut qu'à travers les préconisations mises en œuvre. Il pointe les inquiétudes soulevées par celle relative aux échelons de proximité, rôle que sont censés tenir les DRAC, notamment via les UDAP. Dans ce contexte, SUD demande qu'une réunion de travail soit organisée rapidement par l'administration afin de savoir quelles pistes elle compte retenir.

S'agissant des services déconcentrés, plusieurs discussions en cours ont quasiment abouti, en particulier celle relative aux directeurs de pôle dans les DRAC. SUD s'est opposé à la création de cet échelon hiérarchique supplémentaire et à l'organisation en réseau éliminant toute transversalité au sein des DRAC. Il s'enquiert de la mise en œuvre des propositions présentées, notamment concernant l'évolution des directeurs(trices) de pôle en délégué(e)s adjoints.

Christine PATUREAU (CGT-Culture) met en doute les propos du ministre concernant le dialogue social sur le terrain. Elle cite l'exemple de la BNF où un mouvement social a débuté en mai 2018, entraînant une vingtaine de journées de grève, avec des perturbations de service public dans les salles de lecture. Elle déplore l'absence de dialogue social et de négociation avec la direction de l'établissement comme avec le ministère, auquel un courrier adressé par la CGT est resté sans réponse. Les revendications, communes avec celles du ministère et des établissements, portent sur les effectifs et les budgets. Le budget 2019 de la BNF reste en effet sous tension, impliquant de nouvelles suppressions de poste après celles déjà enregistrées depuis 2009. Dans ce contexte, force est de constater que le dialogue social est au point mort.

Valérie RENAULT (CGT-Culture) juge gênant que le ministre n'aborde absolument pas la question des politiques publiques de la culture. Certes, il a exprimé le souhait de prendre le temps nécessaire. Néanmoins, ce sujet est fondamental. Le ministère est en souffrance sur de nombreux projets menés au détriment du fond. Il importe donc que des espaces de dialogue relatifs aux politiques publiques soient ouverts.

De nombreuses décisions prises par Franck RIESTER depuis sa prise de fonction sont lourdes de conséquences. **Valérie RENAULT** cite l'exemple de la gratuité le dimanche au Louvre alors que cet établissement est souvent un marqueur au sein du ministère, suivi ensuite par les autres, ainsi que de l'augmentation des tarifs du Musée Picasso, qui va à l'encontre d'une

volonté de démocratisation. Elle évoque également la mise en extinction de la direction des publics et du développement au Musée Picasso, qui constitue un tournant vers la déconcentration des actes de gestion. De même, le plan social de la RMN, destiné à entrer dans le nouveau modèle économique du Grand Palais, concerne directement 800 agents. A cet égard, **Valérie RENAULT** relève que, pour la première fois, un ministre lors de son premier discours face au CTM n'aborde pas la situation sociale des personnels et n'annonce pas les mesures pour l'année 2019 comme cela aurait été normal à cette période. Elle estime que le discours du ministre correspond à celui d'un secrétaire général adjoint. Le CTM attend un autre propos de sa part.

S'agissant des questions de dialogue, elle souligne que la meilleure décision sera celle qui sera le plus partagée, même si les représentants du personnel et l'administration ne seront jamais d'accord sur tout. Concernant les services déconcentrés, toutes les organisations syndicales ont souligné que l'option prise par le ministère pour la gouvernance des DRAC n'était pas satisfaisante en raison d'un besoin au niveau interministériel qui n'est pas entendu. Il en résulte des propositions du type de celle proposée par le préfet d'Occitanie, qui se veut « plus intégrée » et revient à dépouiller les DRAC au profit des DDI (directions départementales interministérielles). **Valérie RENAULT** rappelle à cet égard un slogan de la CGT en 2015 affirmant : « *Non au dépeçage du ministère de la culture en région par les préfets !* ». Ce sujet n'est donc pas nouveau et il importe que le nouveau ministre s'impose vis-à-vis des autres ministères et fasse adopter d'autres mesures.

Elle en appelle à la volonté de dialogue social du ministre. Elle répète que la CGT-Culture a demandé à retirer un certain nombre de points de l'ordre du jour de ce comité technique ministériel (4, 5, 7 et 8). Elle déplore en outre que certains projets perdurent. Elle évoque ainsi les politiques de démocratisation transversales et la nécessité de travailler avec différentes directions et collectivités sur le sujet, sur lequel l'ancienne directrice de cabinet avait accepté d'ouvrir le débat. Or aucune discussion n'a jamais eu lieu alors qu'il existait une réelle urgence. Les organisations syndicales ne sont donc jamais entendues. Il semblerait que la situation ne change pas avec le nouveau ministre.

Wladimir SUSANJ (CGT-Culture) se propose de tenir un langage brut, à l'image de ce que vivent le pays et le ministère. Il relève la volonté de dialogue du ministre, mais note néanmoins que son discours a consisté en un rappel des politiques et des orientations menées depuis de nombreuses années. Les méthodes de travail ne changent pas. Elles reposent toujours sur la force et vont à l'encontre de l'avis des personnels ainsi que des organisations syndicales.

Il interpelle Franck RIESTER à propos de la GPEEC et rappelle que 2 000 emplois statutaires ont été supprimés entre 2007 et 2017 au ministère de la culture. Le budget 2019 prévoit une baisse de crédits de 50 millions d'euros. Même si l'administration affirme vouloir faire mieux avec moins, ce n'est pas possible sans dialogue social. Or il souligne l'absence d'échange avec Monsieur BARBAT et l'expérience de la maison de l'histoire de France. Il en est de même de Madame MUNIESA, qui a annoncé le lancement du projet Camus en 2015. Depuis, le dialogue s'est réduit en un monologue de l'administration imposant l'application de ce qu'elle avait décidé.

Dans ce contexte, il invite le ministre à écouter les organisations syndicales et l'engage à consulter la page 3 de l'édition du jour de La Croix, qui porte sur les archives nationales. Il demande l'abandon du projet AP2022, qui implique un désengagement brutal de l'Etat et de

ses missions, tout comme du projet Camus, opération de vente à la découpe, de rétrocession à grande échelle de locaux dont le ministère n'aurait plus l'usage au détriment de 12 000 m² de magasins d'archives amputés pour laisser la place à 300 agents. Or **Wladimir SUSANJ** rappelle que les archives nationales sont source de droits. En ce sens, ce projet est une atteinte à la démocratie.

Si le ministre a envie d'écouter les représentants du personnel, ces derniers ont envie d'être entendus. Dans ces conditions, le dialogue pourrait donc s'instaurer facilement sachant que les revendications de la CGT-Culture sont l'abandon des projets AP22 et Camus, le maintien en l'état de l'institution des archives nationales. Le projet actuel se traduit en effet par la suppression de 12 000 m² d'archives à Paris, la démolition du site de Fontainebleau alors que celui de Pierrefitte est saturé à peine créé. Les précédents ministres avaient annoncé que la reconstruction d'un nouveau bâtiment sur ce site coûterait 200 millions d'euros. **Wladimir SUSANJ** s'enquiert des financements et de l'échéancier de ce projet alors que les crédits du ministère diminuent. Il remarque que les archives nationales n'auront plus les moyens d'assumer leurs missions à l'avenir.

Dans ce contexte, l'affrontement est la seule voie, d'autant que la durée moyenne du mandat d'un ministre de la culture est de 14 mois. Les ministres déroulent néanmoins leurs projets en force, sans dialogue social, sans respect des instances représentatives du personnel des archives, de l'administration centrale ou autres. Face à cette situation, les opposants aux projets sont nombreux.

Wladimir SUSANJ observe que Franck RIESTER est nommé à un moment où la côte de popularité du gouvernement et du chef de l'Etat est au plus bas. Or celle du ministre au sein de son ministère est similaire. Dans ce contexte, il ironise sur la volonté de proximité des directions avec le terrain.

Cécilia RAPINE (CFDT-Culture) souligne que la politique qui sera engagée ne doit pas se réduire à une politique liée aux restrictions budgétaires que tous les ministères connaissent. Le ministre sera attendu sur les politiques culturelles, non au sens de démocratie ou démocratisation culturelle, mais basées sur la notion de droits culturels. Actuellement, une dérive est constatée au regard de la disparition des départements des publics. On ne peut en effet défendre une éducation artistique et culturelle et, dans le même temps, supprimer ces structures. Puisque le ministère se désengage financièrement et incite les établissements à trouver leurs fonds propres, il est évident que la communication et le marketing sont un besoin. Pour autant, il n'est pas acceptable de supprimer le département des publics qui met en place la politique culturelle, d'autant que cette démarche intervient en l'absence de dialogue social.

Cécilia RAPINE invite à un ruissellement en matière de dialogue social au sein des établissements publics. Elle constate en effet qu'il n'est pas possible actuellement de régler des situations délicates. L'attente vis-à-vis des agents et des partenaires sociaux non seulement ne résout pas les situations, mais les envenime au point de devenir ingérables. Or les représentants syndicaux ne sont pas des pompiers. Il est anormal qu'ils aient traité plus de 200 cas individuels d'agents en souffrance en quelques mois. Dans ces conditions, si un conseiller social n'est pas nommé, il est indispensable qu'un interlocuteur le soit afin de traiter les sujets qui ne trouvent pas solution après plusieurs mois. Or la charge de Madame MUNIESA ne lui permet pas d'assumer ce rôle.

S'agissant des politiques culturelles, un chantier avait été lancé fin 2012 sur l'hyperfréquentation, puis abandonné suite aux attentats de 2015. Cependant, la fréquentation est repartie depuis à la hausse et aucun travail n'est mené sur le parcours des publics, la mise en avant de l'ensemble des collections. La CFDT demande donc de relancer cette réflexion, qui vise à définir une politique culturelle globale, où les établissements ne se font pas concurrence.

Cécilia RAPINE évoque ensuite le rapport Bélaval, qui reprend celui remis en 2017 sur le CMN. Elle aborde la RMN-GP. La confirmation des 800 licenciements dont fait état la rumeur constituerait un cataclysme majeur pour le ministère de la culture. C'est pourquoi une explication s'impose afin de pouvoir la faire taire et apporter des réponses aux agents.

S'agissant de la nécessaire proximité des personnels par rapport au territoire, la CFDT rejoint la volonté du ministre et rappelle qu'elle a défendu cette idée dans le cadre de la réforme territoriale. Cependant, dans l'organisation des sites distants, les choix opérés n'ont pas été compris tout comme ne le sont pas ceux réalisés aujourd'hui. De multiples organigrammes ont été présentés. Pourtant, à ce jour, aucun organigramme fonctionnel des DRAC n'est disponible, car elles fonctionnent selon leurs moyens. Il devient donc compliqué pour les agents de connaître leur collectif de travail, le territoire qu'ils doivent gérer. Dans ce contexte, s'il importe de revenir à une territorialité forte, il convient aussi de définir les conséquences pour les agents, le cadre et les moyens de restaurer rapidement la qualité de vie au travail dans les DRAC.

Concernant l'agenda social, la CFDT-Culture demande qu'il soit construit de sorte à offrir une vision sur un an *a minima*. Les organisations syndicales doivent en effet travailler rapidement sur des lignes directrices sur une mandature complète. Cette démarche permettrait de mettre fin à une politique de résolution immédiate et laisserait la possibilité aux agents de se projeter dans leur mobilité, leur formation, leur départ à la retraite, ce qui contribue à la GPEEC.

Madame MUNIESA a largement œuvré avec les organisations syndicales à la mise en place de la RSE. Cependant, comme dans de nombreux cas parce que les dossiers sont liés à une personne qui les porte, ce projet a été abandonné.

Cécilia RAPINE exprime le souhait que le ministre reste plus que 14 mois à la tête du ministère afin d'assurer une continuité de politique culturelle, ce qui est plus confortable pour les agents. Il s'agit ainsi d'installer une volonté forte qui permettra de redonner son aura au ministère de la culture, qui ne figure plus parmi les priorités dans l'ordre protocolaire. Cette situation est regrettable parce que les politiques du ministère de la culture irriguent l'ensemble des autres : cohésion sociale, sécurité, etc. Il convient donc de lui redonner du sens.

Si le rayonnement du ministère à l'international est indispensable, il conviendra de travailler avec le ministère des affaires étrangères, en particulier sur la restitution des biens spoliés des états africains, dont le rapport n'est toujours pas rendu public. En effet, le ministère de la culture n'est pas associé alors qu'il le concerne grandement ainsi que le code du patrimoine, qui serait en partie réécrit, ce qui porterait atteinte à l'inélinéabilité des collections.

Anne-Claire ROCTON (CFDT-Culture) aborde l'articulation entre les directions centrales et les opérateurs. Elle estime que la question posée actuellement pour le patrimoine vaut aussi pour le CNM et le spectacle vivant. Un pré-rapport a été publié en septembre sur le sujet. Il

fait émerger trois problématiques liées au centre national de la musique. En premier lieu, aucune analyse d'impact n'a été menée en lien avec les directions centrales, notamment la direction générale de la création artistique. Deuxièmement, les collectivités sont totalement absentes du CNM. Enfin se pose la problématique de la concentration financière, de la redistribution et de la régulation, sujets d'actualité essentiels. Pourtant, ils n'apparaissent pas dans le pré-rapport. Or, pour travailler sur le centre national de la musique, qui marque le début d'une réorganisation du spectacle vivant, savoir quel périmètre il couvre, qui sont les interlocuteurs, quelles sont les taxes, une régulation et une organisation doivent être trouvées. Actuellement, entre le crédit d'impôt sur le spectacle vivant ouvert aux spectacles et le crédit d'impôt qui n'est plus décidé pour les one-man-show, le sujet doit être ouvert par rapport à la taxe. Il est fondamental au moment où l'on repense le spectacle vivant dans son ensemble afin qu'il ait une cohérence qu'il n'a pas actuellement.

Jean-Lucien GUENOUN (Liste commune UNSA-CFTC) se déclare inquiet quant à la réponse du ministre à propos de l'échelon départemental. Il sollicite des précisions quant au rapport Bélaïval sur la proximité départementale. Dans le cadre d'Action publique 2022, certaines expérimentations sont inquiétantes en ce sens qu'elles aboutiraient à faire sortir du giron du ministère les unités départementales. L'intégration à une autre direction est particulièrement préoccupante, car elle empêcherait d'exercer les missions du ministère de façon indépendante et experte. Dans ce contexte, **Jean-Lucien GUENOUN** souhaite savoir ce que le ministre entend par « situation adaptée ».

Franck GUILLAUMET (CGT-Culture) juge la situation du pays préoccupante, avec une société extrêmement divisée, traversée par de multiples fractures. Il se réfère à la déclaration liminaire de la CGT mentionnant une politique culturelle de l'Etat, portée par le ministère de la culture, aux côtés de multiples acteurs, chacun engagé en faveur de la démocratie culturelle, de la démocratisation et des droits culturels. Or le ministre indique oralement et à travers l'ordre du jour qu'il poursuivra dans une logique de technocratie, d'entêtement administratif. Dans ce contexte, la CGT souhaite savoir si les quatre points énoncés précédemment seront retirés afin que le dialogue social puisse commencer de façon sereine.

Franck RIESTER se déclare humble. Il souligne qu'il ne pourra pas régler tous les problèmes, mais faire le maximum pour que le ministère ait l'ambition, la fierté qu'il mérite et qu'il retrouve une place essentielle non seulement au sein de gouvernement, mais plus généralement de l'espace public. Pour ce faire, il aura besoin des représentants du personnel et sait pouvoir compter sur leur détermination.

Il assure que les organisations syndicales disposeront prochainement de la politique culturelle qu'il souhaite déployer et qui s'inscrit dans le cadre des engagements du Président de la République en la matière. Ses ambitions sont fortes ainsi qu'il l'affirme avec force dans ses interventions. Il est en effet très attaché à la culture, qu'il considère comme un élément central des politiques publiques.

Ce projet sera précisé au cours des prochaines semaines. Néanmoins, le ministère doit continuer de fonctionner. Au fur et à mesure, en fonction des objectifs et des discussions avec les partenaires sociaux, des réorientations seront décidées en vue d'une amélioration et afin de répondre aux interpellations. Pour autant, même si des dysfonctionnements sont levés, les dispositifs administratifs perdurent avec des procédures, des impératifs. De la même façon, le ministère s'inscrit dans un budget défini par le gouvernement et le parlement. Celui de la culture pour 2019 est conforté dans son ensemble.

Des propositions lui ont été soumises dans le cadre des bilatérales ; des décisions positives ont déjà été apportées. Concernant les DRAC, le ministre demande un peu de temps pour discuter avec les partenaires de la culture au sein du gouvernement puisqu'une décision unilatérale ne peut être imposée.

S'agissant de la Réunion des musées nationaux Grand Palais, même si un plan de licenciement était envisagé, il ne pourrait pas être mené. **Franck RIESTER** dément donc officiellement la rumeur de plan de licenciements de 800 emplois. Néanmoins, si certains souhaitent partir de la RMN et du Grand Palais, il serait pertinent de mettre en œuvre un dispositif pour les accompagner.

A propos du rapport Bélaval, du CMN, de l'organisation générale de la direction générale du patrimoine, le nouveau directeur aura pour mission, avec les partenaires sociaux, le ministre et sa directrice, de réfléchir à sa prise en compte toute ou partielle, de certaines contributions, de définir rapidement une organisation type afin de mener la politique publique la plus efficace possible.

Le sujet du CNM sera abordé. **Franck RIESTER** rappelle sa volonté en la matière, le besoin de rassembler la filière et de mieux piloter les aides publiques, le crédit d'impôt. A ce titre, celui relatif au spectacle vivant sera maintenu pour les spectacles musicaux. Il indique qu'il reviendra prochainement sur la politique culturelle.

Concernant l'ordre du jour, il souligne que les sujets sont inscrits pour avis. Il propose donc d'en discuter et d'enregistrer l'avis des représentants du personnel, qu'il prendra en compte dans la décision.

Valérie RENAULT (CGT-Culture) évoque la gestion directe et ne peut croire que le ministre n'est pas au courant de l'amendement déposé le 29 octobre de manière déloyale. Elle mentionne une réunion tenue la semaine précédente, qu'elle juge catastrophique et qui place les agents dans une situation difficile.

Concernant les biens spoliés, sujet que la CGT demande à retirer de l'ordre du jour, une réunion constructive a été organisée avec les services, mais en l'absence des services juridiques. Il est apparu que la CIVS n'avait pas le même périmètre que la mission de recherche qui sera créée. Cette question a été mal traitée par le secrétaire général du gouvernement. Parallèlement, la CGT a proposé le rattachement de la mission, non au ministre, mais au directeur général du patrimoine, également délégué interministériel aux archives de France. Le directeur général par intérim a demandé *a minima* que soit saisi le service juridique du Conseil d'Etat en vue d'une expertise. Il est en effet apparu que des ayants droit pouvaient être trouvés sans que cela relève de la compétence de la CIVS. Alors que la réunion avait eu lieu début octobre, une note a été diffusée récemment, mais ne répond pas aux questions posées par Monsieur LOYER-HASCOUET. Or ce sujet mérite sérieux et dignité.

Valérie RENAULT relève que la problématique est la même pour les points 4 et 7. Concernant ce dernier, elle souligne qu'un représentant de la CGT n'a cessé d'inscrire à l'ordre du jour du CHSCT la question de la suppression d'emplois, sans cesse reportée. Or elle relève du fonctionnement des services et donc de la compétence du CT et du CHSCT. Les suppressions d'emploi doivent être assumées et exposées de façon publique. S'agissant du

projet Camus, une circulaire du ministère de la culture de 2013 indique que la stratégie immobilière ministérielle est de la compétence des instances CTM et CHSCT-M. dans ces conditions, si le président souhaite laisser les points à l'ordre du jour, la CGT quittera la séance.

Un échange hors micro est tenu.

La séance est suspendue.

Franck RIESTER annonce avoir pris la décision de modifier l'ordre du jour comme suit. Premièrement, le point IV, portant sur la responsabilisation des établissements publics, est désormais présenté pour information, et non plus pour avis, afin notamment de prendre en compte les questions de prestations sociales fiscalisées. **Franck RIESTER** réaffirme qu'il demeure néanmoins très attaché à cette réforme dans le cadre de la responsabilisation des établissements publics. Deuxièmement, le point V, relatif au projet de décret portant création de la mission de recherche et de restitution des biens spoliés entre 1933 et 1945, est retiré de l'ordre du jour. M. Philippe BARBAT est chargé d'établir un point global sur ce dossier. Troisièmement, les autres points à l'ordre du jour sont laissés en l'état. S'agissant du point VII, **Franck RIESTER** précise qu'il souhaite qu'à l'avenir, l'administration entre davantage dans le détail s'agissant des décisions liées au budget, notamment en ce qui concerne la gestion des emplois. Il est en effet important de travailler en toute transparence avec les différentes organisations syndicales.

Considérant que les modifications de l'ordre du jour restent insuffisantes dans un contexte de dialogue social fortement dégradé, la CGT quitte la séance du comité technique ministériel.

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

Hervé BARBARET salue la qualité du travail et des échanges qui ont mené à l'élaboration du projet de protocole d'accord sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

Il rappelle qu'à l'automne 2017, le ministère de la Culture a été la première administration de l'Etat à obtenir les deux labels « Diversité » et « Égalité », attribués par l'AFNOR. Grâce à cette impulsion et à l'investissement de toutes et tous, seize établissements publics sous la tutelle du ministère ont obtenu le label « Diversité ». Parmi eux, six ont également reçu celui relatif à l'égalité professionnelle.

La feuille de route Egalité 2018-2022, adoptée en février dernier par le « comité ministériel Égalité », est ambitieuse : elle présente des engagements forts sur la politique ministérielle, aussi bien en interne que du point de vue de l'ensemble des politiques culturelles. Agnès SAAL, Haute fonctionnaire à l'égalité, la diversité et la lutte contre les discriminations, travaille en lien avec un réseau très étendu de partenaires.

Le projet de protocole qui est présenté ce jour constitue l'aboutissement d'un travail considérable, qui a nécessité l'investissement des organisations syndicales et de l'administration depuis mars 2017. Ces travaux très fructueux montrent bien que la qualité du dialogue social permet d'obtenir des résultats concrets.

Hervé BARBARET remercie les participants à l'élaboration du projet de protocole, les membres de l'administration, en particulier le Service des Ressources Humaines et la mission Diversité-Egalité, ainsi que tous les représentants du personnel.

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

Le protocole apporte de nombreuses avancées, dont les plus significatives sont les suivantes :

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

En parallèle, la DGAFP est sur le point de conclure la négociation du protocole 2018 sur l'égalité professionnelle dans la Fonction publique. Il est important que l'ensemble des personnels bénéficie des avancées permises par ce protocole et de la qualité du travail réalisé pendant cette mandature. La puissance publique ne peut accepter aucune inégalité. Elles vont à l'encontre de ce qui fait de la France une nation, celle des valeurs républicaines où chacune et chacun doit pouvoir s'épanouir selon ses aspirations et faire société ensemble. Longtemps, les lois ont conduit à des inégalités, fondées notamment sur le sexe. Or, le genre, ni d'ailleurs aucun autre critère fondant les discriminations, ne doivent définir la position dans la société. Les luttes sociales et sociétales du XX^e siècle, l'engagement quotidien de celles et ceux qui croient en l'égalité des sexes et les mouvements de libération de la parole des femmes, ont permis à la France d'évoluer, de marcher dans le sens de l'histoire.

Certes, ce protocole ne peut à lui seul réparer une histoire dans laquelle on a pu observer nombre d'iniquités. Mais il est l'acte par lequel le ministère s'engage, de manière formelle, aux côtés de l'ensemble des agents du ministère, à réduire les disparités. Le projet qui est soumis aux représentants du personnel s'articule autour de quatre axes :

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

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

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

Cédric ROMS (SUD-Culture Solidaires) déclare que SUD-Culture ne peut que se réjouir de la finalisation de ce protocole. Elle intervient après un très long processus de négociation, qui est arrivé bien tardivement. En effet, le protocole de la Fonction publique a été signé en mars 2013 et il aura fallu attendre cinq années, et le passage de cinq ministres rue de Valois, pour qu'il se décline enfin au ministère de la Culture.

Pourtant, il était plus que temps. Les inégalités au sein du ministère sont légion : discriminations dans les rémunérations, iniquité dans les évolutions de carrière, encadrement supérieur fortement masculin et donc non représentatif de la population du ministère, tabous comme partout ailleurs sur les violences sexistes et sexuelles.

SUD-Culture n'a eu de cesse, avant même la signature du protocole de 2013, de tenter de faire bouger les choses dans le ministère, d'alerter, et s'est parfois senti bien seul. Le processus d'appropriation des questions de discriminations liées au sexe, et les violences qui en découlent, par les dirigeantes et les dirigeants du ministère, les membres de l'administration, mais également par les équipes syndicales (y compris celles de SUD-Culture), est lent, parce qu'il renvoie aux expériences individuelles et collectives de chacune et de chacun, parce qu'il remet en cause un système profondément ancré – le patriarcat, qui instaure la domination des hommes –, parce qu'une égalité réelle implique une remise en cause des organisations du travail, parce qu'il est difficile pour un homme de dénoncer des privilèges dont il bénéficie, et les hommes sont nombreux à la tête de ministères, comme dans les organisations syndicales.

Ce protocole aura eu le mérite, en plus des avancées réelles, de pousser à confronter les idées, à échanger sur les questions liées aux inégalités femmes-hommes entre organisations syndicales, notamment dans le cadre d'une intersyndicale large, mais aussi avec l'administration. L'élaboration de ce texte aura permis de réfléchir, avec l'administration, à la construction d'une culture de l'égalité femmes-hommes au sein du ministère. Il convient de remercier l'ensemble des personnes qui ont participé à l'élaboration de ce texte et qui, côté administration, ont parfois subi les foudres syndicales.

Ce texte est imparfait, tout comme son plan d'action, ce qui a pu amener certaines organisations syndicales à hésiter à le signer, voire à ne pas le signer. SUD-Culture a fait le choix de le signer parce qu'il est profondément engagé dans la lutte contre le patriarcat et s'est fortement impliqué dans ces négociations, parce que le texte ouvre de nouveaux droits aux agents du ministère, parce que ce texte est un outil, et juste un outil, pour combattre les discriminations que subissent au quotidien les femmes dans ce ministère, et plus largement dans la société. Ce texte doit être vivant. Il ne reste plus qu'à le faire vivre, et il demeure en la matière encore beaucoup de travail. SUD-Culture restera vigilant à sa bonne application, et continuera à être force de proposition, comme il l'a toujours été.

Enfin, SUD-Culture relève que sa demande de féminiser un texte qui traite de l'égalité femmes-hommes, a été refusée. Pourtant, rien ne l'interdisait, et surtout pas la circulaire du 21 novembre 2017. Une fois de plus, le sacro-saint neutre masculin l'a emporté sur le féminin, règle misogyne édictée par des hommes qui ont décidé dans le courant du XVII^e siècle de fixer la langue française en la déféminisant. Leur justification était simple. Claude Favre de Vaugelas, grammairien et membre de l'Académie française, disait ainsi en 1647 : *« Le genre masculin étant le plus noble, doit prédominer toutes les fois que le masculin et le féminin se trouvent ensemble. »* Et Beauzée, un siècle plus tard, de préciser que *« c'est à cause de la supériorité du mâle sur la femelle. »* Avec ce protocole, le ministère

s'engage clairement dans le XXI^e siècle. Avec son refus de la féminiser, il reste clairement englué dans le XVII^e siècle et les siècles suivants, au cours desquels tout était mis en œuvre pour faire des femmes des mineures sociales et juridiques. Joli loupé !

Marie-Hélène THIAULT (SNAC-FSU) rappelle que le ministère de la Culture est l'un des premiers ministères à décliner le protocole interministériel de 2013, avec le ministère de l'Intérieur qui a ouvert la voie en 2014 et celui de la Défense pour ses personnels civils en décembre 2015. Le ministère de l'Education nationale vient juste de commencer le travail cette année.

Le SNAC-FSU est satisfait de voir aboutir ce qui constitue une première étape de prise de conscience de situations de discriminations spécifiques au ministère de la Culture, prise de conscience qu'il espère prélude à des plans d'action à plus long terme via le nouveau protocole interministériel. Grâce à ce protocole, un cadre est posé, avec une méthode et de nouveaux moyens, notamment l'intervention de l'expertise de la DGAFP. Ce sont des avancées importantes. Un certain nombre de points sont bien identifiés comme devant être surveillés car spécifiques au ministère de la Culture.

Toutefois, des mesures restent floues dans les moyens d'application ou ne sont pas assez définies dans le plan d'action associé au protocole. Ce sont des points sur lesquels les organisations syndicales n'ont sans doute pas assez insisté lors des réunions. Pris par le rythme de la préparation des élections et au regard de ses moyens humains, le SNAC-FSU n'a pas consacré le temps qu'il aurait fallu à ces amendements finaux.

D'une manière générale, la rédaction du protocole accorde trop d'importance à l'exemplarité par le haut de la lutte contre les inégalités femmes-hommes en pensant qu'il faut donner l'exemple par le haut de la hiérarchie, par les nominations, valorisations de dirigeantes et la formation de tous les encadrants, sans doute par manque d'analyse des données issues des rapports de situation comparée et des autres bilans existants. Ce point a été maintes fois souligné, mais les conséquences n'en ont pas encore été tirées. Parfois, des désaccords sont apparus sur l'interprétation des bilans déjà existants. Il est donc nécessaire de poursuivre le dialogue sur ce sujet, pour parvenir à faire émerger d'autres points de discrimination spécifiques au ministère de la Culture. Cette insuffisance du regard critique à l'intérieur du ministère pourrait être contrebalancée par les études DGAFP qui s'annoncent, même si le SNAC-FSU éprouve des doutes à ce sujet.

S'agissant des indicateurs, notamment ceux qui permettent de mesurer l'écart à la moyenne pour le repérage et la résorption des écarts de rémunération, le SNAC-FSU insiste sur le fait qu'aucune des deux méthodes – celle du ministère et celle annoncée de la DGAFP – ne permet vraiment de mesurer les retards de progression de carrière et donc de parcours professionnel. La mesure de l'écart à la moyenne permet de comprendre, à l'instant t, les discriminations hommes-femmes, mais ne permet pas un vrai rattrapage en fin de carrière, par rapport au retard accumulé. Seules les études de cohortes à venir le permettront. La méthode employée ne permettra donc pas de neutraliser réellement ces inégalités sur la totalité des parcours professionnels. Le SNAC-FSU réclame donc un rattrapage via les grilles indiciaires.

Il se pose également une question de périmètre et un problème d'application du protocole par les établissements publics (EP). Le SNAC-FSU est sceptique quant au principe de volontariat des EP, qui doivent dégager sur leurs propres ressources un budget spécifique dédié à la réduction des inégalités salariales. D'une manière générale, le SNAC-FSU est sceptique

quant aux possibilités d'appliquer le protocole à l'ensemble du périmètre ministériel, en particulier sur ces questions de résorption des inégalités salariales.

La lutte contre les stéréotypes par la communication et la formation présente également ses limites. Le SNAC-FSU estime que malgré les textes existants, y compris ceux de la DGAFP, il manque des procédures précises, voire des circulaires plus précises, dans l'application du protocole actuel. A titre d'exemple, l'inscription des objectifs du protocole dans les lettres de mission des responsables et des dirigeants, ainsi que dans leur fiche d'entretien professionnel, n'aura sans doute pas de réelles répercussions dans la plupart des établissements publics.

S'agissant de l'axe 3, relatif à l'articulation entre vie professionnelle et vie personnelle, se pose ce même problème de périmètre et d'application au sein des EP. Le travail de communication, qui est envisagé pour une application strictement égalitaire des politiques sociales ministérielles et interministérielles, ne semble pas suffisant dans l'état actuel de rédaction du texte et du plan d'action. Le SNAC-FSU souligne qu'actuellement, au sein de certains EP (Louvre, CMN, etc.), la mise en œuvre de mesures telles que le CESU n'est pas satisfaisante.

S'agissant de l'axe 4, les questions de moyens et de procédures ne sont pas assez clairement rédigées. Le SNAC-FSU n'est pas convaincu par les moyens et les capacités actuelles de réaction du ministère, pour mettre rapidement à l'abri, dans le cas de situations individuelles, des femmes et des enfants. En effet, dans certains cas, la réactivité doit être de quelques jours. Faute de procédures d'alerte rodées, faute de réservation de logements d'urgence, et au moment où le gouvernement retire des subventions aux associations qui sont des relais pour trouver des solutions rapides, le SNAC-FSU doute de l'effectivité de ces mesures et du plan d'action associé à ce protocole sur l'axe 4.

Dès l'ouverture des négociations, le SNAC-FSU a émis le souhait d'une articulation avec les instances représentatives. Il considère qu'en l'état actuel de rédaction du protocole, cette articulation n'apparaît pas assez clairement, ni dans le texte, ni dans le plan d'action. La mise en place d'une cellule externe à l'administration est une bonne initiative lorsque la hiérarchie est impliquée, mais l'articulation avec les instances pour le suivi serait une meilleure solution. La réalisation de deux bilans annuels n'est pas suffisante : certaines situations individuelles nécessitent une articulation avec les instances locales.

Frédéric MAGUET (SNAC-FSU) souligne que beaucoup de travail reste encore à accomplir en matière d'égalité professionnelle. Le SNAC-FSU a choisi de signer le protocole, mais force est de constater que l'administration a parfois été décourageante. En effet, cette dernière semblait au départ uniquement intéressée par la question du double label. Une fois ce point traité, l'administration a manifestement réduit ses efforts pour parvenir à l'élaboration du protocole.

Aujourd'hui, le ministère de la Culture doit faire preuve d'une réelle volonté de faire aboutir la démarche engagée avec la signature du protocole. Il convient de rappeler que lorsque l'administration négociait ce protocole, le Secrétariat Général laissait faire le « harcèlement d'ambiance » au sein du CNC, ou tardait à prendre des mesures suite à des signalements de harcèlement sexiste à l'ENSBA. L'administration doit être beaucoup plus réactive sur ces sujets.

Le nouvel accord interministériel se met en place. Il comporte certaines avancées radicales, avec l'intégration de la lutte contre le harcèlement moral et sexuel, et surtout des obligations de résultats et des possibilités de sanction en cas de non-mise en œuvre par les employeurs. Le SNAC-FSU souhaite que le ministère de la Culture décline rapidement cet accord interministériel, qui a déjà reçu l'approbation de la FSU.

Cécilia RAPINE (CFDT-Culture) indique que la CFDT signera le protocole, car elle est investie depuis plus de quarante ans dans la lutte pour l'égalité des femmes et des hommes, dans la Fonction publique et plus largement dans l'ensemble du monde du travail. Cela dit, la CFDT a été tentée de ne pas signer ce texte. En effet, le protocole à la Fonction publique est ouvert actuellement à la signature. Le ministère de la Culture a cette capacité de prendre un tel temps pour travailler sur les sujets que les textes qu'il finit par signer deviennent obsolètes, ou du moins sont remplacés par d'autres textes d'un niveau supérieur.

La CFDT-Culture espère que dès demain, le ministère travaillera à la transposition du protocole à la Fonction publique – qui sera signé le 26 novembre –, afin de faire le lien avec le protocole du ministère qui est de fait moins-disant. En effet, le protocole de la Fonction publique comporte tout de même des avancées notables, et une forme de contrainte qui n'existent pas dans le protocole du ministère. Or, souvent, le dialogue social ne s'instaure réellement que lorsque l'employeur est un peu contraint.

A titre d'exemple, la CFDT-Culture suggère que la suppression du jour de carence pour les femmes enceintes, prévue par l'accord de la DGAFP, soit transposée très rapidement au ministère de la Culture. De même, elle attend une transposition rapide s'agissant de la reconnaissance de la co-parentalité ou des engagements de l'Etat sur la création de places en crèche. La CFDT-Culture espère donc très vite pouvoir travailler sur le protocole de la Fonction publique.

Franck RIESTER remercie celles et ceux qui ont travaillé pendant de nombreuses semaines sur le projet de protocole, notamment les équipes des Ressources Humaines au Secrétariat Général.

Franck RIESTER convient que des améliorations devront encore être apportées. Pour cela, il sera bien évidemment tenu compte de la mise en œuvre du protocole. Le fait que les organisations syndicales veuillent signer ce texte, est déjà un signal très positif quant à cette volonté commune d'avancer en matière de dialogue social.

Agnès SAAL observe que la situation de départ est très mauvaise, aussi bien au ministère de la Culture que dans l'ensemble des domaines couverts par le ministère, à savoir dans les champs de la communication, du cinéma, de la littérature, de l'édition, des jeux vidéo, ou encore de la publicité. Tous les domaines sont concernés. Au début 2019, l'occasion sera peut-être donnée de détailler l'ensemble des chantiers qu'il est apparu nécessaire d'ouvrir et de conduire.

Agnès SAAL souligne qu'elle entend parvenir à des résultats concrets. Il ne s'agit pas d'organiser le énième colloque sur le sujet, il faut agir. C'est ce qui a été fait au ministère de la Culture, d'abord en voulant objectiver les données et en comptant. Le premier rapport de situation comparée a ainsi été publié. Le document est encore perfectible. L'exercice de comptage n'est pas achevé, mais c'est déjà un premier pas. Par ailleurs, une démarche de double labellisation a été initiée. Certains représentants du personnel n'y sont pas totalement

favorables. Pour autant, cette procédure permet de dresser un diagnostic, un état des lieux lucide – donc très sévère –, et d’élaborer un plan d’action.

La plupart des mesures sont récapitulées dans le protocole. Ce dernier est un point de départ, un tremplin pour aller plus loin. Il faut évidemment que les niveaux ministériel et interministériel s’articulent. C’est le cas, parce que le ministère de la Culture est présent à toutes les réunions interministérielles et souvent, certaines des initiatives prises par le ministère ont inspiré la DGAFP dans les négociations qu’elle a conduites avec l’ensemble des organisations syndicales au niveau national, notamment sur la question de la résorption des inégalités salariales et la mobilisation d’une enveloppe annuelle d’*a minima* 100 000 euros. Le ministère de la Culture a été pionnier en la matière, et le Ministre a rappelé que cet engagement serait tenu. Ainsi, à l’horizon 2022, une enveloppe minimale de 500 000 euros est garantie pour la résorption des inégalités salariales.

Cette articulation avec la Fonction publique se traduira par la déclinaison, au niveau ministériel, des mesures qui figurent dans le protocole interministériel et qui n’auraient pas encore été intégrées par le ministère. Le ministère s’est déjà ingénié à faire en sorte que les mesures très concrètes sur la prévention des violences et du harcèlement sexuel soient mises en place. Une circulaire a été revue par le ministère. La cellule AlloDiscrim s’est transformée en AlloDiscrim et AlloSexisme : elle a étendu ses compétences non seulement aux 27 000 agents du ministère, mais également aux 37 000 étudiantes et étudiants des établissements d’enseignement supérieur Culture. Ce n’est pas rien que de leur donner cette possibilité immédiate de saisir un avocat et un psychologue, en cas de comportement inapproprié dont ils pourraient être victimes.

Quant à la situation à l’ENSAB, elle est traitée. Des signalements au procureur de la République, au titre de l’article 40, ont été émis. Des comportements intolérables étaient constatés depuis des années, parfois depuis des décennies, dans certains établissements. Cette fois, le sujet est pris à bras-le-corps et des sanctions sont prises à la fois pénalement et disciplinairement. Demander aux écoles d’élaborer des chartes Egalité a également contribué, à la fois à la prévention des stéréotypes dans l’enseignement, et à un meilleur accompagnement des jeunes femmes vers les métiers auxquels conduisent ces écoles – sachant que 60 % des étudiants dans ces écoles sont des filles et que seulement 30 % exerçant les métiers afférents sont des femmes.

Le protocole marque le démarrage d’un travail approfondi, très concerté, qui peut déboucher sur des points d’amélioration. Les résultats de cette démarche seront évalués, avec les représentants du personnel, au fil des mois et années à venir.

Elise MULLER (SUD-Culture Solidaires) indique que les négociations sur le protocole ont été particulièrement ralenties par une difficulté d’arbitrage. En effet, il s’est avéré compliqué d’avancer parce que les parties autour de la table ne savaient pas précisément ce qu’il était possible de négocier. Malgré cet obstacle, les négociations ont pu arriver à leur terme. Pour autant, dans la perspective de futures discussions, SUD-Culture souligne l’importance d’obtenir des arbitrages politiques rendus suffisamment en amont.

Franck RIESTER prend note de la remarque.

Christophe PAULY (CFDT-Culture) rappelle que les entreprises du jeu vidéo en France bénéficient de la manne publique, mais s’exonèrent totalement de leurs obligations sociales.

Elles ne veulent absolument pas établir de convention collective. Leur syndicat d'employeurs refuse totalement le dialogue social, y compris au niveau de la branche. Il a fait en sorte qu'un chantier, engagé il y a huit ans, avorte dans l'œuf. Cette situation n'est plus admissible, d'autant que des salariés de ces entreprises sont en souffrance.

Christophe PAULY signale par ailleurs au ministre que le Conseil national des professions du spectacle (CNPS) ne s'est pas réuni depuis longtemps. Cette instance est pourtant un lieu de dialogue, qui permet de travailler sur des sujets communs.

Franck RIESTER prend note de l'observation. Il invite les organisations syndicales à signer le protocole.

Frédéric MAGUET (SNAC-FSU) annonce que la FSU ne participera pas à l'examen des points restant à l'ordre du jour, considérant que les conditions ne sont pas réunies pour les traiter.

Point 3) Approbation des procès-verbaux des CTM des 4 décembre et 20 décembre 2017, des 13 et 28 mars 2018 et du 17 mai 2018 (*pour avis*)

Hervé BARBARET s'enquiert de remarques et observations sur les procès-verbaux.

Jean CHAPELLON (UNSA-CFTC) rappelle que selon le décret n° 2011-187, le délai d'établissement du procès-verbal est d'un mois au maximum, et qu'avant 2008, ce délai était de quinze jours. Il s'interroge en outre sur l'intérêt de procéder au cours d'une même réunion à l'approbation de cinq procès-verbaux.

Cécilia RAPINE (CFDT-Culture) rapporte qu'elle est parfois désignée en qualité de secrétaire adjointe et qu'elle peut tarder à renvoyer les demandes de correction. Elle observe en outre que dans le passé, le point relatif à l'approbation des procès-verbaux était régulièrement reporté, faute de pouvoir traiter des ordres du jour pléthoriques. Elle considère qu'en la matière, les torts sont partagés entre l'administration et les organisations syndicales. En tout cas, la CFDT assume sa responsabilité en termes de retard dans l'approbation de certains procès-verbaux.

Tahar BENREDJEB (SUD-Culture Solidaires) déplore que certains procès-verbaux soient soumis pour approbation presque un an après la tenue de la réunion. Il suggère qu'un délai soit donné aux organisations syndicales pour qu'elles fassent part de leurs demandes de correction. Il rappelle en outre que dans le passé, l'approbation des procès-verbaux était systématiquement le premier point à l'ordre du jour. Il suggère de revenir à cette pratique. Le procès-verbal doit pouvoir faire l'objet d'un suivi lors de chaque CTM. Dans le cas contraire, il ne sert à rien.

Jean CHAPELLON (UNSA-CFTC) confirme que l'approbation des procès-verbaux doit être le premier point à l'ordre du jour de la séance suivante. Le décret précise que si les conditions précédemment énumérées ne sont pas respectées, les procès-verbaux ne peuvent être validés.

Hervé BARBARET suggère qu'une réflexion commune soit initiée sur ce sujet, dans le cadre de la nouvelle mandature. Il conviendra notamment de s'interroger sur l'organisation de CTM

avec des ordres du jour allégés, éventuellement grâce à des réunions préparatoires efficaces dont les procès-verbaux pourraient être annexés au procès-verbal de séance plénière de CTM.

Hervé BARBARET observe que les procès-verbaux s'apparentent aujourd'hui à des verbatim. Certes, il importe que l'ensemble des propos tenus soient retranscrits. Toutefois, le verbatim présente aussi quelques inconvénients, notamment en termes de compréhension. De plus, le travail de première rédaction est de très longue haleine. Le projet est ensuite soumis au secrétaire adjoint de séance, lequel doit également accomplir un travail fastidieux. **Hervé BARBARET** se demande donc si un processus plus simplifié pourrait être trouvé.

Tahar BENREDJEB (SUD-Culture Solidaires) signale qu'outre le compte rendu exhaustif, un relevé de conclusion doit être diffusé dans les quinze jours suivant la réunion. Par ailleurs, il observe qu'un ordre du jour allégé ne signifie pas pour autant que les débats seront raccourcis. Au-delà de l'ordre du jour, il se pose une question de méthode dans la façon dont les instances sont organisées. Souvent, les prises de parole des intervenants sont très longues et les redites sont fréquentes.

Hervé BARBARET indique que Caroline GARDETTE évoquera ces sujets avec les représentants du personnel, après les élections. Il souligne que l'administration s'impose pour règle de ne pas interrompre les intervenants et de prendre en compte toutes les demandes de parole.

Elise MULLER (SUD-Culture Solidaires) affirme que les représentants du personnel aspirent également à une vie personnelle et ne souhaitent pas que les réunions des instances se prolongent jusqu'à des heures indues. Cette situation est d'autant plus prégnante pour les femmes représentantes du personnel, qui sont souvent soumises à des contraintes familiales et doivent laisser les hommes siéger dans ces instances lorsque les débats se prolongent dans la soirée.

Chantal THOMAS (UNSA-CFTC) rapporte que dans certains ministères, les CTM se tiennent sur une demi-journée, malgré des ordres du jour chargés. Elle invite à se rapprocher de ces ministères, pour connaître leur méthode d'organisation des débats.

Hervé BARBARET déclare que son objectif est précisément de revoir la méthode d'organisation des débats. Un travail en ce sens sera engagé dans le cadre de la nouvelle mandature, et pourrait se concrétiser par la rédaction d'un règlement intérieur.

Sophie AGUIRRE (SUD-Culture Solidaires) note que le CTM du ministère de la Culture se heurte à une difficulté spécifique, qui est celle de parvenir à articuler les discussions de politique culturelle et la consultation sur les textes techniques. Cette difficulté est souvent à l'origine d'un allongement des débats. Or, elle ne peut être résolue dans la mesure où aucune autre instance ne permet de débattre des politiques culturelles.

Hervé BARBARET estime qu'un règlement intérieur permettrait de cadrer l'examen du volet technique des réunions de CTM. Le dialogue sur les politiques culturelles pourrait ainsi intervenir dans la matinée, et les discussions plus techniques dans l'après-midi.

Cécilia RAPINE (CFDT-Culture) considère qu'une telle organisation n'est possible que si, en amont, un dialogue social de qualité s'est instauré. Si les réunions sont mal préparées, avec

des documents communiqués tardivement aux représentants du personnel, le dialogue social s'en ressentira et il sera difficile de résoudre les difficultés aujourd'hui rencontrées.

Hervé BARBARET observe que les négociations sur le protocole montrent bien que des réunions préparatoires efficaces permettent d'aboutir à un résultat concret. Il répète son intention de lancer un chantier de réflexion, permettant de définir une méthode de travail adaptée pour le CTM.

Tahar BENREDJEB (SUD-Culture Solidaires) observe que très souvent, le travail accompli dans le cadre de réunions préparatoires est remis en cause en séance plénière, notamment par ceux qui n'ont pas participé aux débats. Pour éviter ce désagrément, il est important que ces réunions préparatoires donnent lieu à un relevé de conclusions, remis à l'ensemble des organisations syndicales.

Jean CHAPELLON (UNSA-CFTC) considère que le Président de l'instance a également une responsabilité dans la conduite des débats. Il doit savoir faire en sorte que les débats ne se prolongent pas inutilement.

Les procès-verbaux des CTM des 4 décembre et 20 décembre 2017, des 13 et 28 mars 2018 et du 17 mai 2018 sont approuvés par 7 voix favorables (CFDT-Culture, SUD-Culture Solidaires et UNSA-CFTC). La CGT-Culture et le SNAC-FSU ne participent pas au vote.

Point 4) Projets de texte portant sur la responsabilisation des établissements publics :

- décret portant délégation de pouvoir en matière de gestion de certains personnels relevant du ministère chargé de la Culture (*pour information*)
- arrêté portant délégation de pouvoir en matière de gestion des personnels des corps de catégories A, B et C relevant du ministère chargé de la Culture (*pour information*)

Hervé BARBARET rappelle que conformément à l'engagement du ministre, le point 4 est présenté pour information, et non pour avis.

Caroline GARDETTE précise que les textes traduisent réglementairement la mise en œuvre de la délégation de pouvoir. En matière de gestion de personnel, un ministre peut déléguer une partie de ses pouvoirs à une autorité délégataire. Pour un EPA, l'autorité délégataire peut être le titulaire de l'emploi de président d'établissement ou de l'emploi de directeur général. La délégation de pouvoir doit être instaurée par décret en Conseil d'Etat.

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.

Le périmètre de la délégation de pouvoir porte sur quatre établissements publics : CMN, établissement public du musée d'Orsay et du musée de l'Orangerie, établissement public du château, du musée et du domaine national de Versailles, et établissement public du musée du Louvre. Ce dernier bénéficie d'ores et déjà d'une délégation de pouvoir, fixée par le décret et l'arrêté du 18 novembre 2003. Le champ de la délégation de pouvoir ouvert par les projets de textes est globalement similaire à celui de la délégation consentie actuellement au musée du Louvre.

Caroline GARDETTE propose de ne pas revenir en détail sur le contenu des textes, dans la mesure où ils ont déjà été largement abordés. Elle souligne que la prise en compte de l'action

sociale ministérielle reste un sujet à régler, du moins en partie. Hervé BARBARET s'est engagé à en fait une condition au transfert. Il a d'ailleurs écrit au DGAFP pour lui communiquer le projet de décret qui permet de maintenir le régime actuel, jusqu'à ce qu'une solution pérenne soit trouvée. Ce projet de décret déroge au décret de 2006 sur l'action sociale de l'Etat et permet au ministère de continuer à verser ses prestations à des fonctionnaires du ministère de la Culture, y compris des fonctionnaires qu'il ne paie plus. **Caroline GARDETTE** précise que le champ d'application du projet de décret comprend le Louvre.

Par ailleurs, s'agissant des sujets de mobilité, l'administration considère avoir proposé des dispositifs qui permettent non seulement de répondre aux difficultés actuelles, mais aussi de remettre à plat, à l'occasion du transfert, les modalités de mobilité entre le T3 et le T2. Il s'agit de faire en sorte qu'une vraie priorité soit donnée aux mobilités internes au champ ministériel (c'est-à-dire du T3 vers le T2), par rapport aux mobilités externes.

Elise MULLER (SUD-Culture Solidaires) ne souhaite pas revenir sur les éléments techniques qui ont été discutées précédemment. Elle rappelle néanmoins que l'administration s'efforce aujourd'hui de faire en sorte que les agents des établissements publics concernés ne perdent pas trop, ou ne perdent pas, suite au changement de statut juridique. Or, lorsqu'il s'est agi du passage en autonomie de gestion du Louvre, la question était plutôt de savoir ce que les agents y gagnaient. En l'occurrence, les agents du Louvre ont bénéficié de ce passage en autonomie. Des engagements ont été pris sur l'action sociale, la formation, etc. Aujourd'hui, le problème majeur posé par le transfert de gestion est qu'il n'offre aucun gain pour les agents, et finalement ne génère que des inquiétudes.

Cécilia RAPINE (CFDT-Culture) s'inquiète des moyens qui seront donnés aux équipes RH des établissements publics concernés. Cette réforme ne peut fonctionner que si des renforts sont apportés aux établissements pour qu'ils puissent correctement mener à bien leurs missions. Or, les équipes actuelles ne sont forcément dimensionnées pour cela. Il est également nécessaire de professionnaliser les Ressources Humaines. Souvent, ces dernières ne possèdent pas la bonne information à délivrer à l'agent ou ne maîtrisent pas les sujets. Ce constat peut être fait régulièrement, notamment sur des sujets tels que les arrêts maladie, les accidents du travail, les convocations au comité de réforme, etc. L'agent ne bénéficie pas forcément d'un appui des RH pour l'aider dans ces démarches.

Il s'avère donc nécessaire de former les équipes RH et de les renforcer. Il convient également de tisser un nouveau lien avec la tutelle, en matière de gestion des emplois budgétaires. A cet égard, **Cécilia RAPINE** s'interroge sur le rôle de tutelle qui sera exercé par le ministère, sur des établissements désormais plus autonomes. D'ores et déjà, la gestion catastrophique du CMN ne manque pas d'interroger. Le CMN est précisément l'exemple que les autres établissements ne doivent pas suivre. Il appartient au ministère de faire preuve d'autorité vis-à-vis des chefs d'établissement, et surtout de ne pas abandonner les agents dont l'établissement n'est pas en mesure de résoudre les problèmes. Les organisations syndicales ne veulent plus être les « pompiers de service ». Certes, elles ont vocation à défendre le collectif et les individus, mais elles ne peuvent consacrer toute leur énergie à la seule défense des individus.

La CFDT-Culture se réjouit que le ministre ait accepté de surseoir au vote sur ce point. Elle espère néanmoins qu'une discussion pourra être lancée sur la mise en œuvre de la réforme, avec l'administration mais aussi dans les établissements publics. Elle note, à cet

égard, que le dialogue social sur ce sujet au sein du CMN a été catastrophique, à tel point que la CFDT a même envisagé de boycotter une instance. Il n'est pas normal que des documents ne soient pas communiqués aux représentants du personnel, ou bien communiqués la veille d'une réunion. La CFDT-Culture espère que dans les quatre établissements concernés, la Direction saura instaurer un véritable dialogue social et considérer les organisations syndicales comme des apporteurs de solutions, et non comme des freins.

Hervé BARBARET considère que l'autonomie des établissements, en matière de politiques sociales, permet une adaptation aux réalités de terrain. A titre d'exemple, les réservations auprès de bailleurs sociaux permettent au Louvre de déployer une politique sociale en matière de logement. **Hervé BARBARET** souhaite précisément que les établissements s'emparent de l'action sociale vis-à-vis des agents, en lien avec leur réalité. Naturellement, il est important de disposer d'une stratégie ministérielle en matière de ressources humaines. Mais il est également utile que les politiques puissent être adaptées aux réalités de terrain. C'est précisément le dialogue social au sein des établissements qui permettra cette adaptation aux réalités de terrain. Les tâches mieux faites à proximité des agents ne sont plus réalisées en central, et le SRH peut ainsi pleinement construire une stratégie RH ministérielle, notamment en termes de GPEEC.

Philippe BARBAT voit, dans les propos du Secrétaire général, une invitation à la direction générale des patrimoines et à la tutelle, de donner du contenu de politique publique. Les directions métiers du ministère doivent être capables de construire ces contenus et ces objectifs, à partir desquels les opérateurs déclineront la politique publique. L'enjeu est bien une discussion de fond sur ces politiques. **Philippe BARBAT** ne pense pas que les réformes présentées empêchent cette discussion de fond. Il appartient à la tutelle de donner des instructions, d'établir un contrat d'objectifs et de moyens, de définir les contenus nécessaires pour mener à bien une politique publique de la culture.

Carole ETIENNE-BOISSEAU se souvient que lors du passage en autonomie de l'établissement du Louvre, ce n'est qu'une fois la déconcentration accomplie que le Louvre s'est emparé de compétences pour construire une vraie politique de ressources humaines. Cette mesure de déconcentration a permis à l'établissement de se doter d'une véritable direction des ressources humaines.

Elise MULLER (SUD-Culture Solidaires) fait remarquer qu'à l'époque, les contraintes budgétaires n'étaient pas les mêmes qu'aujourd'hui. Elle estime en outre qu'accorder l'autonomie de gestion à des établissements qui ne sont pas irréprochables aujourd'hui – comme c'est le cas du CMN –, peut être considéré comme un blanc-seing donné à ces administrations, et de fait une autorisation à persister dans des pratiques qui ne sont pas admissibles. Force est de constater que la gestion des ressources humaines, et notamment l'emploi des précaires, pose problème au CMN. Il aurait été indispensable que ces problématiques soient réglées avant de donner encore plus de latitude à cet établissement. Malheureusement, cela ne sera pas le cas. Les problématiques ne sont pas réglées en amont, et rien ne garantit qu'elles le soient à l'avenir.

La question de la confiance est centrale. Or, les organisations syndicales ne disposent pas d'éléments qui leur permettent d'avoir confiance. Cette situation génère une forte angoisse chez les agents des trois établissements concernés. De surcroît, les tutelles sont perçues, dans ces établissements, avant tout comme des instruments de coercition. Elles sont vues comme la raison pour laquelle un établissement n'a pas les emplois dont il aurait besoin.

Enfin, un des objectifs majeurs du passage en autonomie de gestion est une croissance à terme des ressources propres. SUD-Culture craint que cette situation ne dérive vers un régime de politiques culturelles concurrentielles entre établissements publics. Si le Louvre et Versailles n'éprouveront pas de grandes difficultés à attirer le financement de grandes entreprises, il n'en sera pas forcément de même pour le CMN ou Orsay. Se pose également la question de l'avenir des SCN. Cette concurrence se nichera non seulement dans la « chasse aux mécènes », mais aussi dans l'activité de prêt d'œuvres. Les musées rechigneront à prêter leurs œuvres à un autre établissement, soucieux de conserver leur volume de visiteurs. Aujourd'hui, aucune information n'est donnée sur la façon dont le ministère de la Culture entend se prémunir face à une concurrence entre opérateurs de la culture.

Jean CHAPELLON (UNSA-CFTC) fait remarquer que déjà aujourd'hui, le ministère a parfois du mal à faire entendre sa tutelle. Si demain il dispose d'encore moins de leviers, il risque d'être encore moins écouté.

Hervé BARBARET explique que le Louvre est l'établissement qui a le plus investi sa capacité d'autonomie. Or, s'agissant des prêts d'œuvres, le Louvre a permis la réalisation d'une des plus belles expositions sur l'Égypte pharaonique au sein du musée de Grenoble. La puissance des collections du Louvre lui permet d'être présent sur les territoires, sans pour autant appauvrir l'offre culturelle parisienne.

Hervé BARBARET affirme qu'il est rare que les musées se concurrencent. Les visiteurs du Louvre se retrouvent généralement à Orsay. Les offres culturelles des grands établissements publics de l'Etat sont en réalité complémentaires. On peut d'ailleurs constater que l'augmentation de la fréquentation profite à l'ensemble des grands établissements du ministère de la Culture. Il en est de même s'agissant du mécénat. Les entreprises ciblent leur stratégie philanthropique et il n'y a donc pas de réelle concurrence entre les établissements culturels.

Hervé BARBARET affirme enfin sa pleine confiance dans la capacité des équipes de direction des grands établissements à s'emparer de cette autonomie, au service de leur mission essentielle qui est la présentation des œuvres au plus large public, et au service des agents.

Cécilia RAPINE (CFDT-Culture) estime qu'en octroyant une délégation complète, le ministère « lâche la bride sur le cou » des établissements publics. Elle se demande si le ministère s'attachera désormais à co-construire les politiques culturelles avec ces établissements et comment il pourra faire en sorte que tous ces opérateurs travaillent ensemble. Cette délégation des actes de gestion risque d'avoir de graves répercussions sur le ministère dans son exercice de la tutelle. Par exemple, on peut penser que les agents de ces établissements finiront par ne plus se considérer comme des agents du ministère de la Culture. L'absence de mobilité et la fin du contrôle des offres de formation risquent de renforcer cette disparition progressive de la tutelle du ministère.

Hervé BARBARET souligne qu'un agent du Louvre ou de la BnF demeure un agent du ministère de la Culture. La stratégie de ressources humaines et la GPEEC restent portées par le ministère. En revanche, il est utile que les actes de gestion soient exercés au plus près du terrain. Le temps que le SRH consacre aujourd'hui à l'établissement d'un bulletin de paie pour un agent de Versailles est autant de temps en moins pour créer les voies et moyens qui

permettent la mobilité, la formation et la constitution d'un sentiment d'appartenance pour les salariés de ces établissements.

Caroline GARDETTE estime que le transfert de gestion représente une opportunité pour examiner l'ensemble de ces sujets, avec les représentants du personnel. A titre d'exemple, un accès est garanti aux formations ministérielles. L'administration est prête à définir, avec les organisations syndicales, les modalités de vérification que ce principe est bien appliqué sur le terrain.

La problématique est plus large que les trois établissements qui font l'objet du transfert. Le ministère a clairement l'occasion de sortir d'une vision où le T2 est suivi à la trace et le T3 de façon très lointaine. Il faut que l'administration se réinvestisse sur le champ global du ministère. Pour cela, elle doit sans doute prendre du recul sur la gestion du T2, et se focaliser sur rôle de pilotage d'une politique RH.

Caroline GARDETTE précise que l'administration est ouverte à toutes les propositions que pourront faire les représentants du personnel en la matière. Elle constate que l'administration et les organisations syndicales ont pour ambition l'amélioration du pilotage de l'ensemble de la sphère ministériel. Désormais, il est temps d'entrer concrètement dans l'élaboration d'outils de reporting et de suivi.

Hervé BARBARET indique que les projets de textes seront portés pour avis devant l'instance, probablement à la fin de l'hiver prochain.

Point 5) Projet de décret portant création de la mission de recherche et de restitution des biens spoliés entre 1933 et 1945 (*pour avis*)

Ce point est reporté.

Point 6) Projet d'arrêté portant fixation du plafond de prise en charge du compte personnel de formation (*pour avis*)

Isabelle GADREY rappelle que ce sujet a déjà été évoqué en commission formation. Elle précise, en écho aux interrogations de Cécilia RAPINE, que les EP participent à certaines réunions de cette commission. En outre, l'administration s'efforce de travailler de manière coordonnée avec les établissements. Ainsi, les agents de ces établissements ont accès au catalogue des formations du ministère.

Isabelle GADREY indique que les textes réglementaires et d'application du compte personnel de formation (CPF) dans la Fonction publique ont été publiés (décret du 6 mai 2017). Ce dispositif, qui constitue la principale composante du compte personnel d'activité et un nouveau droit individuel qui se substitue au DIF, est en vigueur depuis le 1^{er} janvier 2017. Il appartenait à chaque ministère, après une année de cadrage et d'échanges interministériels pilotés par la DGAFF, d'en définir le cadre d'application et les modalités de mise en œuvre, en particulier la prise en charge financière. C'est l'objet de l'arrêté soumis au CTM pour avis.

Le CPF, qui ne dispose pas de financement dédié, doit élargir sur une ligne spécifique réservée du budget de la formation. Il peut être mobilisé pour financer des actions de formation qui ne figurent pas dans les plans de formations ministériels malgré toute leur

richesse, afin de permettre à l'agent de conduire, à son initiative, un projet d'évolution professionnelle de mobilité, de promotion ou de reconversion.

Le projet d'arrêté prévoit un plafond de 4 000 euros (TTC) pour un même projet d'évolution professionnelle. Il a vocation à s'appliquer à l'ensemble des agents de l'administration centrale et des services déconcentrés du ministère de la Culture. Par ailleurs, un travail de coordination est en cours avec les établissements publics afin de tendre vers un alignement du plafond.

Tahar BENREDJEB (SUD-Culture Solidaires) demande des précisions sur le nombre de CPF initiés cette année, ainsi que sur le coût moyen.

Dominique BEAUX-GUYLAS précise que tous les bilans n'ont pas encore été remontés. Le budget 2018 prévoyait une enveloppe de 80 000 euros pour le financement d'une vingtaine de projets. En raison du faible nombre de demandes, cette enveloppe a été revue à 40 000 euros en cours d'année. Elle a permis de financer toutes les demandes formulées, à savoir cinq demandes. Le financement moyen est de 1 586 euros par projet, sachant que certains n'ont donné lieu à aucun financement mais à un simple crédit d'heures et que d'autres ont bénéficié d'un financement de 4 000 euros. Trois formations métiers et deux formations « préparation de concours et examen spécifique » ont été financées, selon la répartition suivante :

- deux pour le Secrétariat Général, deux pour les SCN, et un en Direction ;
- pour les catégories 2A, 2B et 1C ;
- quatre agents titulaires et un contractuel ;
- quatre femmes et un homme.

La BnF a mis en place un plafond à 2 8000 euros (TTC), mais a tout de même réussi à financer 17 projets dans le cadre du CPF.

Sophie AGUIRRE (SUD-Culture Solidaires) indique que la CAP, à laquelle elle participe, est régulièrement confrontée à des problématiques de changement de spécialité. Des mutations sont refusées car l'établissement d'arrivée exige une qualification, alors que ce dernier n'était pas demandé dans l'établissement d'origine. Ce dernier ne souhaite pas financer une formation pour un agent appelé à le quitter et l'établissement d'arrivée choisit de préférence d'accueillir un agent possédant déjà la qualification. Cette situation entraîne une rupture d'égalité dans le traitement des dossiers. **Sophie AGUIRRE** observe que de manière générale, de plus en plus de qualifications ou de spécificités sont demandées dans le cadre des mobilités. Elle suggère qu'un volet de la formation, sous la forme d'une enveloppe dédiée, soit consacré à l'accompagnement des mobilités.

Dominique BEAUX-GUYLAS explique que le CPF est précisément destiné à accompagner un projet d'évolution professionnelle. Elle précise que s'agissant des cinq demandes formulées, les agents ont tous été reçus par des conseillères en évolution professionnelle.

Sophie AGUIRRE (SUD-Culture Solidaires) invite l'administration à davantage communiquer sur le CPF. Elle constate que beaucoup d'agents ne savent pas qu'ils peuvent bénéficier d'une aide à la formation notamment dans le cas d'une mobilité. **Sophie AGUIRRE** note que si les agents exerçant un métier administratif sont généralement informés, ceux exerçant les autres métiers de la culture ne le sont pas.

Dominique BEAUX-GUYLAS indique qu'une information a été réalisée à destination des responsables de formation, ainsi qu'auprès des agents. Tous ces éléments figurent d'ailleurs

sur Sémaphore. **Dominique BEAUX-GUYLAS** affirme que la Direction profitera de la publication de l'arrêté pour communiquer sur le sujet.

Chantal THOMAS (UNSA-CFTC) observe que de nombreux agents, en particulier de l'accueil et la surveillance, n'ont pas accès à un outil informatique ou ne le maîtrisent pas. De plus, il faut pouvoir disposer d'un temps conséquent pour trouver des informations sur Sémaphore. C'est pourquoi il est demandé que l'information soit dispensée aussi bien sur support informatique que sur support papier.

L'UNSA-CFTC demande en outre que les agents soient traités sur un pied d'égalité. Que l'agent travaille au Louvre ou à la BnF, le plafond du CPF doit être le même pour tous. Il est inadmissible qu'un agent en établissement ne dispose pas des mêmes droits qu'un agent de l'administration centrale.

Cécilia RAPINE (CFDT-Culture) insiste sur la nécessité de « tirer vers le haut » les établissements dont les montants sont inférieurs à ceux proposés par le ministère. Il est urgent que ces plafonds soient remontés, de façon à éviter toute inégalité de traitement.

Cécilia RAPINE relève en outre que l'information sur la formation circule parfois difficilement vers l'ensemble des agents. En ce sens, la diffusion d'un catalogue des formations sur support papier est appréciable. Toutefois, l'inconvénient est que lorsque le catalogue est prêt à être diffusé, les stages de formation ont déjà eu lieu. Un effort doit donc encore être accompli dans l'animation du réseau RH, pour une meilleure diffusion de l'information sur la formation et les droits qui y sont associés, en particulier sur les formations qui permettent à l'agent d'évoluer professionnellement et d'accompagner leur mobilité.

Cécilia RAPINE signale que les établissements sont très réticents à l'idée de former un agent appelé à les quitter. Ils sont naturellement plus enclins à financer une formation dont ils bénéficient. Le ministère doit donc savoir exercer son rôle de tutelle, pour faire comprendre aux établissements qu'ils retirent toujours un bénéfice de la formation de leurs agents, même si ces derniers les quittent.

De manière générale, il est nécessaire de mieux communiquer auprès des agents sur la formation, notamment ceux qui ne disposent pas d'un accès à un outil informatique. **Cécilia RAPINE** cite l'exemple des agents de l'Orangerie, qui ne disposent plus de RH de proximité et ne savent plus à qui s'adresser pour obtenir une information.

Elise MULLER (SUD-Culture Solidaires) déclare que SUD-Culture souscrit à la demande de hausse des plafonds pour l'ensemble des établissements publics, au titre de l'égalité de traitement. SUD-Culture demande également l'abondement des budgets des établissements publics, afin qu'ils puissent véritablement augmenter ces plafonds.

Hervé BARBARET rappelle qu'un travail d'alignement progressif des plafonds est en cours, et qu'il suppose naturellement la mise à disposition des moyens adéquats. Ces sujets sont traités actuellement en concertation avec les établissements.

Hervé BARBARET répète qu'un agent d'un établissement, un agent d'une DRAC ou un agent de l'administration sont tous des agents du ministère. Il faut donc une information ministérielle sur les formations qui couvre l'ensemble du périmètre et qui permette d'atteindre chaque agent.

Caroline GARDETTE assure que l'administration est consciente des lacunes du ministère en matière de circulation de l'information sur la formation. Elle suggère de s'inspirer des pratiques de grandes collectivités locales, comme la mairie de Paris, qui ont réussi à développer des portails intranet destinés à leurs agents.

Tahar BENREDJEB (SUD-Culture Solidaires) fait remarquer que l'information doit aussi être dispensée par le réseau des agents en charge de la formation. Or, dans certaines DRAC, la baisse des effectifs dans les fonctions support est telle que le temps réellement consacré par ces agents à la formation est réduit à la portion congrue. Cela explique également pourquoi peu d'agents sont réellement informés sur leurs droits en matière de CPF.

Hervé BARBARET propose de passer à la consultation.

Le projet d'arrêté portant fixation du plafond de prise en charge du compte personnel de formation recueille 7 voix favorables (CFDT-Culture, SUD-Culture Solidaires et UNSA-CFTC). La CGT-Culture (7 voix) et le SNAC-FSU ne participent pas au vote.

Point 7) PLF 2019 : incidences sur la gestion des emplois des principales décisions à caractère budgétaire (pour information)

Grégory CAZALET rappelle que le projet de loi de finances (PLF) 2019 a été présenté par la ministre, lors d'une conférence de presse le 24 décembre. Il a été déposé aux deux assemblées le premier mardi d'octobre et a déjà fait l'objet d'une adoption en première lecture à l'Assemblée nationale.

Les crédits budgétaires de la mission Culture et de la mission Médias, livres et industries culturelles, sont en augmentation de 15 millions d'euros entre 2018 et 2019 à périmètre constant, soit une hausse de 0,5 %. Ce budget s'inscrit dans le cadre de la feuille de route fixée par le Président de la République et le Premier ministre.

Le PLF fait état d'une suppression de 160 emplois, 50 en administration centrale et 110 sur l'ensemble des opérateurs. Ce niveau de suppression d'emplois doit être mis en regard de l'effort demandé à l'ensemble du ministère. En effet, l'objectif des 50 000 suppressions d'emplois a été confirmé et, pour certains ministères, le niveau des suppressions d'emplois est durci entre 2018 et 2019.

Le budget de masse salariale du ministère de la Culture atteint 721 millions d'euros en 2019, soit une augmentation de 1,6 %. Une enveloppe catégorielle importante, à hauteur de 7,3 millions d'euros, servira pour près de 2,7 millions d'euros à financer des mesures de revalorisation indiciaire – notamment l'annuité du PPCR qui avait été reportée en 2018 et qui entrera en vigueur en 2019 –, et à poursuivre le plan de rattrapage engagé en 2018 avec une enveloppe de 4,6 millions d'euros dédiée aux mesures de revalorisation indemnitaire.

Le choix a été fait de sanctuariser les moyens humains des DRAC, en n'y engageant aucune suppression d'emplois, contrairement ce qui était prévu au PLF 2018.

Michèle DUCRET (CFDT-Culture) souhaite connaître le détail des suppressions d'emplois. Elle rapporte qu'au Comité Technique de son établissement, l'ENSAD, il a été annoncé

la mise en œuvre de 18 suppressions, soit un chiffre très élevé pour un établissement qui reste de taille modeste.

Tahar BENREDJEB (SUD-Culture Solidaires) estime qu'il est toujours aisé de présenter le budget du ministère de la Culture de telle façon qu'il semble en augmentation, alors qu'en réalité il est bien en baisse. Quoi qu'il en soit, il souhaiterait également connaître le détail des suppressions de postes envisagées en 2019.

Tahar BENREDJEB demande en outre qu'un bilan des suppressions d'emplois de 2018 soit présenté. En effet, il s'avère difficile d'identifier les postes qui disparaissent et ceux qui sont gelés dans l'attente de l'attribution d'autres missions.

Hervé BARBARET répond qu'au sein de l'administration centrale, les suppressions d'emplois en 2018 ont porté notamment sur les postes vacants. Il souligne qu'à ce jour, le ministère ne répond pas aux obligations de réduction du plafond d'emplois en administration centrale.

Caroline GARDETTE précise que le ministère parvient aujourd'hui à tenir son plafond d'emploi grâce aux vacances de postes et aux longs délais de recrutement. Le SRH s'attache à suivre l'évolution des effectifs, autorité d'emploi par autorité d'emploi. Ainsi, l'effectif réel de la DGCA était de 1 281 ETP à fin 2017 et l'effectif moyen mensuel s'établit à 1 178 en 2018. S'agissant des DRAC, l'effectif était de 2 285 etp en 2017 et s'élève à 2 291 ETP (moyenne mensuelle) en 2018. On constate ainsi que malgré une diminution du plafond d'emploi des DRAC, un effort de recrutement a été réalisé, grâce à un fléchage des autorisations d'emplois externes qui a permis de pourvoir des postes vacants. En ce qui concerne la DGMIC, l'effectif réel s'élevait à 450 ETP au 31 décembre 2017 et l'effectif en moyenne mensuel s'établit à 435 ETP en 2018. L'effectif réel de la DGCA était de 1 281 en 2017, contre 1 273 en 2018. S'agissant de la DGP, l'effectif réel se montait à 5 961 ETP en 2017, et l'effectif moyen mensuel atteint 5 932 ETP en 2018. Enfin, l'effectif du Secrétariat Général s'élevait à 658 ETP en 2017, contre 660 en 2018.

Grégory CAZALET explique que la répartition des suppressions d'emploi entre les établissements se fonde également sur le niveau des vacances d'emploi chez les différents opérateurs. Ce taux de vacance peut être très différent d'un opérateur à un autre. Il ne s'est pas non plus agi de prendre en considération toutes les vacances. En effet, il convenait de distinguer ce qui relève de la vacance structurelle, de la vacance frictionnelle, ou de la marge de gestion qu'un établissement peut créer pour faire face à un projet particulier. Cela étant, un des principaux facteurs de répartition des suppressions d'emploi est bien le niveau des vacances d'emploi dans les différents établissements.

Elise MULLER (SUD-Culture Solidaires) comprend qu'il soit difficile pour l'administration, d'un point de vue social, de donner les éléments précis des suppressions de postes réalisées en 2018 et envisagées en 2019. Pour autant, les représentants du personnel ont besoin de ces informations.

Carole ETIENNE-BOISSEAU confirme que sur le T2 en 2019, il n'est pas prévu de suppression d'emploi ni dans les établissements publics, ni dans les services à compétence nationale. Une réflexion sera lancée afin de définir la ventilation des 50 emplois supprimés au sein de l'administration centrale l'année prochaine. Ce travail sera conduit avec le SRH du Secrétariat Général.

S'agissant du T3, sur la sphère de la DGP, le solde net est de -39 ETP. Il est le résultat de 63 suppressions réparties entre sept établissements, dont 17 pour le musée du Louvre, 15 pour la Réunion des Musées Nationaux et 15 pour l'INRAP. Elles sont compensées par 24 créations qui concernent essentiellement le Centre des Monuments Nationaux, au titre de l'hôtel de la Marine (20 emplois) et de la restauration du château de Villers-Cotterêts (4 emplois).

Par ailleurs, la mesure technique de sortie de Chambord de la liste des opérateurs, a pour effet de lever le plafond d'emploi de l'établissement et induit une baisse du titre 3 de 138 ETP. Cette mesure de périmètre est sans effet sur le solde réel des créations et suppressions d'emplois.

Michèle DUCRET (CFDT-Culture) suggère à l'administration de présenter les mêmes chiffres pour la DGCA et la DGMIC. Elle note d'ores et déjà que les suppressions d'emploi menées en 2019 porteront davantage sur le T3.

Hervé BARBARET précise qu'en proportion, l'effort de suppressions d'emploi sera plus important au sein de l'administration centrale.

Fabrice DE BATTISTA rappelle qu'au cours des dernières années, le plafond d'emploi inscrit au PLF et notifié à la BnF a enregistré une baisse. Cependant, le plafond d'emploi inscrit au BI de l'établissement est resté stable depuis 2017. De la même façon, la baisse d'environ 10 ETP, projetée pour l'année 2019, n'entamera pas le plafond d'emploi inscrit au BI de l'établissement. En d'autres termes, les suppressions d'emploi consisteront surtout à résorber les vacances techniques et n'auront donc pas d'impact sur l'effectif réel de la BnF.

Carole ETIENNE-BOISSEAU explique que le même exercice a été conduit pour les suppressions d'emplois sur le titre 3. En l'occurrence, ce travail a porté sur des vacances existantes, parfois constatées depuis longtemps, avec l'objectif de maintenir l'effectif réel.

Bastien NONQUE fait remarquer que ce type d'opération n'est pas envisageable sur le titre 2. A l'inverse, les suppressions d'emploi sur le titre 3 peuvent être menées par le biais d'une résorption des vacances techniques.

Elise MULLER (SUD-Culture Solidaires) signale que la situation des agents en sous-effectif n'en sera pas améliorée. En l'occurrence, beaucoup d'agents souffrent déjà d'une surcharge de travail.

Sophie AGUIRRE (SUD-Culture Solidaires) rappelle que certains services de la BnF ont engagé un mouvement social, en raison du sous-effectif dont ils sont victimes. La grande majorité du corps des fonctionnaires de la BnF relèvent du ministère de l'Education nationale et ils pâtissent des retards d'affectation liés aux concours organisés par ce même ministère. Quand les nouvelles suppressions d'emplois leur seront annoncées, les agents de la BnF auront encore moins de raisons d'arrêter le mouvement social en cours.

Fabrice DE BATTISTA explique qu'il faut bien faire la distinction entre d'une part la vacance technique, c'est-à-dire un emploi en face duquel il n'existe pas de poste fonctionnel, et d'autre part la vacance de poste, c'est-à-dire un poste vacant qui reste à pourvoir. Les réductions d'emplois envisagées portent sur des emplois en face desquels il n'existe pas de poste.

Fabrice DE BATTISTA indique que de nombreuses fiches de poste sont actuellement publiées à la BnF. Des recrutements sont en cours. Les évolutions budgétaires envisagées n'entament pas le nombre de postes à pourvoir.

Sophie AGUIRRE (SUD-Culture Solidaires) déclare que les représentants du personnel demandent le fléchage de ces suppressions de postes parce que très souvent, les suppressions de postes sont utilisées localement pour procéder à des réorganisations au sein des établissements.

Hervé BARBARET confirme que l'administration s'efforce de faire porter les suppressions d'emplois sur les postes vacants, de manière à ce que ces réductions d'emplois soient les moins douloureuses possible. Cela étant, une contrainte forte continue à s'exercer sur le plafond d'emploi.

Jean CHAPELLON (UNSA-CFTC) entend bien les efforts accomplis par l'administration. Mais il n'en reste pas moins que ces suppressions d'emplois ne sont pas satisfaisantes. La véritable question qui se pose est le fonctionnement d'une organisation qui se retrouve en sous-effectif.

Jean CHAPELLON cite l'exemple du musée de Sèvres, qui n'est désormais ouvert au public que pendant deux heures le matin et deux heures l'après-midi. Il rappelle également que les savoir-faire des techniciens d'art sont clairement menacés. Ces exemples pourraient sans doute être multipliés, tant la situation est difficile dans les DRAC, les autres monuments, les autres services.

Jean CHAPELLON estime que cette problématique renvoie également au débat précédent. En effet, désormais il sera demandé aux RH des établissements d'établir les fiches de paie. Leur charge de travail sera donc alourdie, dans un contexte de réduction des emplois, au détriment des missions. L'administration peut chercher à rendre les suppressions d'emplois moins douloureuses, mais *in fine* ces suppressions d'emplois poseront de graves problèmes.

Hervé BARBARET estime que face à cette contrainte d'emploi, l'organisation peut aussi trouver de nouvelles méthodes de travail, plus efficaces, et ainsi remplir ses missions malgré des effectifs plus restreints. Cela étant, cet ajustement a également ses limites.

Pour résumer, l'administration travaille dans un premier temps sur les vacances de postes. Cela n'est certes pas satisfaisant, mais cela permet de répondre aux premières exigences en termes de suppression de poste. L'administration travaille également sur l'optimisation des fonctions transversales en administration centrale. Elle espère que cette démarche permettra de répondre à la contrainte qui lui est imposée.

Elise MULLER (SUD-Culture Solidaires) note que le ministère s'inscrit dans ce cycle d'optimisation depuis la RGPP. Aujourd'hui, les doublons ne sont plus très nombreux.

Hervé BARBARET affirme qu'il a encore identifié quelques doublons au sein de l'administration centrale.

Elise MULLER (SUD-Culture Solidaires) affirme que les établissements publics ont déjà supprimé beaucoup de postes et ne comptent désormais guère de doublons.

Sophie AGUIRRE (SUD-Culture Solidaires) déplore que ce soient à nouveau les fonctions support qui subissent les suppressions d'emplois. Elle se demande comment le ministère pourra exercer sa mission de contrôle et d'évaluation des politiques publiques, et faire face de surcroît à l'ouverture de deux établissements (hôtel de la Marine et château de Villers-Cotterêts).

Sophie AGUIRRE perçoit d'un côté une volonté claire de la tutelle, qui est de contraindre le ministère à sacrifier certaines de ses missions. De l'autre côté, elle perçoit les efforts du ministère pour conserver ses missions à tous prix, mais avec de moins en moins d'agents et donc de plus en plus d'agents en surcharge mentale et de travail (*burn-out*). A un moment, cette situation ne sera plus tenable et entraînera une réaction sociale forte.

Hervé BARBARET affirme être pleinement conscient de ces difficultés. Il fait néanmoins remarquer que le ministère contrôle aujourd'hui plus qu'il n'évalue. On peut ainsi s'interroger sur la pertinence de ce contrôle de détail et se demander s'il ne serait pas plus pertinent de faire porter les efforts sur l'évaluation. Quoi qu'il en soit, le ministère doit engager des réflexions sur ses missions et la façon dont il les exécute.

Tahar BENREDJEB (SUD-Culture Solidaires) explique que le contrôle mobilise non seulement des agents dédiés à cette mission, mais aussi des équipes dont le rôle est d'établir des tableaux Excel qui serviront à cette tâche de contrôle.

Hervé BARBARET considère qu'il serait effectivement pertinent de davantage se focaliser sur la mission, plutôt que sur des tâches administratives annexes.

Caroline GARDETTE annonce qu'un tableau de synthèse sur les emplois sera communiqué aux représentants du personnel.

Elise MULLER (SUD-Culture Solidaires) souhaite que des précisions soient apportées sur les masses salariales « titre 2 » et « titre 3 ». Elle demande si les dépenses de personnel et les mesures catégorielles, telles qu'elles figurent dans la note, portent exclusivement sur le titre 2.

Bastien NONQUE confirme que le montant de 721 millions d'euros correspond aux crédits de titre 2. En revanche, s'agissant des mesures catégorielles, une partie de l'enveloppe de 4,6 millions d'euros dédiée aux mesures de revalorisation indemnitaire sera transférée aux établissements qui rémunèrent des fonctionnaires sur titre 3.

Caroline GARDETTE ajoute que ce transfert sera opéré sur la base d'une méthodologie transparente et partagée avec les EP. La règle de calcul pourra d'ailleurs être communiquée aux représentants du personnel.

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

Hervé BARBARET affirme être un ardent défenseur du projet Camus. Il estime que le regroupement des agents dans un nombre de sites restreints est une chance pour le ministère. Celui-ci contribuera à un travail plus fluide et plus collectif.
Hervé BARBARET remercie toutes les équipes qui ont travaillé sur ce projet.

Grégory CAZALET tient d'abord à insister sur la nécessaire concertation au sein des instances compétentes tout au long du projet Camus, jusqu'à l'été 2021.

Dès la phase d'instruction du projet, et régulièrement depuis le lancement de la phase opérationnelle, l'administration a eu le souci constant d'associer les représentants du personnel au projet, et de mener la concertation nécessaire. Ainsi, des points d'étape réguliers ont été présentés au sein des différentes instances (CT, CTAC, CHSCT) et plusieurs réunions dédiées ont été organisées.

Une phase de concertation approfondie a été menée à l'issue de la phase de diagnostic et de recueil des besoins, avec des bilatérales qui ont impliqué l'ensemble des organisations syndicales et qui ont eu lieu à l'été 2017 sous la présidence du Cabinet. Par ailleurs, la répartition des services entre Valois, Bons-Enfants et le Quadrilatère des Archives (première phase du projet) a été validée à l'issue du Comité technique ministériel du 3 octobre 2017.

La deuxième étape du projet (le macro-zonage) a permis d'établir les plans d'implantation des directions générales et des services rattachés au ministre, dans les étages au sein des trois sites. Cette étape a été validée au premier trimestre 2018. A cette occasion, ont été présentés pour avis au CHSCT AC du 29 mars, la nouvelle charte d'aménagement qui définit des règles communes pour l'attribution des bureaux, ainsi que les principes directeurs relatifs à l'évolution de l'environnement de travail des agents.

Comme annoncé lors des CHSCT AC des 29 mars et 20 juin 2018, les travaux du Quadrilatère des Archives nécessiteront de reloger l'ensemble des agents de l'administration centrale actuellement présents sur le site dans un bâtiment modulaire provisoire, qui sera installé sur la pelouse de Rohan pendant la durée des travaux. Cet ensemble immobilier accueillera également, au sein de l'espace indépendant, les agents du musée national Picasso de Paris. Les plans d'installation au sein du bâtiment modulaire ont été présentés à l'avis du CHSCT AC d'octobre 2018.

Concernant le site des Bons-Enfants, le programme et les principes de mise en œuvre des travaux ont été également présentés lors du CHSCT AC du 3 octobre 2018. La concertation sociale est réalisée pendant les moments forts de la phase opérationnelle.

Il est important de souligner que ce projet s'inscrit dans une démarche de consultation et d'information continue des agents, sous la forme d'info-lettres, d'ateliers participatifs, de campagnes de communication – comme celle réalisée en avril pour informer les agents du résultat du macro-zonage et leur donner de la visibilité sur l'information disponible à chaque étape du projet. Cela étant, l'administration a bien entendu la demande de visibilité sur la concertation qui sera menée au sein des différentes instances. Il s'agit d'un projet de longue haleine, dont les logiques de site peuvent être différentes. Pour autant, l'objectif est commun : il est de repenser l'environnement collectif de travail.

Pascal DAL PONT rappelle qu'un document a été transmis aux représentants du personnel et qu'il recense les étapes de la concertation sociale qui sera menée du début de l'année prochaine jusqu'à la mi-2021. Ce document répertorie les différentes opérations de travaux. En l'occurrence, sur le Quadrilatère des Archives, sont prévus en 2019 les travaux MH et en 2020 les travaux dédiés aux aménagements intérieurs du bâtiment. Sur les Bons-Enfants, sont prévues une phase d'étude en 2019 et une phase de travaux en 2020, essentiellement dans les

espaces intérieurs du bâtiment. Le déménagement de l'ensemble des agents est programmé à la mi-2021.

S'agissant de l'articulation des compétences entre les différentes instances, la circulaire du Secrétariat général du 26 décembre 2013 précise les attributions de chacune d'elles, notamment pour ce qui relève des conditions de travail des agents. Le calendrier de concertation est articulé entre les compétences respectives des comités techniques et du CHSCT de l'administration centrale, en fonction de leurs compétences. Cette concertation vise à s'assurer que la santé des agents est préservée et que leurs conditions de travail sont améliorées.

En 2019, l'avancement du projet dans le Quadrilatère des Archives sera conditionné par le passage systématique devant les instances sur les points suivants. En premier lieu, l'ensemble des agents de la direction générale des patrimoines présents sur le site (service interministériel des archives de France et département de la formation de la DGP) rejoindront des installations modulaires. Le plan de déménagement des agents au sein des modulaires sera présenté au premier trimestre 2019, avec une articulation complémentaire pour une présentation au CHSCT pour avis et une information du comité technique. Deux présentations ont déjà été faites devant les agents de ces services, et une troisième présentation aura lieu en début d'année pour leur présenter le déménagement.

L'atelier Novembre a été choisi pour les aménagements intérieurs des bâtiments et des modulaires. Le micro-zonage sera élaboré en lien avec cet architecte. Il concernera le SIAF et la DFST, qui sont déjà présents sur le site, ainsi que le département des affaires européennes et internationales, aujourd'hui basé à Pyramides. Tous ces éléments seront présentés lors d'un CHSCT de l'administration centrale, qui se réunira à l'automne 2019, de façon à donner un temps à une séquence de concertation, la plus large possible, notamment avec une visite du site du Quadrilatère des Archives, des réunions préparatoires et des temps d'échange, notamment avec les agents sur le site.

Concernant le site des Bons-Enfants, 2019 sera une année d'études. Elle sera marquée par la désignation du maître d'œuvre, qui interviendra très prochainement. Ce maître d'œuvre commencera ses travaux au début 2019, pour des études préalables dont les contours seront présentés en même temps que le macro-zonage. Pour rappel, deux phases sont prévues au bâtiment des Bons-Enfants : une première phase de travaux dans les étages, qui concerne essentiellement les magasins d'archives, la documentation, la salle de cafétéria et la salle basse ; une deuxième phase d'études, qui concernera le transfert de l'accueil et la création d'un centre de documentation.

La phase 1, qui concerne l'organisation des travaux en site occupé, sera présentée en CHSCT de fin d'année 2019, pour un démarrage des travaux prévu au début 2020. L'objectif de cette présentation au CHSCT de l'administration centrale est d'obtenir, auprès des entreprises qui interviendront, une réduction des nuisances pendant les travaux, et de coordonner les horaires des travaux par rapport à un site occupé. S'agissant de la phase 2, le programme et les principes de mise en œuvre des travaux portent sur le réaménagement du rez-de-chaussée, et feront l'objet d'une présentation au CHSCT AC du deuxième trimestre. Au cours de l'année 2019, une restitution des ateliers de concertation sera également assurée.

En 2020, des travaux seront réalisés sur le Quadrilatère des Archives et le site des Bons-Enfants. Sur le Quadrilatère des Archives, les travaux MH auront été achevés et les travaux

d'aménagement intérieur des bâtiments auront commencé. Un point d'avancement systématique sur ces travaux est prévu à chacune des instances, de manière à tenir informés les membres du CHSCT de l'administration centrale. Il est également prévu d'organiser des visites régulières sur le site pour les membres de ces instances. Par ailleurs, la méthodologie de réalisation du micro-zonage des sites des Bons-Enfants et de Valois fera aussi l'objet d'une présentation pour information au CHSCT du premier trimestre, puis pour avis au deuxième trimestre pour la présentation des résultats du micro-zonage.

L'année 2021 marquera le déménagement de l'ensemble des agents sur tous les sites. Les plans nominatifs d'implantation des agents (nano-zonage) seront présentés au CHSCT du deuxième trimestre 2021 et permettront aux représentants du personnel d'avoir une information précise sur les futures conditions de travail et l'aménagement des bureaux. La programmation détaillée des déménagements fera l'objet d'un avis du CHSCT de l'administration centrale et d'une information du comité technique de l'administration centrale.

A chaque fois que cela sera nécessaire, l'administration proposera des réunions préparatoires en amont des instances statutaires. Elle organisera également, sous la houlette du SRH, un comité de suivi avec les acteurs de la prévention (bureau santé-sécurité au travail, ISST compétent pour l'administration centrale, service de médecine de prévention), qui se réunira autant que de besoin.

Concernant l'avancement du projet sur le Quadrilatère des Archives, la coordination entre les instances du SN Archives nationales et du musée Picasso est constante, notamment sur les questions de co-activité. Ces questions sont relativement limitées puisque le bâtiment modulaire est construit sur la pelouse de l'hôtel de Rohan et sera séparé par des barrières. Ces présentations se feront concomitamment, devant chacune des instances des trois entités (administration centrale, SN Archives nationales et EP Picasso). Il est prévu d'organiser des visites communes des chantiers et des sites pour les représentants des trois CHSCT concernés.

Parallèlement à la concertation statutaire avec les représentants syndicaux, les maîtres d'œuvre travailleront sur le micro-zonage. Pour éviter que ce travail technique ne se fasse à huis-clos, il est prévu de consulter l'ensemble des agents sur trois grands thèmes : les espaces de bureaux individuels (mon bureau), les espaces collectifs de travail, les espaces dits de convivialité. Un sondage en ligne sera adressé à l'ensemble des agents de l'administration centrale, du 4 au 21 décembre prochain, pour recueillir leurs avis. Les agents volontaires seront aussi invités à trois ateliers participatifs le 15 janvier, le 17 janvier et le 18 janvier.

Tahar BENREDJEB (SUD-Culture Solidaires) estime que l'utilisation du terme « concertation » est impropre. En effet, aucune concertation n'est réellement menée et, au mieux, on ne peut parler que d'une information. Ce n'est pas parce que des instances sont réunies à de multiples reprises qu'une concertation s'instaure.

L'administration déclare que la nouvelle répartition des services a été validée à l'issue du CTM du 3 octobre. Or, il serait intéressant de savoir qui a réellement validé cette répartition. Il serait également intéressant de connaître l'avis des agents, ainsi que la teneur des différents communiqués des organisations syndicales. Il apparaîtrait alors au grand jour que la communication de l'administration est une manière déformée, malhonnête de présenter ce projet. Cette communication est emblématique de la façon dont le dialogue social sur ce sujet a été organisé au sein du ministère.

Hervé BARBARET rappelle que l'administration peut prendre des décisions auxquelles les représentants du personnel sont opposés. Pour autant, cela ne signifie pas qu'il n'y a eu aucune concertation, ni dialogue social. L'administration dialogue, fait évoluer les projets et prend en compte le plus possible les enjeux fondamentaux de la qualité de travail. On ne peut affirmer qu'aucune concertation n'a été menée, alors que les réunions avec les instances et les agents ont été très nombreuses. De même, force est de constater que des informations très précises ont été données aux agents et représentants du personnel.

Cécilia RAPINE (CFDT-Culture) considère que s'agissant du projet Camus, il restera de toute façon un désaccord profond entre l'administration et les organisations syndicales sur l'organisation du dialogue social autour de ce sujet. Dès les premières réunions en 2015, les représentants du personnel ont demandé des informations précises qu'ils n'ont fini par obtenir qu'au bout de multiples réunions et demandes. L'administration a clairement eu la volonté de communiquer le moins possible aux organisations syndicales des informations sur le déménagement, parce qu'il savait que certaines organisations syndicales y étaient fortement opposées.

Dès le mois de juillet 2015, la CFDT-Culture a déclaré que l'administration centrale devait rester à Paris et occuper les espaces libérés du Quadrilatère des Archives. Cela ne voulait pas dire qu'elle ne souhaitait pas que soient prises en considération les « nécessités impérieuses » des Archives nationales, tant en termes de dépôt qu'en espaces de travail. Ce dialogue entre les Archives nationales, l'administration centrale et l'EP Picasso a été très difficile à obtenir. L'administration n'a ainsi pas daigné transmettre les mêmes documents ni les mêmes informations aux instances, ce qui témoigne de fait d'un dialogue social de mauvaise qualité. En outre, pendant deux étés de suite, les agents de Picasso n'ont pas été consultés ni informés sur la mise en œuvre de travaux, et ont ainsi travaillé dans des conditions proches de l'Apocalypse.

Cécilia RAPINE relève que la date de mise en œuvre du projet tend à être régulièrement reportée. A l'origine, le projet Camus devait s'achever en 2019 ; il est désormais programmé jusqu'à 2021. La CFDT-Culture suggère à l'administration de travailler encore davantage sur les conditions de départ des équipes vers le Quadrilatère. Elle déplore qu'aucune véritable consultation des agents n'ait été engagée. Certes, des ateliers ont été organisés mais peu d'agents y ont participé. De même, peu d'informations sont données sur les interactions entre les services. A titre d'exemple, les organisations syndicales n'ont pas été consultées sur leur déménagement à Boisgelin. Même elles, qui sont censées débattre du projet Camus, n'ont eu aucune information sur leur lieu de destination. Dès lors, on peut penser que la plupart des agents ne savent pas précisément quelle sera leur affectation. Le projet reste encore très nébuleux et donc source d'inquiétude pour les agents.

Cécilia RAPINE rappelle que la CFDT-Culture est la seule organisation à avoir défendu le projet d'un maintien des locaux dans Paris. En acceptant de siéger aux Archives nationales, elle a obtenu certaines avancées, notamment des espaces de circulation plus pertinents que ceux du projet original. La CFDT-Culture veut bien travailler sur le sujet, mais encore faut-il que l'administration fasse preuve d'un minimum de volonté de dialogue. Si l'administration souhaite que les agents adhèrent au projet, elle doit cesser immédiatement d'être dans le flou.

Cécilia RAPINE se souvient d'une réunion du CT de l'administration centrale, au cours de laquelle l'administration avait présenté les plans de répartition, en utilisant différentes pastilles de couleurs. A l'époque, la CFDT-Culture avait prévenu : même si les superficies

prévues au sol peuvent permettre d'installer cinq ou six agents par espace de travail, cet aménagement ne pourra pas être réalisé dans la réalité en raison de différentes contraintes. Différentes remarques de cette nature ont été formulées par les représentants du personnel, sans que l'administration n'apporte le moindre retour. De même, l'administration avait exprimé le souhait d'installer des agents dans les combles de l'hôtel de Rohan, et la CFDT-Culture avait fait remarquer que les issues de secours devaient être aménagées. Sur tous ces sujets, force est de constater que la concertation n'avance pas.

Certes, le comité technique ministériel est le niveau de consultation dès lors qu'il s'agit de l'immobilier de l'Etat. En revanche, lorsqu'il s'agit de traiter des conditions de travail des agents, il est souhaitable qu'une instance particulière soit créée. Ce n'est pas au niveau du comité technique ministériel que les sujets pourront être abordés, sachant que cette instance n'accueille aucun agent de Picasso et qu'un seul agent des Archives nationales. **Cécilia RAPINE** demande donc qu'un espace de dialogue soit ouvert, pour que tous les agents concernés bénéficient du même niveau d'information. Il est essentiel que tous les services concernés, y compris la DGCA, y participent. A cet égard, on peut noter que jusqu'à présent, à aucun moment la DGCA n'a assisté à une réunion sur le projet.

En conclusion, **Cécilia RAPINE** demande à l'administration de cesser de placer les organisations syndicales en dehors du processus. Ce n'est qu'à cette condition qu'elle obtiendra peut-être l'adhésion des agents.

Gwladys BENETEAU DE LA PRAIRIE (SUD-Culture Solidaires) rappelle qu'il a été demandé qu'un point dédié au projet Camus soit traité au CTM de septembre. Ce point a été repoussé à celui de novembre. Cette demande a été faite car dans les instances d'administration centrale et d'Archives nationales, les représentants du personnel n'ont pas obtenu les mêmes documents, ni les mêmes informations – que ce soient les dates des travaux, les déplacements des agents pendant les travaux. Force est de constater que les documents transmis aujourd'hui ne donnent pas plus d'éléments ni de réponses. Les documents ne concernent à chaque fois que l'administration centrale. Rien n'est dit, ou peu, sur les Archives nationales ou le musée Picasso.

SUD-Culture comptait sur le CTM pour évoquer les problèmes que ce projet pose et posera pour les différents établissements, mais rien n'est mis en commun. L'administration parle de dialogue social, mais il n'a aucunement été respecté et a surtout été bafoué lors du CHSCT des Archives nationales d'octobre, où les représentants du personnel ont appris en séance qu'un point pour information était présenté pour avis.

SUD-Culture n'a cessé d'alerter sur les dégradations des conditions de travail et les inquiétudes des agents liées à ce projet de regroupement sur trois sites, qui aura pour conséquence des déménagements à répétition, la densification des espaces de travail, une augmentation du temps de trajet.

Gwladys BENETEAU DE LA PRAIRIE rappelle les préconisations du service de médecine de prévention, issues du rapport d'activité de l'administration centrale de 2017 : « *Le travail réel et son organisation doivent être au cœur d'un projet d'aménagement de locaux de travail. A ce titre, l'association des agents et la sensibilisation de la ligne hiérarchique à l'importance d'une analyse fine de l'activité, sont indispensables pour que les besoins soient correctement recensés. La référence retenue en termes d'espace est différente de la norme AFNOR NFX35-102 et des recommandations des organismes de prévention.* » Pour SUD-

Culture, le ratio de 7 m² par poste de travail est en effet une aberration n'existant qu'au ministère de la Culture. Pour certains services, et notamment le département de la formation scientifique et technique, des interrogations demeurent, à la lecture des plans, sur son fonctionnement, avec une répartition des salles de formation peu claire entre celles anciennement à Richelieu et les nouvelles attribuées au Secrétariat général et celles réparties à la DGP, d'une manière générale sur le devenir du service avec non seulement le projet Camus mais aussi AP2022. Rien n'est préparé en amont, tout se fait au jour le jour. Pour les agents, ce n'est plus tolérable.

Des questions demeurent :

- l'implantation de la SDSI à Paris sur un site ou deux et lesquels ?
- A Pyramides, depuis des mois, des problèmes avec le monte-charge ont été évoqués au CHSCT AC. La réparation serait trop coûteuse. Dès lors, comment assurer le service ?
- Aux Bons-Enfants, la nature des travaux n'a toujours pas été précisée.

Aucune information n'est donnée sur le coût de cette opération immobilière. SUD-Culture demande en outre qu'une instance commune soit établie avec les différents établissements concernés par le projet Camus, soit Picasso, les Archives nationales et l'administration centrale.

Hervé BARBARET rapporte qu'à son arrivée au ministère, la directrice de cabinet a souhaité qu'il soit procédé à une revue du projet Camus. Pendant tout l'été, des relations bilatérales ont été organisées avec l'ensemble des représentants du personnel. Le projet a été revu de manière très détaillée. D'ailleurs, il a pu être démontré que certaines critiques selon lesquelles l'outil de travail « archives » était cassé n'étaient factuellement pas exactes. **Hervé BARBARET** ajoute qu'il a présidé quelques réunions, notamment de l'encadrement, sur le sujet. Il estime que des moments sont intervenus, durant lesquels le projet Camus a été expliqué et concerté.

Le phasage d'un projet de cette nature fait que, dans un premier temps, le macro-zonage est globalement imprécis. Le projet Camus s'inscrit dans la durée, avec un dialogue qui doit être permanent. **Hervé BARBARET** prend note de la demande d'amélioration de ce dialogue, exprimée par les représentants du personnel. Il tient néanmoins à souligner qu'il a personnellement vécu des moments de réelle information et concertation avec les agents et leurs représentants. Néanmoins, si les agents estiment que le projet Camus est intolérable, l'administration peut revenir en arrière et choisir une installation à Aubervilliers. **Hervé BARBARET** considère pour sa part que le ministère de la Culture, pour de nombreuses raisons, a intérêt à rester au cœur de Paris.

Grégory CAZALET assure avoir entendu les observations sur le manque de cohérence dans les documents fournis aux instances. L'administration s'engage à renforcer ses efforts de coordination, pour s'assurer que l'ensemble des documents présentés dans les différentes instances soient parfaitement cohérents. Elle propose également, dans la mesure du possible, d'assurer une présence des experts dans les différentes instances, pour s'assurer d'un réel partage de l'information. Elle s'engage aussi à s'efforcer de fournir un calendrier prévisionnel.

Grégory CAZALET explique que les périodes de silence ne signifient pas que la réflexion ne se poursuit pas. A titre d'exemple, la question des combles de l'hôtel de Rohan a été posée. Une première étude de faisabilité a été réalisée, un maître d'œuvre a été choisi. Ce dernier est

en train d'effectuer une étude de faisabilité plus détaillée. Les informations ne pourront être données qu'au fur et à mesure de l'avancée du chantier.

Grégory CAZALET explique que selon la direction de l'Immobilier de l'Etat, la règle est un ratio de 10,5 m² de surface utile par agent – le ratio prenant en compte les espaces de bureaux, ainsi que l'environnement collectif et les espaces de réunion. L'administration estime que pour atteindre cette moyenne de 10,5 m² par agent, les espaces de bureaux *stricto sensu* peuvent représenter au minimum 7 m² par agent. Cette règle a permis d'établir une charte d'aménagement, qui donne visibilité et clarté sur la manière dont sont organisés les bureaux.

Pascal DAL PONT rappelle que la concertation avec les agents est basée sur le volontariat. En 2017, environ 70 agents ont participé à ces ateliers. En mai et juillet 2018, une concertation importante a été menée sur les centres de documentation, avec quatre ateliers dédiés. Les prochains ateliers devraient également accueillir entre 30 et 40 personnes. Par ailleurs, il est prévu d'organiser un sondage à partir du 4 décembre 2018, au cours duquel tous les agents pourront s'exprimer sur l'environnement de travail.

Pascal DAL PONT s'étonne de l'observation de Mme RAPINE sur les locaux syndicaux. Il explique que dans un premier temps, les services sont répartis entre les trois sites. Dans un deuxième temps, une répartition plus précise est opérée au niveau des étages, dans le cadre du macro-zoning. Lors de la réunion du 3 octobre, l'administration a bien indiqué que les locaux syndicaux seraient installés sur le Quadrilatère des Archives. Dans le cadre du macro-zonage, l'administration a précisé en mars que les organisations syndicales seraient installées dans le bâtiment Boisgelin-Minutier. A ce stade, l'étape du micro-zonage n'a pas encore été franchie. Elle interviendra après la désignation du maître d'œuvre.

Pascal DAL PONT convient volontiers que le CTM n'est pas l'instance pour traiter le fond du dossier Camus. Cela étant, des réponses ont d'ores et déjà été apportées. Par exemple, s'agissant de la construction de l'escalier de service de l'hôtel de Rohan, l'administration a travaillé avec l'Inspection du patrimoine, la DRAC et la CRMH pour avancer sur ce sujet.

Pascal DAL PONT indique enfin que trois projets ont été présentés devant la DIE : Porte Pouchet, Porte d'Aubervilliers, et le projet dit patrimonial dans le centre de Paris. Ce dernier était le plus favorable en termes de temps de trajet des agents, à l'exception notable des agents de la SDSI. Depuis le macro-zonage, il est acté que les agents de la SDSI seront répartis entre deux sites : Valois et Bons-Enfants.

Claire CAMERON signale qu'en même temps que le macro-zonage, ont été présentés d'une part les concepts d'aménagement et d'autre part le plan de conduite du projet. Ce dernier détaillait l'ensemble des mesures qui seront prises pour associer les agents à la réflexion autour du projet et les intégrer au mieux dans le cadre des études de maîtrise d'œuvre, ainsi que les dispositifs d'accompagnement.

En ce qui concerne les études d'implantation des services, l'étape du macro-zonage a été franchie. En juin 2018, il a été annoncé que le chantier avancerait selon une logique de site. Le micro-zonage du Quadrilatère des Archives sera ainsi présenté au troisième trimestre 2019. Pour l'établir, les utilisateurs des services seront évidemment associés étroitement dans le cadre de comités d'utilisateurs. Tous les correspondants de la DGCA et de la DGP pourront effectuer une visite au début du mois de décembre, avant que leur soient soumises les

premières propositions du maître d'œuvre pour la réalisation du micro-zonage. Les acteurs de la prévention seront également associés de façon très étroite à la démarche.

La même méthodologie sera suivie pour les sites Bons-Enfants et Valois en 2020. Compte tenu du calendrier nécessaire pour mettre en œuvre les travaux en site occupé à Bons-Enfants, il a été décidé de décaler l'élaboration du micro-zonage. Les travaux de la phase 1 concerneront essentiellement les espaces collectifs et de façon très marginale les bureaux. A l'inverse, au Quadrilatère des Archives, l'opération de restructuration majeure justifie la réalisation du micro-zonage en parallèle aux études.

Claire CAMERON a conscience qu'un effort important est demandé à l'encadrement, aux correspondants, aux référents au sein de chacune des DG. Un travail d'accompagnement est mené avec eux. Par ailleurs, un effort de mobilisation et de concertation est déployé à destination des agents, de façon à bâtir ensemble un environnement de travail qui corresponde aux besoins à l'horizon 2021. En parallèle, une réflexion est conduite sur l'animation des sites, la qualité d'offre de service qui peut être proposée aux agents en tant qu'utilisateurs des espaces. L'objectif est d'améliorer le fonctionnement de l'administration centrale en tant que service support à l'activité et à la réalisation des missions du ministère.

Tahar BENREDJEB (SUD-Culture Solidaires) note qu'au sein du ministère, différentes méthodes sont employées pour interroger les agents (ateliers, enquêtes, sondages, etc.), mais qu'il demeure néanmoins une constante : le contenu de ces enquêtes est discuté avec les représentants du personnel. **Tahar BENREDJEB** souhaite donc savoir si le contenu du futur sondage sera discuté avec les représentants du personnel.

Claire CAMERON répond par l'affirmative. Elle rappelle qu'en 2017, des ateliers thématiques ont été ouverts aux agents et une réunion a été organisée le 9 mars 2017, à l'attention de l'ensemble des organisations syndicales, afin de présenter une restitution du résultat de ces ateliers. Bien évidemment, cet exercice sera réitéré en 2019, pour le sondage et les ateliers.

Pascal DAL PONT ajoute que le sondage sera transmis aux organisations syndicales en amont.

Tahar BENREDJEB (SUD-Culture Solidaires) précise que sa demande ne portait pas sur la transmission du sondage, mais sur l'organisation d'une concertation en amont sur les questions posées aux agents.

Cécilia RAPINE (CFDT-Culture) souligne que les représentants du personnel ont leur mot à dire sur la façon dont sont posées les questions. Elle souhaite savoir à quels moments ils seront associés à la rédaction du sondage.

Hervé BARBARET suggère que les représentants du personnel évoquent ce point avec le SRH.

Caroline CLIQUET (SUD-Culture Solidaires) note que les documents font abondamment mention d'une logique de site et de regroupement. Elle signale que la SDSI, aujourd'hui regroupée à Saint-Cyr, se retrouvera éclatée sur deux sites, de surcroît sur deux étages pour le site de Valois.

Par ailleurs, **Caroline CLIQUET** attire à nouveau l'attention de l'administration sur la question du monte-charge du site Pyramides. Bien que le problème ait été signalé au CHSCT de l'administration centrale, il n'est toujours pas résolu.

Elise MULLER (SUD-Culture Solidaires) souhaiterait connaître la surface globale actuelle et future allouée aux locaux syndicaux.

Elle rappelle par ailleurs que les temps de trajet varient en fonction de la catégorie socio-professionnelle des agents. Généralement, les agents les moins désargentés – à savoir les agents de catégorie A – habitent dans Paris intramuros et les agents les plus modestes vivent en grande banlieue. Il reste encore un travail important à accomplir pour obtenir des logements sociaux au profit de ces agents dans Paris intramuros.

Elise MULLER réitère enfin la demande de création d'une instance commune, qui permette à tous les acteurs concernés par le projet de se rencontrer et d'obtenir le même niveau d'information.

Isabelle GADREY indique que la création d'une instance commune est un sujet sur lequel l'administration travaille, mais à échéance 2022. Si cette instance était créée aujourd'hui, elle ne comprendrait qu'une partie des effectifs de SCN, EPA et de l'administration centrale. Compte tenu de la lourdeur du processus, il est plutôt envisagé de constituer cette instance lorsque les déménagements seront intervenus, soit en 2022.

Isabelle GADREY affiche sa volonté de communiquer de façon coordonnée, et de produire la documentation la plus homogène possible. Pour améliorer cette communication, il sera également permis aux experts de participer aux réunions de l'ensemble des instances. Les visites communes, telles qu'elles sont prévues, sont aussi un élément de réponse au besoin d'information exprimé par les représentants du personnel. Ces visites seront proposées dès 2019.

Isabelle GADREY signale que le SAFIG a réalisé une étude sur le logement des agents. Elle observe que la proximité d'une gare RER offre une grande facilité d'accès, en tout cas plus grande que si le site d'Aubervilliers avait été choisi comme site d'implantation. Par ailleurs, elle assure que l'administration a bien l'objectif d'accroître l'offre de logements dans Paris intramuros. Un point sur ce sujet sera effectué dans le cadre du CNAS.

Isabelle GADREY déclare enfin que le projet Camus fait naturellement l'objet d'un travail en commun, notamment avec le SAFIG et les directions concernées.

Elise MULLER (SUD-Culture Solidaires) précise que sa demande ne portait pas nécessairement sur la création d'une instance *stricto sensu*. En revanche, elle juge nécessaire de réunir dès à présent l'ensemble des acteurs du projet Camus, de manière à écarter toutes les suspicions et apporter une plus grande clarté sur les tenants et aboutissants du déménagement.

Carole ETIENNE-BOISSEAU considère que la réunion des trois instances n'aurait pas de sens car elle aboutirait à une instance pléthorique. En revanche, chaque CHSCT pourrait désigner une délégation, qui serait chargée d'effectuer les visites de site et de participer à des réunions de travail communes.

Grégory CAZALET indique qu'en raison du calendrier des études et des élections du 6 décembre, un dispositif particulier a été prévu pour les locaux syndicaux. Il a été demandé au maître d'œuvre de travailler sur l'architecture globale des espaces qui accueilleront les organisations syndicales. Il est ensuite prévu une phase de concertation avec les organisations syndicales au printemps et en été 2019, afin de discuter plus avant sur l'implantation des locaux syndicaux et l'organisation de ces espaces.

Grégory CAZALET confirme que la SDSI sera installée à Valois sur deux étages. Toutefois, il convient de souligner que le macro-zonage a été réalisé sur la base d'un maître-mot : la continuité, qu'elle soit horizontale ou verticale. Ainsi, une continuité verticale entre deux étages est parfois plus efficace qu'un service étalé sur un seul étage. Outre la SDSI, d'autres services seront implantés sur deux étages, mais toujours dans le souci de conserver une unité spatiale qui soit cohérente avec l'activité du service.

Pascal DAL PONT annonce qu'une intervention sur l'ascenseur du site Pyramides est prévue le 23 novembre. Il convient toutefois que d'une manière générale, la situation en matière d'ascenseurs et de monte-charge n'est pas satisfaisante. En particulier, les ascenseurs du site des Bons-Enfants sont régulièrement en panne. L'administration a donc pris la décision de changer l'ensemble des cabines d'ascenseur de ce bâtiment, par vagues successives jusqu'en 2021. En début d'année prochaine, quatre cabines d'ascenseur seront ainsi changées. Pyramides n'est pas concerné par ce programme de remise à niveau, dans la mesure où le site ne sera pas conservé.

Caroline CLIQUET (SUD-Culture Solidaires) précise que sur le site des Pyramides, le monte-charge qui mène à la salle des coffres est régulièrement en panne.

Cécilia RAPINE (CFDT-Culture) souhaite préciser son propos, pour éviter tout malentendu. Elle a pointé une défaillance dans la communication des documents. Pour autant, elle est pleinement consciente que les équipes ont travaillé d'arrache-pied pour produire ces documents. Ces agents travaillent énormément. Mais ne pas communiquer correctement les documents n'est pas rendre service au travail qui est accompli.

Hervé BARBARET prend note de la remarque. Il convient qu'un effort de communication et d'information, notamment vis-à-vis des représentants du personnel, doit être réalisé. S'agissant de l'instance commune, il constate qu'il serait compliqué de créer aujourd'hui une instance formelle. En revanche, la concertation entre les institutions concernées pourrait se faire dans le cadre de délégations des CHSCT. Enfin, il est acté que les représentants du personnel se rapprocheront du SRH, afin d'évoquer le futur sondage.

Hervé BARBARET remercie toutes les équipes qui travaillent sur le projet Camus.

Point 9) Questions diverses

Isabelle GADREY indique que SUD-Culture Solidaires a fait part de la question suivante : *« Nous souhaiterions disposer des moyennes de CIA distribué selon AC/DRAC/EP et les critères mis en œuvre pour les éventuelles modulations ».*

Isabelle GADREY explique que les montants versés sont distribués selon les critères suivants : l'atteinte ou non des objectifs quantitatifs/qualitatifs ; 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 les partenaires internes ou externes ; l'implication dans les projets du service ; la participation active à la réalisation de missions rattachées à son environnement professionnel ; les capacités managériales et d'encadrement pour certains agent. Le CIA est également le moyen de récompenser le pilotage ou la participation à un projet sensible ou stratégique, qui a conduit pour l'agent à une charge de travail et une exposition particulières, exceptionnelles.

Isabelle GADREY annonce qu'un tableau sera communiqué aux représentants du personnel. Il reprendra les montants moyens et médians servis par corps, selon le type de fonction.

Tahar BENREDJEB (SUD-Culture Solidaires) rappelle que cette demande d'information avait été formulée lors du dernier CTM. Des éléments de réponse ont été apportés par l'administration, mais il manquait des informations sur les moyennes de CIA au sein de l'administration centrale, des EP et DRAC.

Tahar BENREDJEB tient à signaler la manière dont la modulation est effectuée dans certains établissements, notamment dans des DRAC. A défaut d'obtenir la suppression de cette modulation, les représentants du personnel demandent qu'*a minima* les responsables d'établissement respectent les critères. **Tahar BENREDJEB** cite l'exemple d'une DRAC au sein de laquelle la modulation a été opérée sans consultation des chefs de service. Cette pratique conduit nécessairement à des différences de traitement. **Tahar BENREDJEB** demande à l'administration de rappeler aux DRAC qu'elles sont tenues de respecter la circulaire et qu'elles n'ont pas à décider seules de la façon dont est opérée la modulation. Il constate que chaque année, la problématique de la modulation casse les collectifs de travail et crée des tensions. Il n'est pas normal, par exemple, qu'une personne ayant assuré un intérim pendant plusieurs mois ne bénéficie que du montant de référence. A l'inverse, il est difficile d'expliquer que certains collègues bénéficient d'un montant élevé, sans raison apparente. **Tahar BENREDJEB** estime qu'au final, ce système de prime est géré « à la tête du client ».

Tahar BENREDJEB demande enfin confirmation que le CIA ne sera pas versé au mois de décembre, sauf pour les corps de recherche.

Hervé BARBARET considère que la modulation ne peut fonctionner que si l'encadrement prend ses responsabilités. Un manager doit savoir expliquer pour quelle raison un montant plus élevé a été versé à un collaborateur. Cela étant, il peut aussi pratiquer cet exercice de modulation sur une base collective. Il peut ainsi octroyer le même niveau de CIA à l'ensemble de ses collaborateurs.

Hervé BARBARET juge inacceptable que la modulation soit opérée en huis-clos, entre managers. Une telle pratique est clairement une défaillance managériale. L'administration s'attachera à examiner les cas qui seront relayés par les représentants du personnel.

Tahar BENREDJEB précise que son propos n'était pas de fustiger une DRAC en particulier. Il estime plus utile de rappeler les règles à l'ensemble des DRAC, afin qu'elles prennent conscience de leurs éventuelles erreurs et « corrigent le tir ».

Hervé BARBARET indique que les DRAC seront réunies le 20 décembre à Paris. Il entend bien faire ce rappel à l'occasion de cette rencontre.

Sophie AGUIRRE (SUD-Culture Solidaires) observe que dans le cadre des dernières CAP, l'argumentaire pour les promotions au tour extérieur repose de plus en plus sur le montant de CIA octroyé. Le clientélisme peut ainsi avoir un double effet, non seulement sur le niveau de prime, mais aussi sur la carrière de l'agent.

Hervé BARBARET prend note de la remarque. Il indique par ailleurs qu'un CIA plus important a été versé en septembre, et qu'aucun reliquat ne sera donc versé en décembre. Les représentants du personnel ont fait valoir que les propositions pour la filière recherche et la filière documentation étaient insuffisantes. L'administration a accepté qu'un effort soit fait, à titre rétroactif, sur ces filières.

Caroline GARDETTE précise que le versement interviendra sur la paie de décembre. Il sera de 1 100 euros pour les catégories A et de 700 euros pour les catégories B des corps de documentation et de recherche.

Tahar BENREDJEB (SUD-Culture Solidaires) craint que cette mesure ne provoque des tensions dans les établissements. Il invite l'administration à faire preuve de pédagogie pour expliquer aux agents que seules les filières recherche et documentation bénéficieront d'un rattrapage.

Hervé BARBARET souligne qu'il s'agit précisément d'un plan de rattrapage. Le constat a été fait que les agents de ces filières avaient pâti d'un niveau de CIA insuffisant.

Tahar BENREDJEB (SUD-Culture Solidaires) en convient, mais estime que la situation pourrait créer des incompréhensions. Par ailleurs, il observe que dans les corps non féminisés, les écarts entre hommes et femmes sont relativement importants.

Caroline GARDETTE explique que le bureau de l'emploi et des rémunérations a identifié les écarts de plus de 10 % par rapport à la médiane de rémunération du groupe homogène. Les résultats de cet exercice ont montré que les groupes identifiés comportaient autant d'hommes que de femmes, mais aussi que la méthode n'était pas nécessairement robuste. Dans le même temps, la DGAFP a annoncé qu'elle publiera en décembre 2018 une méthode de calcul des écarts non justifiés et de rattrapage des rémunérations entre femmes et hommes. C'est dans ce cadre que le choix a été fait de reporter à 2019 la distribution de l'enveloppe fixée en 2018 (à hauteur de 200 000 euros), afin que le ministère ne se lance pas seul dans une méthodologie qui aurait pu être divergente. L'administration attend donc de mieux cerner l'application au ministère de la méthodologie de la Fonction publique, pour ensuite revenir vers les représentants du personnel sur ce sujet.

Tahar BENREDJEB (SUD-Culture Solidaires) rapporte que des ingénieurs d'études ont été intégrés dans les effectifs en cours d'année. Ils pensaient avoir droit au CIA, mais il s'avère que seuls les agents pouvant faire valoir quatre mois de présence sont éligibles à cette prime. **Tahar BENREDJEB** souhaite savoir si ce critère sera également appliqué pour le versement de la prime de rattrapage en décembre.

Caroline GARDETTE vérifiera ce point. Elle annonce qu'un bilan sera dressé avec les autorités d'emploi sur le CIA. Un groupe de travail dédié au régime indemnitaire et au bilan du RIFSEEP sera mis en place en janvier. A cette occasion, une réflexion pourra être lancée sur la pertinence des conditions d'éligibilité du CIA.

Cécilia RAPINE (CFDT-Culture) rappelle qu'en 2012, le SRH avait publié un livret de l'évaluateur et de l'évalué. Elle suggère de réactualiser ce document, notamment au regard de la mise en place du RIFSEEP et du CIA.

Caroline GARDETTE prend note de la suggestion. Elle signale que l'administration centrale a d'ores et déjà lancé un projet de dématérialisation des comptes rendus d'évaluation (Esteve).

Caroline GARDETTE revient sur la question de M. BENREDJEB. Elle confirme que sont éligibles l'ensemble des membres du corps, stagiaires ou non, présents au 30 septembre 2018.

Sophie AGUIRRE (SUD-Culture Solidaires) souhaite évoquer le seul corps qui ne bénéficie pas du RIFSEEP et qui n'a pas intégré le PPCR, à savoir le corps des professeurs des écoles nationales supérieures d'art. Les agents de ce corps n'ont pas de régime indemnitaire, et voient depuis deux ans leur carrière et leur salaire gelés.

Caroline GARDETTE indique que le Guichet Unique a accepté une partie des demandes qui lui avaient été soumises. Elle propose de revenir très rapidement vers les représentants du personnel sur ce sujet.

Sophie AGUIRRE (SUD-Culture Solidaires) se demande à quel moment l'administration comptait avertir les représentants du personnel sur le retour du Guichet Unique.

Caroline GARDETTE assure qu'elle vient de recevoir ce retour du Guichet Unique. Il doit d'abord être analysé avant d'être présenté aux représentants du personnel.

Hervé BARBARET remercie les membres de l'instance pour la richesse des échanges.

Hervé BARBARET lève la séance.

	M. Hervé BARBARET	Mme Sophie MEREAU
		
Secrétaire de la séance	Président de la séance	Secrétaire adjoint de la séance

**PROCÈS-VERBAL
DU COMITÉ TECHNIQUE MINISTÉRIEL
DU 15 FEVRIER 2019**

Sont présents au titre de l'administration :

- M. Franck RIESTER
- Mme Lucie MUNIESA
- M. Hervé BARBARET
- M. Arnaud ROFFIGNON
- Mme Caroline GARDETTE
- Mme Isabelle GADREY
- M. Sébastien CLAUSENER
- M. Stéphane MORTIER
- M. Stéphane L'HOST
- Mme Marilyne LAPLACE
- M. David ZIVIE
- M. Manuel BAMBERGER
- Mme Ann-José ARLOT
- M. Philippe BARBAT
- M. Kevin RIFFAULT
- Mme Carole ETIENNE-BOISSEAU
- M. Fabrice DE BATTISTA
- M. Paul DE SINETY
- Mme Isabelle CHARDONNIER
- M. Martin ADJARI
- M. Marc-Olivier BARUCH
- Mme Sylvianne TARSOT-GILLERY
- M. Philippe BELAVAL
- Mme Delphine SAMSOEN
- M. Francis STEINBOCK
- M. Thierry GAUSSERON
- M. Hervé LEMOINE

Sont présents au titre des représentants du personnel :

Au titre de la CGT-Culture :

- Mme Valérie RENAULT
- M. Franck GUILLAUMET
- Mme Sophie MEREAU
- M. Vincent KRIER
- M. Jean-Paul LEONARDUZZI
- Mme Sylvie BOCAGE-LAGARDE
- Mme Virginie SOYER (suppléante)
- Mme Jehanne DAUTREY (suppléante)
- M. Wladimir SUSANJ (suppléant)
- Mme Céline GASPARD (suppléante)
- M. Emmanuel GEORGES (suppléant)
- M. Frédéric JOSEPH (suppléant)

Au titre de la CFDT-Culture :

- Mme Michèle DUCRET
- M. Eric BULTEL
- Mme Cécilia RAPINE
- M. Philippe MOREL
- Mme Corinne COVARRUBIAS (suppléante)
- M. Christophe UNGER (suppléant)
- M. Nicolas PAYRAUD (suppléant)
- Mme Virginie DIETRICH-LAPLAUD (suppléant)

Comité technique ministériel

Au titre de SUD-Culture Solidaires :

- M. Tahar BEN REDJEB
- Mme Elise MULLER
- M. Thomas BOUQUIN
- Mme Sophie AGUIRRE (suppléante)
- Mme Laurence PICOULEAU (suppléante)
- M. Cédric ROMS (suppléant)

Au titre du SNAC-FSU :

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

Au titre de la liste commune UNSA-CFTC :

- M. Jean-Luc SARROLA
- M. Pascal LE FLANCHEC (suppléant)

Experts au titre des organisations syndicales :

Au titre de la CGT-Culture :

- M. Nicolas MANCEL
- M. Gaël MESNAGE
- M. Damien BODEREAU
- M. Frédéric SORBIER
- Mme Sarah INTSABY
- Mme Chloé GRIMAU

Au titre de la CFDT-Culture :

- M. Vincent BOUAT-FERLIER
- M. Christophe PAULY

Au titre de SUD-Culture Solidaires :

- Mme Martine LEGAC

Au titre du SNAC-FSU :

- Mme Marie-Hélène THIAULT

Au titre de la liste commune UNSA-CFTC :

- M. Jean-François BROSSIN
- M. Jean CHAPELLON
- M. Jean-Lucien GUENOUN

Ordre du jour

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

Point 2) Approbation du règlement intérieur du CTM.

Point 3) 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.

Point 4) 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*).

Point 5) Projet d'arrêté relatif à la procédure de recueil des signalements émis par les lanceurs d'alerte (*pour avis*).

Point 6) 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*).

Point 7) Circulaire du 28 janvier 2019 du Premier ministre relative à la nouvelle organisation des services de l'Etat en Guyane (*pour information*).

Point 8) 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.

Point 9) Cycle des hautes études de la culture (*pour information*).

Point 10) Dématérialisation des bulletins de paye (*pour information*).

Point 11) Modalités d'organisation de la campagne des entretiens professionnels 2018 (*pour information*).

Point 12) Tableau de suivi des précédents CTM.

Point 13) Questions diverses.

Comité technique ministériel

La séance est ouverte.

Franck RIESTER ouvre la séance.

Hervé BARBARET indique que le quorum est atteint.

Franck RIESTER propose de nommer un secrétaire adjoint de séance.

Hervé BARBARET rappelle que le secrétariat adjoint de la séance avait été assuré par membre de la délégation SUD-Culture Solidaires le 25 septembre, par un membre de la CFDT-Culture lors de la séance du 17 octobre, puis par un membre de la CGT-Culture le 22 novembre 2018. Par conséquent, le secrétaire adjoint de séance devrait être un membre du SNAC-FSU.

Corinne CHARAMOND est désignée Secrétaire adjointe de la séance.

Hervé BARBARET donne lecture des différents points de l'ordre du jour et précise que quinze questions diverses ont été déposées.

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

Franck RIESTER formule le discours suivant.

« Mesdames les représentantes du personnel, Messieurs les représentants du personnel, Je suis sincèrement heureux de vous retrouver pour notre premier comité de l'année. De grands projets attendent le ministère en 2019. L'expérimentation du pass culture vient de débiter pour plus de 10 000 jeunes dans cinq départements. Nous poursuivons notre engagement pour une ouverture plus large des bibliothèques, pour la restauration du patrimoine, pour le soutien à la création et aux artistes, pour la promotion de la langue française et de la francophonie. Nous réformerons la loi Bichet sur la distribution de la presse écrite et la loi de 1986 sur la régulation audiovisuelle. Pour mener à bien de tels projets et toutes les autres missions du ministère, nous avons besoin d'un ministère fort. Je l'ai dit lors de mes vœux au personnel. Alors que notre ministère fête ses 60 ans, nous devons le repenser et le transformer, pour faire en sorte que les choses avancent plus rapidement, que son organisation soit plus simple, plus lisible et plus efficace. Pour cela, plusieurs chantiers ont été engagés. Vous serez amenés à examiner certains d'entre eux aujourd'hui.

A cela, il faut ajouter deux transformations de grande ampleur évoquées lors des vœux et que je souhaiterais rappeler. La première concerne la refonte de la fonction ressources humaines du ministère. Les femmes et les hommes qui le servent sont sa première richesse. L'enjeu est de mieux répondre à leurs attentes, de parfaire leur accompagnement, d'améliorer leurs conditions de travail. A cet effet, un audit de la fonction ressources humaines a été réalisé par le cabinet Mazars fin 2018. Ce rapport vous a été transmis au début du mois. Il servira de base aux travaux pilotés par le service des ressources humaines pour mener cette transformation dans la concertation. Mon objectif est de simplifier les procédures, raccourcir les circuits de décision, responsabiliser davantage les gestionnaires de proximité et doter le ministère d'une véritable direction des ressources humaines qui soit capable d'anticiper les évolutions à venir, en particulier en matière d'emplois et de compétences, et de fixer des règles claires applicables à l'ensemble du ministère en termes de recrutements, de mobilités, de parcours de carrière ou de rémunération.

Quatre sous-chantiers ont été identifiés :

- Réduire les délais de recrutement, estimés aujourd'hui à plus de neuf mois par le cabinet Mazars contre six en moyenne pour les autres ministères étudiés. Je

souhaite vraiment que nous réduisions ces délais de plus de moitié. Ils pèsent trop lourdement sur l'organisation des services comme sur la vie des agents. Une réflexion sur ce sujet a débuté lors d'un séminaire le 8 février. J'attends des propositions concrètes d'amélioration assorties d'un plan d'action début avril, pour une mise en œuvre rapide et des résultats tangibles avant la fin de l'année. Nous aurons l'occasion d'en reparler rapidement. Les efforts en matière de recrutement commencent aussi par le fonctionnement du ministre et de son cabinet.

- *Améliorer le service rendu aux agents, par exemple via la mise en place d'un portail d'information accessible depuis son poste de travail, mais aussi à distance depuis son ordinateur personnel ou son téléphone mobile. Ce projet s'inscrit dans le cadre du projet de transformation numérique du ministère.*
- *Anticiper sur l'évolution des emplois et des compétences dont le ministère aura besoin dans une période allant de un à dix ans. Dans les prochains jours, nous lancerons un travail sur la gestion anticipée des emplois et des compétences dans les DRAC. Nous commencerons par la filière monuments historiques, UDAP et CRMH, particulièrement touchés par les départs en retraite et les difficultés de recrutement. Comme l'a montré le rapport des trois inspections – IGAC, IGF et IGA – sur les DRAC, cet échelon déconcentré est indispensable à la mise en œuvre de nos politiques sur les territoires. Je souhaite donc les renforcer, leur donner davantage de capacités à décider et à agir, en lien avec les autres services de l'Etat et ceux des collectivités territoriales.*
- *Doter le ministère d'une véritable politique RH ministérielle. C'est un enjeu de visibilité et de lisibilité. J'attends une politique ambitieuse qui permette à tous les agents qui le souhaitent de progresser et qui attire les meilleurs au service d'un ministère modernisé et adapté aux évolutions.*

L'ensemble des directions et des services seront donc associés à cette transformation des ressources humaines, dont la conduite sera assurée par des agents du ministère. Vous serez bien évidemment informés, consultés et associés.

La seconde transformation à mener réside dans la transformation numérique du ministère. Elle est absolument indispensable. Nous devons nous mettre à l'heure numérique, offrir aux agents un environnement de travail modernisé, des systèmes d'information fonctionnels et efficaces. C'est une nécessité pour nous, mais également à l'égard de nos partenaires – acteurs culturels, professionnels, collectivités territoriales. Cette modernisation sera le miroir de notre capacité à innover dans les politiques culturelles. Un certain nombre d'initiatives sont d'ores et déjà lancées. Je recevrai prochainement le rapport commandé à Christine Debray. Elle a réalisé un tour de France des DRAC fin 2018. Ses recommandations nourriront le plan d'urgence informatique en faveur des DRAC. J'ai d'ores et déjà demandé une dotation de 1 million d'euros au-delà des moyens courants de la sous-direction des systèmes d'information pour financer la première annuité de ce plan. Par ailleurs, je souhaite que le plan soit l'affaire de tous. Le rapport et le plan qui en résultera seront présentés aux DRAC et à vous-mêmes courant mars avant de le mettre en œuvre. Ce plan est nécessaire pour crédibiliser la mise en œuvre du programme 100 % Démat. Ce dernier concerne la dématérialisation des 550 000 démarches et aides gérées par les DRAC dans tous les domaines et consiste à dématérialiser les procédures de bout en bout, depuis le guichet usagers jusqu'à l'arrière-guichet. Cela permettra d'éviter les saisies inutiles qui existent aujourd'hui, la constitution de dossiers papier lourds et complexes et le maniement de systèmes d'information qui n'ont souvent été conçus que pour les besoins de l'administration et non de l'utilisateur. Cette dématérialisation se fera au bénéfice des usagers et des agents. Les licences d'entrepreneurs de spectacle devraient être le premier dispositif à être dématérialisé à la rentrée 2019. Pour nos usagers et pour nos agents, nous devons devenir

une administration numérique. Nous devons également accélérer la transformation digitale de nos politiques publiques et des acteurs culturels. Pour autant, il ne s'agit pas de supprimer la dimension humaine et physique, mais de mettre tous les outils numériques à la disposition des agents et de nos partenaires.

Le plan de transformation numérique du ministère de la culture prendra en compte toutes ses dimensions. Il s'appuiera sur la stratégie numérique ministérielle, qu'il déclinera de façon plus opérationnelle. Il développera les enjeux de transformation numérique et notamment des systèmes d'information relatifs aux agents du ministère, tant dans leur travail au quotidien que dans leurs relations avec les usagers, les citoyens et les partenaires.

Conduire cette transformation numérique demande des moyens financiers et des moyens en termes de ressources humaines. J'en tiendrai en compte dans le cadre des discussions sur le projet de loi de finances 2020 et les moyens nécessaires en 2019 seront dégagés. Cela appelle également une réorganisation de la fonction systèmes d'information et transformation numérique pour la rendre plus cohérente et plus opérationnelle. Des réflexions sont en cours sur cette future organisation, auxquelles les agents et vous-mêmes serez associés dans les prochains mois.

J'aimerais maintenant aborder quelques sujets dont certains sont inscrits à l'ordre du jour du comité technique ministériel de ce jour, et tout d'abord le projet de responsabilisation des établissements publics en matière de gestion RH. Les textes réglementaires permettant la délégation effective des pouvoirs aux présidents des trois établissements publics concernés vous sont présentés pour avis aujourd'hui, après avoir été examinés par les comités techniques des établissements. Je tiens à nouveau à dissiper des craintes infondées relayées ces derniers mois. Cette réforme ne porte en aucun cas atteinte au statut des agents ni à leurs conditions de travail. Elle ne remet pas non plus en cause la politique de rémunération du ministère à laquelle je souhaite que mes services soient particulièrement attentifs. Elle ne sera pas non plus un obstacle aux mobilités. Au contraire, elle élargira le champ des emplois sur titre III et nous prendrons toutes les mesures nécessaires pour que les mobilités vers les SCN, les DRAC ou l'administration centrale ne soient, en aucun cas, freinées.

Cette réforme a deux objectifs majeurs :

- renforcer l'autonomie de gestion des établissements en leur donnant une pleine visibilité sur leurs moyens humains ; il s'agit d'un préalable indispensable au déploiement d'une gestion prévisionnelle de qualité de leurs ressources humaines ;*
- favoriser une gestion des ressources humaines au plus près des agents.*

Depuis notre précédent CTM, nous avons recherché toutes les solutions en mobilisant l'interministériel, pour répondre à l'ultime question - la sécurisation des prestations sociales – sur laquelle nous avons beaucoup travaillé. Après avoir appréhendé les différentes options, et afin de neutraliser l'assujettissement social et fiscal des prestations sociales qui en résultera, j'ai décidé que nous instaurerions une compensation financière intégrale pour les personnels concernés. Je sais bien que cette option n'a pas forcément votre faveur. Mais dès lors que l'ensemble des établissements publics de l'Etat voit leurs prestations sociales assujetties à cotisations sociales, il n'y a d'autre solution pour rendre neutre l'impact pour les agents que la compensation. Cette dernière prendra la forme d'une augmentation du montant des prestations sociales à due concurrence du coût de l'assujettissement euro pour euro. Par ailleurs, nous veillerons à ce que cette compensation ne mette pas en difficulté les agents d'un point de vue fiscal. Une enveloppe de secours dédiée sera créée à cet effet dans chaque établissement, et gérée au cas par cas.

Vous examinerez également la réforme de la politique de recherche et de restitution des biens spoliés entre 1933 et 1945. Il s'agit d'une évolution importante. Après le report décidé

au dernier CTM, il est nécessaire de progresser dans sa mise en œuvre. Le positionnement de la mission faisait débat et certains d'entre vous l'avaient contesté. Comme annoncé en novembre, mon cabinet et les services ont mené une réflexion approfondie sur le sujet. En accord avec le directeur général des patrimoines et le secrétaire général, nous avons décidé que la mission serait rattachée au secrétariat général compte tenu de sa vocation transverse. En effet, elle ne porte pas une politique patrimoniale, mais une politique de réparation des spoliations. C'est une politique distincte qui concerne également les livres et les bibliothèques spoliées. Ainsi, la mission pourra porter les deux actions annoncées : la coordination, la définition et la mise en œuvre de la politique publique de recherche et de restitution, ainsi que la sensibilisation des publics et des professionnels et l'étude des cas individuels et l'instruction des dossiers, que ceux-ci soient déposés par les familles ou relèvent de l'initiative de la mission. Tout en nous inscrivant dans les pas de l'action menée ces dernières années par le ministère, je veux donner un nouvel élan à cette politique. L'Etat se doit d'être plus proactif encore. C'est une question de justice et de mémoire.

Le sujet de l'organisation territoriale de l'Etat me mobilise également pleinement. Les réflexions engagées à la suite de la circulaire du Premier ministre du 24 juillet 2018 touchent à leur fin. Tout au long de ces travaux, le ministère a défendu son réseau déconcentré. Les arbitrages définitifs seront formalisés rapidement. Je peux d'ores et déjà vous annoncer que j'ai obtenu du Premier ministre la préservation de nos DRAC, de leur mission et de leur périmètre d'intervention. Le plan d'action en leur faveur, déterminé au printemps 2018, sera mis en œuvre et contribuera à consolider leurs moyens. En ce qui concerne la Guyane, la circulaire du Premier ministre du 28 janvier fixe les limites de la réforme qui sera engagée sans préjuger de la répartition des services de l'Etat au sein de la nouvelle organisation. La réforme 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. La culture peut être un puissant levier de développement. L'organisation retenue devra traduire l'unité des missions culturelles en Guyane 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. J'y serai très attentif.

Concernant la politique indemnitaire du ministère, grâce au plan de rattrapage indemnitaire qui avait été négocié pour la période 2018-2022, la situation des agents du ministère en termes de rémunération a progressé l'an dernier. Cet effort doit être soutenu. C'est pourquoi je veillerai particulièrement à ce que ce plan se poursuive en 2019 et au-delà, et à ce qu'il soit réévalué et amplifié, notamment au regard des éléments de comparaison dont nous commençons à disposer de manière objectivée.

Pour conclure, je souhaiterais dire un mot sur la réforme du statut des enseignants des écoles nationales supérieures d'art. Les écoles d'art et de spectacle vivant relevant du ministère de la culture se sont engagées, depuis le processus de Bologne, dans l'espace national et européen de l'enseignement supérieur. Elles s'inscrivent dans le dispositif Licence Master Doctorat (LMD). Elles participent aux procédures d'évaluation et d'accréditation qui garantissent la qualité des formations et des diplômes, ainsi que l'autonomie pédagogique et scientifique. Elles concourent aux politiques de site et aux coordinations d'universités et d'établissements d'enseignement supérieur et de recherche au sein desquels elles valorisent des atouts pédagogiques et des dynamiques de recherche spécifiques. Par ailleurs, la loi LCAP prévoit la rédaction d'un décret recherche, destiné à définir les modalités d'organisation des missions de recherche, dans l'ensemble des établissements d'enseignement supérieur de la création artistique nationaux et territoriaux, d'arts plastiques comme du spectacle vivant, et relevant de la compétence de la DGCA. Dans ce contexte de transformation de l'enseignement supérieur et de coopération accrue entre les acteurs, le statut des enseignants du supérieur des écoles d'art doit nécessairement évoluer. Je regrette vivement que ce chantier n'ait toujours pas abouti.

Je regrette que cela n'ait pas été fait avant. Nous devons définir une ambition forte pour nos écoles d'art. Elles sont un pilier essentiel de l'enseignement supérieur culture. Nous devons offrir de vraies perspectives pour leurs étudiants et pour leurs professeurs, à l'instar de ce que nous avons fait pour nos écoles d'architecture. Vous pouvez compter sur mon engagement en ce sens. Il y a des choses dont j'ai la certitude. Je sais, par exemple, que la qualité de cet enseignement tient à celle de son personnel et de ses enseignants, dont le travail inlassable et quotidien fait la renommée et le prestige de ces écoles. Je tiens à vous assurer de tout mon engagement sur ce dossier, que je porterai auprès du ministre des comptes publics et du Premier ministre. A court terme, j'ai bien entendu vos revendications visant à faire aboutir le chantier global de la réforme statutaire des professeurs d'école d'art engagée depuis trop longtemps. Sur ce point, ma directrice de cabinet reviendra devant vous fin mars. Quant à moi, je mettrai systématiquement en avant ces écoles d'art dès que j'en aurai l'opportunité. Je l'ai fait dans plusieurs émissions télévisées et je continuerai à le faire. Nous devons être fiers et mettre davantage en avant ces écoles d'art qui réalisent un travail remarquable.

Les transformations qui nous attendent sont de taille. Soyez assurés que vous y serez constamment associés. Si nous voulons que ce ministère avance plus rapidement et plus facilement, nous devons y travailler ensemble. Si nous voulons le repenser, nous devons le repenser ensemble. »

Valérie RENAULT (CGT-Culture) estime que dans le domaine des politiques de démocratisation, le pass culture ne constitue pas une solution. De son point de vue, les 60 ans du ministère pourraient être l'occasion d'ouvrir un grand débat libre sur la culture et les politiques publiques culturelles. Cela nécessiterait un geste politique, c'est-à-dire l'organisation d'un tel débat, afin que les administrations puissent faire de même, et ce alors même que la culture ne fait pas partie des thèmes mis en avant par le Gouvernement dans le cadre du débat national. Valérie RENAULT souhaite également profiter de l'ouverture de la mandature pour rappeler les imperfections de la démocratie sociale au sein du ministère de la culture. Si le texte relatif aux biens spoliés a évolué suite aux demandes des représentants du personnel – et bien que ceux-ci ne soient pas tout à fait satisfaits de la dernière version, le projet relatif à la responsabilisation des établissements publics n'a donné lieu à aucune nouvelle réunion. Or le problème ne se limite pas aux prestations sociales. Faisant référence à Carlos GHOSN, Valérie RENAULT souligne les difficultés liées aux pratiques de mécénat. Sur ce point, le silence du ministère n'est pas sans poser problème. A cet égard, le ministre devrait, à son sens, intervenir pour réaffirmer le rôle des conseils d'administration en faveur de la transparence. En effet, cette affaire nuit à l'image du service public de la culture. Ces pratiques ne peuvent plus se poursuivre, et ce d'autant plus que l'administration centrale s'est dotée d'agents travaillant sur les questions de dépenses fiscales et de mécénat.

Valérie RENAULT indique ensuite qu'il serait sans doute opportun de recruter un conseiller social au sein du cabinet du ministre, afin d'initier un débat sur le fond, de nature politique. S'agissant du projet Administration Centrale, elle observe que les arbitrages sont attendus prochainement alors que le sujet n'a été que très peu débattu, ce qui pose là encore problème. Les représentants du personnel souhaitent que le comité technique ministériel puisse véritablement jouer un rôle et que le ministre préside par ailleurs le CHSCT. Son absence, lors de la réunion du 13 février, a été jugée regrettable. Aucun ministre n'est venu présider cette Instance depuis trois ans, et ce alors que les conditions de travail au ministère de la culture sont difficiles et que le plan de transformation numérique n'est pas sans conséquence en la matière.

Valérie RENAULT observe par ailleurs qu'à entendre le ministre parler de transformation juridique, le ministère de la culture serait totalement étranger au rapport du défenseur des droits sur la dématérialisation et l'inégalité d'accès aux services publics. Celui-ci devrait

pourtant servir de ligne de conduite, l'objectif étant bien de conserver toujours plus de modalités d'accès aux services publics. Le ministère devrait utilement ouvrir le débat sur ces questions qui sont rarement mises sur la table. Force est de constater que la dématérialisation des bulletins de paye est présentée comme la solution au fait que les bulletins de paye soient aujourd'hui transmis aux agents dix semaines après la paye effective, ce qui n'était pas le cas il y a un an. Pour autant, aucune réunion de discussion ou de négociation n'est intervenue sur le sujet. Or cette décision n'est pas neutre pour les personnels, dont un certain nombre n'a pas accès à Internet. La stratégie ministérielle numérique a fait l'objet de discussions antérieures. Sans doute faudrait-il communiquer de nouveau cette stratégie dans la mesure où celle-ci était à la fois plus englobante, plus complète et plus respectueuse.

S'agissant des questions de démocratisation, Valérie RENAULT constate qu'elles continuent d'être considérées par le prisme de la fréquentation et l'augmentation des tarifs. La volonté de mettre un terme aux dimanches gratuits est réaffirmée. Le musée Picasso en a pris la décision et a parallèlement accru ses tarifs. Sur ce point, le silence du ministre laisse à croire que la politique de démocratisation se limite à la fréquentation, ce qui n'est pas le cas. Les représentants du personnel jugent indispensable de repenser la démocratisation et réitèrent leur demande d'ouverture de discussions sur la construction des politiques de démocratisation au sein de l'administration centrale, avec les services déconcentrés, les acteurs de la culture et les associations. Alors que celle-ci avait déjà été formulée le 22 novembre 2018, ce débat n'est toujours pas ouvert alors qu'il est fondamental pour renouveler les politiques de démocratisation 60 ans après la création du ministère. Valérie RENAULT souligne que le terme même de démocratisation culturelle n'a pas été employé par le ministre dans son discours. La question des droits culturels sous-tend pourtant celle de démocratie culturelle. La loi NOTRe est pourtant claire sur un certain nombre de points et instaure une responsabilité partagée entre l'Etat et les collectivités sur les droits culturels. Le sujet est fondamental et doit être mis sur la table. S'agissant de la Guyane, la circulaire du Premier ministre évoque notamment les actions culturelles, mais également la protection du patrimoine, le soutien à la création ainsi que la langue française et les langues de France. Or la deuxième revendication des Guyanais lors du mouvement social de 2017 tenait au respect des langues maternelles. Celui-ci est fondamental en Guyane dans la mesure où la langue française ne correspond pas nécessairement à la langue maternelle des Guyanais. Un courrier intersyndical signé des agents de la DAC Guyane sera transmis au ministère au cours de la séance.

L'absence de parole du ministre sur les politiques de démocratisation engendre en partie les dérives observées en matière de mécénat, qui constitue certes une source de financement pour les établissements, mais entraîne une privatisation de l'espace public. Valérie RENAULT appelle également le ministre à s'opposer à l'augmentation des droits d'inscription des étudiants étrangers hors Union européenne dans les universités françaises et dans l'enseignement supérieur culturel. Cette opposition est fondamentale. Pour le reste, elle salue le discours du ministre sur l'enseignement supérieur artistique et se félicite que le sujet soit enfin pris en main. Celui-ci doit toutefois rester accessible à tout le monde et au même tarif.

Enfin, la question de la démocratisation recouvre également celle du maillage territorial. Le ministère de la culture dispose en effet d'un grand nombre d'implantations qui doivent également servir à porter les politiques publiques.

Concernant le pouvoir d'achat, Valérie RENAULT revient sur le plan de rattrapage évoqué par le ministre. Elle rappelle que le dégel de PPCR a représenté 700 000 euros supplémentaires pour l'année 2019, soit 70 euros par an et par agent titulaire, ce qui est faible. Par ailleurs, le ministère abrite également en son sein un grand nombre de contractuels dont la rémunération n'est pas indexée sur les grilles salariales, sachant en tout état de cause que les grilles salariales des contractuels n'ont pas été revalorisées depuis

longtemps et affichent un décalage significatif par rapport aux grilles des fonctionnaires. La question de l'égalité de traitement est pourtant fondamentale dans la mesure où le sujet de la rémunération tend à générer des tensions au sein des services. La CGT-Culture considère pour sa part qu'un travail égal doit faire l'objet d'un salaire égal et ajoute être prête à toutes les négociations sur le sujet. Si ce principe venait à être appliqué, le ministère de la culture pourrait se lancer dans de beaux projets. Valérie RENAULT rappelle que le ministre a obtenu 24 millions d'euros d'ici à 2022 dans le cadre du plan de rattrapage. Si la somme est conséquente, elle rappelle que 44 % de la somme annuelle sera attribuée au CIA, soit 10 millions d'euros au total alors que le CIA constitue une mesure individuelle et opaque. Une telle mesure n'est pas, de son point de vue, de nature à favoriser l'efficacité collective. Par ailleurs, si le ministre a annoncé qu'il demanderait une réévaluation des crédits indemnitaires, aucune amélioration n'est perceptible en la matière. Quant aux 500 000 euros de crédits mobilisables en faveur de l'égalité professionnelle hommes-femmes, les services ont indiqué récemment que la somme de 150 000 euros prévue à ce titre dans la filière ASM et pour les contractuels n'avait pas été utilisée, car l'administration n'était pas parvenue à corriger les disparités et les inégalités. Là encore, aucune réunion n'a été organisée avec les organisations syndicales qui ont pourtant signé un protocole en la matière. Sur ce point, Valérie RENAULT souhaiterait quelques explications complémentaires.

Au regard de la grève des agents des archives, elle rappelle le jugement du tribunal de Montreuil du 5 octobre dont la symbolique est particulièrement forte. En effet, d'après ce jugement, les agents des SCN devraient bénéficier des rémunérations de même niveau que les agents des administrations centrales. Valérie RENAULT invite le ministre à prendre une décision de justice sociale consistant à rétablir les régimes indemnitaires et à les aligner par le haut. Le ministère de la culture est le plus concerné par la disparité des régimes indemnitaires, et ce depuis des années. S'agissant des prestations sociales, la mesure annoncée s'apparente à son sens à une usine à gaz. En la matière, elle-même préconiserait, en premier lieu, un accès à la cantine pour tous afin de mettre un terme à l'inégalité actuelle d'accès à la restauration collective.

Concernant les missions, Valérie RENAULT constate que le ministre a été relativement bref sur le projet Action publique 2022 et sur le projet Camus. Force est toutefois de constater que ce dernier s'accompagne d'une réduction des espaces de mission, notamment aux archives, et d'une reconfiguration de l'immeuble Pyramide pour le vendre ainsi que des services qu'il contient. Si une directrice des musées de France semble avoir été nommée, rien n'indique ce que deviendra le service une fois que le bâtiment aura été vendu, qu'un certain nombre d'emplois auront été transférés ou supprimés, que les missions et les crédits auront été concentrés. Qu'en sera-t-il des projets scientifiques et culturels, du déclassement des collections, de la restauration, de la réserve, de la suppression des SCN musée, fusionnés avec des établissements publics, de l'externalisation de la filière ASM, de la suppression des emplois, de l'augmentation colossale des emplois support ou encore de la marchandisation des collections ? Plus globalement, Valérie RENAULT fait part de sa grande inquiétude concernant l'avenir des politiques muséales.

Concernant Action publique 2022, la CGT-Culture souhaite rencontrer le cabinet sur la question des dix chantiers. Rien n'indique en effet que les propositions formulées à l'occasion d'une réunion aient bien été transmises.

Concernant la nouvelle organisation territoriale de l'Etat, le ministre affirme que le plan d'action contenu dans le rapport rendu en 2018 sera mis en œuvre. Valérie RENAULT rappelle que la CGT-Culture avait sollicité l'ouverture de négociations sur la mise en œuvre des préconisations, ce que le cabinet de Françoise Nyssen avait accepté. Or l'administration y a mis un terme, ce qui ne devrait pas se produire. Les organisations syndicales invitent le ministre à rouvrir ces discussions. De la même façon, une décision semble avoir été prise

concernant les licences d'entrepreneurs alors que la CGT-Culture avait des propositions à soumettre en la matière.

Valérie RENAULT demande ensuite des informations concernant l'expérimentation lancée au sein de l'UDAP 24.

Concernant la déconcentration des actes de gestion, elle estime que tout a d'ores et déjà été dit et rappelle que le débat n'a jamais été aussi difficile. Conformément à l'engagement d'Hervé BARBARET en juillet 2018, la discussion devait porter sur l'ensemble des sujets soulevant des difficultés, en particulier les questions de GPEEC qui nécessitent d'avoir la vision de l'ensemble des emplois du ministère de la culture. Or les bilans sociaux des établissements pratiquant la déconcentration des actes de gestion ne sont pas transmis à l'administration centrale. La dernière vision disponible en la matière remonte au rapport RGPP 2 sur les emplois, datant de 2013 ou 2014. Valérie RENAULT estime qu'il ne sera pas possible de travailler sur la GPEEC sans disposer de la vision complète des emplois.

Quant aux questions de mobilité, le ministre les estime réglées. De quelle façon le sont-elles ? Le rapport de l'IGAC sur les mobilités a-t-il été remis ? La CGT-Culture demande que celui-ci soit présenté au CTM. Outre les questions de prestations sociales, celles liées à la détérioration du service public et au désengagement de l'Etat sont également posées. En effet, la maîtrise de la masse salariale signifie le maintien de celle-ci. Le coût du glissement vieillesse technicité n'étant pas compensé, les établissements publics seront mis en difficulté et seront ainsi amenés à supprimer des emplois ou à embaucher des contrats précaires. Cette évolution pose problème dans la mesure où les agents du service public bénéficient de garanties collectives et du statut général leur permettant d'exécuter leur mission en toute indépendance. Or cette indépendance est fondamentale au regard des dérives frauduleuses et graves sur les questions de mécénat.

Concernant la filière MH, notamment en matière de GPEEC dans les DRAC, une question diverse a été posée sur l'approvisionnement de la filière RH. En effet, une difficulté statutaire bloque le recrutement dans le domaine des monuments historiques et de l'archéologie notamment.

Quant aux questions diverses, qui sont jugées nombreuses, Valérie RENAULT fait remarquer que leur volume serait moindre si le dialogue social avec l'administration fonctionnait de façon plus satisfaisante. En effet, un certain nombre d'entre elles ont d'ores et déjà été posées, mais restent malheureusement sans réponse. La CGT-Culture indique être tout à fait prête à revoir les conditions du dialogue social au sein du ministère.

Cécilia RAPINE (CFDT-Culture) salue les nouveaux représentants du personnel présents au sein du CTM suite à la mise en place de la nouvelle mandature faisant suite aux élections du 6 décembre 2018. Elle salue les représentants de la CGT-Culture qui conservent leur première place, ainsi que ceux de la CFDT-Culture qui conservent pour leur part leur seconde place et voient leur score significativement augmenter, signe sans doute du fait que les agents attendent désormais un dialogue social davantage empreint de la marque de la CFDT, c'est-à-dire un dialogue social de qualité, permettant d'accompagner toutes les modifications annoncées par le ministre et annoncées au niveau de la fonction publique. Le projet de loi sur la transformation de la fonction publique a en effet été présenté le 13 février 2019 et le ministère de la culture sera fortement concerné. Olivier DUSSOPT a affirmé que les recrutements de contractuels devaient être accrus afin d'accélérer la transformation. A cet égard, le ministère de la culture, qui compte davantage de contractuels que de fonctionnaires en son sein, peut donc être considéré comme particulièrement efficace et pourra s'en faire l'écho auprès de la DGAFP. Cécilia RAPINE constate pourtant qu'un certain nombre de points posent problème. Il est tout d'abord urgent d'améliorer la politique RH et

notamment les politiques de recrutement. Le ministère vieillit et son renouvellement générationnel n'a pas été anticipé, mettant en péril un certain nombre de compétences.

Cécilia RAPINE s'étonne d'ailleurs que le ministre ait prononcé le terme « anticipation » dans son discours, tant celui-ci semble avoir été longtemps évité, l'établissement lui préférant le terme « réaction ». Tel est notamment le cas concernant la durée des recrutements, dénoncée de longue date. En certains lieux, les recrutements mettent un an à devenir effectifs. Le SIAF est par exemple resté un an sans chef de service. A cet égard, la CFDT-Culture espère que la vacance de poste à la tête des archives nationales et du service des archives nationales du monde du travail ne durera pas un an. Elle espère également que les préconisations du rapport de la Cour des comptes de 2017 ne seront pas mises en application pour fusionner ces trois SCN. Cette anticipation annoncée signifie que les organisations syndicales seront associées et consultées sur les transformations annoncées, qui nécessiteront toutefois un renfort des services des ressources humaines et du dialogue social. La réglementation prévoit actuellement trois CTM par an. Le CT DRAC semble quant à lui quelque peu délaissé, sa prochaine réunion étant prévue en novembre 2019. En 2018, le CT DRAC d'octobre a été annulé, en conséquence de quoi celui-ci ne s'est plus réuni depuis le 21 mars. Or si les CT locaux se réunissent, le CT DRAC permet pour sa part de traiter des sujets relatifs à l'ensemble des DRAC. Le dialogue social repose certes sur les réunions réglementaires, mais également sur des moyens complémentaires permettant de programmer d'autres réunions telles que des réunions de préparation de cadrage afin de pouvoir dialoguer en amont de ces instances. Cécilia RAPINE fait remarquer, à titre d'exemple, que treize points sont inscrits à l'ordre du jour de la présente séance, en conséquence de quoi tous ne seront pas traités ce jour. Ceux-ci viendront s'ajouter à ceux n'ayant pas été abordés lors des séances précédentes et seront, de ce fait, oubliés. Plusieurs points sont en outre annoncés de longue date, sans jamais être abordés (la GPEEC, les archives et le traitement du réseau des archives départementales). En outre, afin de pouvoir être préparés en amont, ces sujets réglementaires doivent faire l'objet de documents transmis suffisamment tôt aux représentants du personnel. L'administration et le cabinet du ministre doivent quant à eux être en mesure d'intégrer leurs demandes de modification pour améliorer les projets. Les agents expriment cette attente et souhaitent que leur expérience soit écoutée.

Concernant la responsabilisation des établissements sur la politique RH, un sujet pose d'ores et déjà problème, en ce sens que les agents en T3 ne se voient pas appliquer le régime des agents en T2, ce qui constitue une inégalité de traitement flagrante, sans qu'aucune explication ne soit jamais apportée sur le sujet. Plus globalement, la responsabilisation des établissements ne pourra fonctionner que grâce au renforcement du rôle et de la formation des agents des services RH des établissements.

S'agissant de la transformation numérique du ministère, Cécilia RAPINE souligne le caractère colossal du travail à accomplir compte tenu de la situation de l'établissement en la matière. Elle insiste toutefois sur la nécessité de consulter les instances et d'informer les agents sur les évolutions mises en œuvre. Elle souligne par ailleurs que certaines petites communes partenaires du ministère ne bénéficient même pas de l'ADSL. Les plateformes envisagées doivent en tenir compte. Cécilia RAPINE cède ensuite la parole à Nicolas Payraud sur la question de la Guyane.

Nicolas PAYRAUD (CFDT-Culture) signale qu'un communiqué intersyndical CFDT-CGT-SUD sera transmis au ministre, mais souhaite néanmoins apporter son éclairage sur la Guyane. Il rappelle que la réorganisation territoriale de l'Etat n'a pas été demandée par la population guyanaise, qui s'était en revanche exprimée pour une sécurité accrue et de meilleures conditions de vie. Les seules demandes liées à la culture émanaient des populations amérindiennes, qui demandaient une plus grande reconnaissance, notamment dans le domaine linguistique ; la DAC Guyane a d'ailleurs été le seul service de l'Etat à ne

pas être bloqué durant le mouvement social de 2017. La circulaire constitue la réponse du Président de la République. Ce dernier avait en effet annoncé, lors de sa visite d'octobre 2017, qu'il souhaitait resserrer les équipes autour du Préfet pour plus de clarté.

Nicolas PAYRAUD évoque ensuite les deux principales inquiétudes des agents. La première concerne la disparition de la DAC Guyane en tant que service déconcentré du ministère puisque les agents seront intégrés au sein d'une direction interministérielle, alors même que le ministre a annoncé, lors de ses vœux, un renforcement du périmètre d'intervention des DRAC. La deuxième inquiétude tient à la perte du sentiment de rattachement au ministère de la culture, de nombreux agents du ministère de la culture ayant l'impression de devenir des agents de la Préfecture de Guyane. Par ailleurs, rien dans la circulaire du Premier ministre n'indique que cette transformation sera limitée à la Guyane. La crainte est donc que cette transformation soit étendue à l'ensemble de l'outre-mer, voire même, par la suite, à l'ensemble des régions métropolitaines.

Cécilia RAPINE (CFDT-Culture) rappelle que la France doit son attrait touristique à son patrimoine, monumental ou muséal, et demande que la réflexion sur l'hyper-fréquentation soit relancée. La CFDT-Culture souhaite également souligner la contradiction qu'illustre la dichotomie entre la satisfaction liée à la richesse du patrimoine français et à la fréquentation des musées tandis que la Cour des comptes décrit les institutions du ministère de la culture en en attaquant systématiquement le comportement des agents, en mettant en exergue les coûts tout en omettant les recettes qui en découlent et les compétences rares des métiers qu'elles recouvrent. La Cour des comptes semble ne pas comprendre le rôle de la culture. Or en 2017 comme en 2018, la tutelle ne répond pas à l'envoi du pré-rapport. Cécilia RAPINE invite le ministre à défendre le ministère lorsque celui-ci est attaqué.

Tahar BEN REDJEB (SUD-Culture Solidaires) demande tout d'abord que des ordres du jour réalistes soient établis afin que les réunions du CTM ne s'achèvent pas à 22 heures en présence de trois ou quatre participants. Il rappelle que conformément à l'article 10.1 de la circulaire sur le protocole égalité professionnelle, les réunions doivent tenir compte de l'articulation vie privée-vie professionnelle. Tahar BENREDJEB rappelle par ailleurs que ces réunions ont vocation à être retranscrites dans des procès-verbaux, qui devraient être envoyés un mois après la tenue de la réunion et être approuvés en début de séance. Or à ce stade, les élus sont dans l'attente de trois procès-verbaux, le nombre de procès-verbaux non approuvés étant encore plus élevé.

Tahar BEN REDJEB souhaiterait ensuite que les discours introductifs du ministre soient transmis aux représentants du personnel préalablement à la réunion, ce qui permettrait aux organisations syndicales de préparer leur réponse. Dans un texte récent, SUD-Culture Solidaires avait évoqué deux thèmes sur lesquels l'organisation syndicale attendait des réponses du ministre. Ce dernier a répondu à la demande concernant l'autonomisation de trois des établissements du ministère. Concernant les écoles nationales d'art, sa réponse est jugée satisfaisante. S'agissant de la DAC Guyane, Tahar BENREDJEB regrette que le ministère de la culture semble finalement avoir décidé de ne pas s'opposer aux transformations envisagées, alors qu'un ministère fort suppose des services déconcentrés forts. Concernant les effectifs 2019, il déplore que les budgets de vacances soient réduits de moitié alors qu'ils permettent de remplacer les arrêts maladie et de réduire le taux de vacance. SUD-Culture Solidaires regrette par ailleurs que les politiques culturelles soient absentes du débat national en cours et se résument, dans les propos du ministre, au pass culture.

Tahar BEN REDJEB constate ensuite que le ministre ne s'est exprimé ni sur le projet de loi de la fonction publique qui aura des conséquences dramatiques sur le fonctionnement du Ministère ni sur le conflit social en cours à la BNF alors que celui-ci dure depuis plusieurs semaines. Concernant la politique indemnitaire, SUD-Culture Solidaires désapprouve le CIA.

Pour finir, Tahar BEN REDJEB demande des précisions concernant le cycle des hautes études de la culture.

Martine LEGAC (SUD-Culture Solidaires) prend ensuite la parole au nom des professeurs des écoles nationales supérieures d'art en région. Si le ministre s'est exprimé pour un engagement fort du ministère en faveur de l'enseignement supérieur, notamment en écoles d'art, elle demande que celui-ci soit suivi d'effets. La proposition du ministre ne fait pas de distinction entre les écoles nationales supérieures d'art dont les agents sont directement placés sous la tutelle du ministère de la culture et les professeurs des écoles territoriales qui dépendent des collectivités. Le fait d'associer ces corps suscite de l'inquiétude. La demande est que les agents des écoles nationales supérieures soient considérés de la même façon que les agents de l'enseignement supérieur culture qui dépendent également du ministère, à savoir les professeurs des écoles nationales supérieures d'architecture. Cette différence structurelle dans l'évolution des carrières des agents, de la fonction publique territoriale comme de la fonction publique nationale, constitue un frein constant. Martine LEGAC invite le ministre à prendre parti pour ses agents. Les efforts en faveur des écoles nationales supérieures d'art ne pourront qu'être bénéfiques aux écoles territoriales qui y trouveront un modèle remis à jour, reconsidérant l'enseignement supérieur dans la trajectoire du LMD. Cette inquiétude suscite de la colère au regard du caractère inabouti de la réforme statutaire. A cet égard, la décision a été prise de faire stopper toutes les missions supplémentaires dans l'attente d'une reconnaissance confirmée de la qualité des enseignements prodigués. Ce blocage ne sera levé qu'après confirmation d'un véritable avancement.

Frédéric MAGUET (SNAC-FSU) observe que ce CTM s'inscrit dans un contexte particulier, marqué par la poursuite du mouvement des gilets jaunes et par l'annonce, le 14 février, du projet de réforme de la fonction publique que le SNAC-FSU n'accompagnera pas, refusant la promotion d'une fonction publique de contrat, le principe du mérite dans la rémunération des agents et toutes mesures portées par ce projet de destruction de la fonction publique.

Concernant le ministère de la culture, Frédéric MAGUET indique que l'un des principaux sujets inscrits à l'ordre du jour soulève la problématique de l'exercice de la tutelle sur les EP tandis qu'un autre point traite du régime indemnitaire. Or force est de constater que l'Administration est dans l'incapacité de rapporter la situation du régime indemnitaire au niveau du titre 3, c'est-à-dire des agents qui ne sont plus directement rémunérés et traités par les services du ministère, mais par les établissements publics. Ce faisant, le ministère semble dans l'incapacité de mener une politique cohérente en matière de primes pour l'ensemble des agents. A titre d'exemple, tous les agents des filières documentation et recherche du ministère ont bénéficié, en décembre, d'une prime de rattrapage pour anticiper la mise en place du RIFSEEP, à l'exception des agents affectés au Musée du Louvre. Les agents ne comprennent pas ces disparités. Comment mener une politique générale sur l'ensemble du champ ministériel, établissements publics compris, sans politique indemnitaire cohérente ? De quelle façon l'autorité du ministre s'exerce-t-elle effectivement sur les établissements publics ? Frédéric MAGUET considère que l'autonomisation des établissements contribue à démanteler le ministère de la culture. Par ailleurs, si le ministre affirme que l'égalité de traitement des agents ne sera pas remise en cause en termes de salaire, tel n'est pas le cas puisque les régimes indemnitaires diffèrent. Certains présidents d'établissements publics ambitionnent en outre d'avoir leur propre CAP et de mener leurs propres recrutements. Cette autonomisation, portée par la technocratie du ministère, contribue à l'affaiblir considérablement. La souffrance des agents en constitue la limite. Si le ministère s'en préoccupe de manière formelle, peu d'actions sont, dans les faits, mises en œuvre. Frédéric MAGUET évoque notamment la fréquentation élevée de certains établissements dont les effets sur le personnel sont désastreux.

Quant au dialogue social, il est complètement en panne dans certains établissements et services, marqués par une montée de la violence managériale et par la brutalisation des

rapports hiérarchiques, voire même par des faits de discrimination syndicale avérés. Frédéric MAGUET interroge le ministre sur sa conception du dialogue social et la lettre de mission qu'il fixe aux chefs de service et d'établissement en la matière. Le SNAC-FSU s'oppose à l'institutionnalisation de la violence managériale, à l'utilisation de l'évaluation qui infantilise les personnels ainsi qu'aux objectifs déconnectés de la réalité imposés aux agents.

En matière de dialogue social, un certain nombre de dossiers semblent s'enliser, en particulier celui des SCN dans le cadre d'AP 2022. Frédéric MAGUET craint que ce dossier suive son cours en sous-main et qu'il soit présenté au dernier moment, dans un délai restreint. Qu'en est-il par ailleurs de l'observatoire de l'emploi contractuel ou du rapport Bélaval ? S'agissant de la GPEEC, la commission GPRH ne s'est jamais réunie alors qu'elle devrait notamment se pencher sur les concours, dont certains calendriers sont illisibles.

Jean-Lucien GUENOUN (UNSA-CFTC) remercie tout d'abord le ministre pour la prise en compte des UDAP comme outil de proximité du ministère. Au sujet de la numérisation, il signale que les dossiers de permis de construire et de déclarations de travaux nécessitent des outils particulièrement puissants et que le budget de 1 million d'euros ne sera sans doute pas suffisant.

Concernant la politique indemnitaire, Jean-Lucien GUENOUN constate que la prise en compte des disparités de traitement entre ministères n'apparaît pas dans la note et ajoute qu'elle devra être intégrée à la réflexion.

Nicolas MANCEL (CGT-Culture, Syndicat des Etablissements du Mobilier National et de la Manufacture des Gobelins) souligne que le rapport de la Cour des comptes, à charge contre l'ensemble de l'Institution et témoignage d'une déconsidération totale des métiers d'art, a été particulièrement mal perçu par les agents. Face à cette situation, il invite le ministre à défendre les agents du Mobilier national et de la Manufacture des Gobelins qui en ont besoin. Nicolas MANCEL soulève ensuite la question de l'avenir statutaire de l'établissement. Le projet de service lancé il y a quelques années par M. BARBARET est en suspens et les agents s'interrogent sur leur devenir.

Martine LEGAC (SUD-Culture Solidaires) signale qu'étudiants et professeurs manifestent actuellement devant le ministère.

Nicolas MANCEL (CGT-Culture, Syndicat des Etablissements du Mobilier National et de la Manufacture des Gobelins) indique qu'il en est de même pour les agents du Mobilier national.

Franck RIESTER félicite tout d'abord les nouveaux élus. Il rappelle ensuite qu'en poste depuis quatre mois seulement, toutes les décisions n'ont pu être prises et que tous les problèmes n'ont pu être réglés. Franck RIESTER invite les élus à lui laisser un peu de temps avant de trancher et de prendre les décisions qui s'imposent.

Il signale que la cheffe du Service des musées de France a été nommée, en la personne d'Anne-Solène ROLLAND, de même que la cheffe du Service interministériel des archives de France, en la personne de Françoise BANAT-BERGER. S'agissant de l'INP, des Archives nationales ou encore des Archives du monde du travail, les recrutements sont en cours et les nominations interviendront rapidement pour éviter toute vacance.

Par ailleurs, le pass culture ne constitue pas la seule réponse à toutes les problématiques de démocratisation de la culture. Il s'agit néanmoins d'une belle innovation potentielle destinée à mettre à disposition de façon moderne toutes les offres culturelles du territoire et à permettre aux plus jeunes d'avoir accès à une autonomie dans leur parcours culturel. L'expérimentation sera évaluée et fera l'objet d'un débat en CTM.

S'agissant du débat national, la culture y a bien évidemment sa place. Le cadre de ce débat a été structuré autour de quatre grandes questions qui permettent chacune d'aborder la culture. Les Français doivent s'en saisir. Les lieux de culture constituent des lieux tout à fait appropriés pour organiser des débats et les hommes et femmes de culture ont toute leur place dans ce débat. Des initiatives seront menées en ce sens.

La coordination des Manifestations prévues dans le cadre des 60 ans du ministère a été confiée à Alain Lombard. Cet anniversaire sera l'occasion de se féliciter des politiques culturelles menées depuis 60 ans. Si Franck RIESTER reconnaît les problèmes existants, il souligne également que depuis des années, la France investit dans les politiques et les offres culturelles et accompagne la création. Cet anniversaire sera également l'occasion de moderniser ces politiques culturelles pour les adapter à l'évolution de la société.

Franck RIESTER répète sa volonté d'être à l'écoute, ce qui signifie entendre les remarques des représentants du personnel et en tirer les conséquences. Sur la question des spoliations, celles-ci ont été entendues sur un grand nombre de sujets. De la même façon, Franck RIESTER indique avoir tenu compte d'un certain nombre de demandes pour établir l'ordre du jour de la présente séance. Concernant les ressources humaines, il fait part de sa volonté totale de faire en sorte que leur gestion fonctionne mieux au sein du ministère. Cela nécessite du temps. Franck RIESTER entend réorganiser le fonctionnement des ressources humaines et des instances, la gestion des carrières et l'anticipation des recrutements, en lien avec les représentants du personnel. Concernant les procès-verbaux de CTM, il invite chacun à faire des efforts afin que les comptes rendus soient approuvés plus rapidement. S'agissant des séances plénières, il suggère de trouver un dispositif plus fluide permettant de fixer des dates plus facilement afin que les rencontres soient plus régulières. Franck RIESTER indique être pleinement engagé dans cette évolution.

Il signale par ailleurs qu'il n'assistera pas à la totalité des CHSCT M, mais qu'il sera présent en fonction de l'ordre du jour, et notamment sur les questions particulièrement sensibles d'organisation ayant des répercussions sur la vie des agents.

Quant au numérique, il constitue un outil au service des conditions de travail et au service de la qualité et de l'évolution des missions du ministère. Pour ce faire, Franck RIESTER entend souhaiter une direction en charge de la totalité du spectre lié au numérique. Pour autant, l'objectif n'est pas de supprimer le contact humain et les supports physiques. La fiche de paye papier est à ce stade conservée.

Concernant les différences de traitement entre écoles nationales et écoles territoriales d'art, entre opérateurs ou encore s'agissant des T3, Franck RIESTER indique avoir, là encore, une volonté très forte d'avancer. Ces sujets seront traités en cas par cas dans l'objectif d'une plus grande égalité, tout en tenant compte des spécificités de chaque fonction et de chaque opérateur.

Le sujet de la démocratisation culturelle sera évoqué dans le cadre des 60 ans du ministère. Dans le cas précis des dimanches gratuits dans les musées, Franck RIESTER indique être favorable à plus grande souplesse pour les musées dans la façon dont ceux-ci conçoivent et appliquent leur politique de démocratisation et d'accès à leur établissement. Les décisions ne doivent pas, de son point de vue, être appliquées partout de la même façon, en dehors de toutes réalités locales. A titre d'exemple, les dimanches gratuits au Louvre ne permettent pas véritablement de développer l'accès au musée, mais servent plutôt d'effet d'aubaine aux opérateurs touristiques. Il semble donc plus intéressant de réfléchir à des initiatives originales permettant d'attirer de nouveaux publics. L'objectif est donc d'expérimenter et d'évaluer.

Concernant l'accès des étudiants étrangers, Franck RIESTER juge nécessaire que ceux-ci aient accès aux écoles supérieures d'art, ce qui suppose une politique ambitieuse en matière de bourses. Un travail sur le sujet est prévu avec Frédérique VIDAL. La France doit continuer d'accueillir des étudiants étrangers, y compris ceux dont les moyens ne leur permettent pas d'accéder à ces écoles dans d'autres pays.

En matière d'égalité hommes-femmes, Franck RIESTER indique avoir une ambition très forte et une obligation de résultat. Tous les services sont mobilisés et un suivi sera mis en place. Concernant le rattrapage du ministère de la culture par rapport aux autres ministères, des éléments ont d'ores et déjà été négociés. Franck RIESTER entend amplifier le mouvement, en négociant des budgets supplémentaires, afin que chaque agent se sente fier et considéré. Il prend par ailleurs note de la problématique des cantines à laquelle il apportera une réponse prochainement.

Le projet Camus nécessite quant à lui sans doute réglages et adaptations. Franck RIESTER souligne toutefois que le regroupement des services dans Paris, dans des locaux neufs offrant de meilleures conditions de travail constitue une opportunité. Ce projet constitue l'occasion, pour les représentants du personnel, de faire part de leurs idées en matière d'organisation.

S'agissant d'AP 2022, Franck RIESTER confirme que les DRAC doivent rester un outil majeur, et renforcé, des politiques culturelles dans les territoires, ce qui nécessite des moyens humains et financiers, ainsi que des évolutions de procédures entre les DRAC et les administrations centrales afin que les décisions puissent être prises de façon plus réactive. Chacun doit être responsable de son travail et avoir confiance dans le travail de l'autre. Si les évaluations sont nécessaires, il ne s'agit pas de surveiller en permanence le travail de l'autre. Ainsi, les DRAC se doivent de prendre elles-mêmes les décisions relatives aux dossiers qu'elles établissent, sans faire appel au niveau central.

Concernant la Guyane, Franck RIESTER fait part de son attachement à la DAC, mais indique être dans l'impossibilité, à ce stade, de prendre un engagement en ce sens. Il s'engage en revanche à défendre ces spécificités. Il se rendra d'ailleurs prochainement en Guyane, en Guadeloupe et en Martinique.

L'UDAP 24 sera maintenue. Franck RIESTER indique être fortement mobilisé sur le sujet.

Revenant ensuite sur les ressources humaines, il indique avoir été frappé par le manque d'anticipation. Le sujet est prioritaire ; lorsque les départs sont connus, les remplacements et les formations doivent être anticipés, dans le respect des contraintes de la fonction publique.

Concernant le Mobilier national, Franck RIESTER indique avoir écrit le 23 janvier au Président de la Cour des comptes pour lui faire part de son point de vue sur son rapport. Il souligne toutefois ne pas avoir fait le choix d'une stratégie défensive, mais celui d'une stratégie offensive, marquée par une véritable ambition pour le Mobilier national et les manufactures, en lien avec M. LEMOINE et les équipes. Ces missions recouvrent des savoir-faire uniques qui doivent être défendus, mis en avant et pérennisés, ce qui suppose d'une part des adaptations et, d'autre part, des moyens. Un plan de communication sera établi à cette fin.

Nicolas MANCEL (CGT-Culture, Syndicat des Etablissements du Mobilier National et de la Manufacture des Gobelins) fait remarquer que l'avenir statutaire du Mobilier National reste particulièrement flou, et ce alors que M. LEMOINE occupe ses fonctions depuis un an. Il invite par ailleurs le ministre à ouvrir ses portes et à parler aux agents.

Franck RIESTER indique qu'il s'adressera aux agents.

Poursuivant ses réponses aux remarques précédentes, il répète que la discrimination syndicale est inacceptable et ajoute qu'il examinera les exemples précis qui lui seront transmis.

Concernant la gestion des ressources humaines, il indique avoir demandé à Denis DECLERCK d'accompagner la transformation de la fonction ressources humaines, en lien avec les équipes, et de travailler à l'amélioration du dispositif FONPEPS.

S'agissant des écoles d'art, l'objectif consiste à débloquent l'évolution des statuts dans les écoles nationales, avant d'élargir la réflexion et les décisions aux écoles territoriales, ce qui nécessitera d'échanger avec les collectivités territoriales et le ministère de la Cohésion des territoires.

Concernant le cycle des études de la culture, l'objectif consiste à s'inspirer du fonctionnement de l'Institut des hautes études de défense nationale afin de former des cadres issus du secteur public, des collectivités territoriales et du secteur privé, ainsi que des parlementaires, aux enjeux de la culture pour en faire des ambassadeurs de la culture. Cet outil sera l'occasion d'échanges et de réflexions prospectives avec des experts du secteur et des intellectuels. L'objectif est également d'en faire un outil de rayonnement et d'influence vis-à-vis de l'étranger et des sphères de décision.

Gaël MESNAGE (CGT-Culture) donne lecture d'une déclaration au nom de l'intersyndicale CGT-FSU-SUD de la Bibliothèque Nationale de France (BNF).

« Depuis plusieurs mois, les personnels de la BNF, avec l'intersyndicale CGT-FSU-SUD, se mobilisent pour l'emploi et les budgets de la bibliothèque. Depuis mai 2018, de nombreux préavis de grève ont été déposés, générant d'importantes perturbations. CHSCT et CT ont été boycottés et reportés. Le Conseil d'administration du 29 novembre a été envahi par près de 200 collègues en colère. Le 14 décembre, le site de Tolbiac a été totalement bloqué par les grévistes. Le 5 février dernier encore, les agents de la BNF étaient en grève. Par ces différentes actions, les personnels de la bibliothèque souhaitent dénoncer les difficultés qu'ils rencontrent au quotidien, aggravées par des projets de réorganisation du travail en service public, notamment le week-end, par le maintien dans la précarité d'un certain nombre de nos collègues, dans des conditions allant à l'encontre des préconisations mêmes du ministère de la culture. Alors que la BNF est l'un des établissements du ministère les plus touchés par les suppressions de poste, que le périmètre de ses missions s'est élargi (numérisation par exemple), que des projets d'envergure se multiplient (réouverture du site historique de Richelieu, etc.), le budget 2019 entérine de nouvelles suppressions d'emploi portant à 304 le nombre de postes supprimés en dix ans. Ce sous-effectif chronique n'est plus tenable et la baisse continue du plafond d'emploi budgétaire doit cesser. Sur ces questions budgétaires essentielles, le personnel attend que le ministère renforce les crédits et les effectifs, permettant à la BNF d'assurer pleinement ses missions. Nous rappelons que la BNF attend toujours la nomination d'un directeur ou d'une directrice générale et nous soulignons la grave crise que traverse la DDRH de l'établissement depuis plus de trois ans. Cette crise a de nombreuses conséquences, tant sur le suivi des dossiers individuels que sur la gestion collective des carrières – par exemple l'application du RIFSEEP, ainsi que sur le dialogue social qui est, à ce jour, ébranlé, par des pratiques jusqu'ici jamais rencontrées, avec du chantage, des menaces et une tentative de restreindre la liberté d'expression syndicale. Nos organisations syndicales et les personnels de la BNF attendent donc des actes forts, notamment de la part du ministère de la culture, et de véritables annonces sur l'emploi, sur le budget et sur la stabilisation des plus précaires pour répondre à la crise que traverse notre établissement. »

Gaël MESNAGE rappelle que la BNF constitue l'une des plus grandes bibliothèques du monde. Or en dix ans, les crédits de conservation, alloués à la préservation des collections, ont diminué de 50 %, tandis que plus de 300 postes ont été supprimés. Le ministère met cette bibliothèque à genou.

Cécilia RAPINE (CFDT-Culture) indique partager la nécessité d'améliorer la gestion des ressources humaines et d'anticiper les recrutements. Elle souhaite toutefois que l'ensemble des instances et des représentants du personnel soient mobilisés dans cette réflexion, CAP et CCP compris. Il a en effet été constaté que, dans les CAP, les retours d'agents partis en congé recherche ou dans d'autres ministères ne sont pas anticipés, y compris lorsque la date de retour est parfaitement connue. Ce mode de gestion traduit une espèce de négation des individus eux-mêmes et le retour constitue une difficulté majeure, à tel point que certains agents rechignent à partir en formation longue ou dans d'autres ministères. Cécilia RAPINE souligne que tout dépendra de la façon dont le ministre conçoit le dialogue social au sein du ministère et insiste pour que les représentants du personnel disposent d'une certaine marge de manœuvre face aux projets qui seront proposés par l'administration.

Elise MULLER (SUD-Culture Solidaires) estime que la problématique de la gratuité du dimanche au Louvre n'a pas été abordée de la bonne manière, en ce sens que celle-ci constituait l'opportunité d'expérimenter certaines choses en termes de démocratisation culturelle. Or plutôt que d'utiliser ce cadre, le choix a constitué à supprimer cette disposition pour créer des nocturnes gratuits le samedi, sans que les effectifs nécessaires au bon fonctionnement du musée soient prévus. Si l'établissement nourrit peut-être un projet culturel ambitieux, il n'en dispose pas des moyens, ce qui met en danger le patrimoine.

Concernant l'autonomie de gestion, Elise MULLER souligne que les représentants du personnel ne disposent d'aucun élément concernant l'organisation pratique de sa mise en œuvre : points de contact au ministère pour les établissements concernés selon les problématiques, procédure de saisine des guichets uniques de la DGAFF, etc. La question de l'action sociale prouve l'incapacité du ministère à instruire correctement les problématiques spécifiques aux établissements publics autonomes. Les représentants du personnel s'interrogent également sur la structuration du réseau musées dans cette nouvelle configuration, marquée par le nombre croissant d'établissements en autonomie de gestion. Elise MULLER souligne par ailleurs que la question du budget vacation dans les DRAC n'a fait l'objet d'aucune réponse. Pour finir, elle évoque les urgences sociales actuelles qui concernent les écoles d'art, le Mobilier national ou encore la BNF et dont les personnels et les usagers ont besoin de réponses claires.

Se faisant l'écho de la volonté du ministre de réorganiser le dialogue social et la gestion des ressources humaines, **Wladimir SUSANJ (CGT-Culture)** invite le ministre à recevoir les manifestants. S'agissant du grand débat, il tient à souligner que celui-ci s'articule autour de quatre thématiques imposées qui en constituent la limite et empêchent de fait la tenue d'un véritable grand débat.

Quant au projet Camus, il ne constitue pas un « beau » projet, mais un projet de vente à la découpe du patrimoine immobilier du ministère de la culture, de suppression d'emplois et d'un certain nombre de missions, dont le coût sera extrêmement élevé pour les agents en termes de densification des locaux. La réorganisation de la gestion des ressources humaines constitue, à cet égard, le principal levier de l'administration. Wladimir SUSANJ considère que le projet Camus cassera le ministère de la culture et aura un impact très négatif sur les Archives nationales. L'ensemble des organisations syndicales appellent donc à l'unité et à la solidarité pour le mettre en échec. La CGT-Culture entend même mettre le ministre en échec, au regard du caractère néfaste de la politique mise en œuvre. Pour finir, Wladimir SUSANJ évoque les questions de rémunération et de pouvoir d'achat. Avant de rattraper les autres ministères en matière indemnitaire, un rattrapage au sein même du

ministère de la culture serait un préalable, notamment au bénéfice des agents des services à compétence nationale et de ceux mis à disposition des archives départementales qui ne perçoivent pas les régimes indemnitaires en vigueur au sein de l'administration centrale. Alors que le sujet est évoqué depuis cinq ans, il ne fait l'objet de véritables discussions que depuis la condamnation du ministère par le tribunal administratif le 5 octobre 2018.

Wladimir SUSANJ observe que si le ministre n'a pu trancher l'ensemble des dossiers en quatre mois, un certain nombre de décisions ont été prises concernant Camus, les suppressions d'emploi ou encore la baisse du budget 2019. Il l'invite donc à trancher en faveur du droit. A cet égard, les personnels des archives nationales doivent percevoir les régimes indemnitaires qui leur sont dus, de même que l'ensemble des agents affectés dans les services à compétence nationale.

Corinne CHARAMOND (SNAC-FSU) observe que depuis près de dix ans, le ministère se targue de vouloir mettre en place une GPEEC, destinée à éviter les pertes d'emploi et de compétences. Or tous les établissements publics et services du ministère perdent quotidiennement des emplois suite à des départs, sans anticipation ni transfert de compétences, alors que celles-ci n'existent nulle part ailleurs. Ce faisant, certaines missions viennent à disparaître. Le ministère lui-même se devrait de donner l'exemple en la matière, en engageant une politique volontariste et en y allouant des moyens. Corinne CHARAMOND demande que la GPEEC et la GPRH deviennent, enfin, fonctionnelles. Elle souligne par ailleurs que le bilan social n'a pas été présenté depuis longtemps, alors que celui-ci permet d'avoir une vision globale du ministère.

Jean-Paul LEONARDUZZI (CGT-Culture) signale que le ministre n'a pas répondu aux questions posées concernant le chantier AC 2022, sur lequel le dialogue social n'a absolument pas fonctionné. Les représentants du personnel souhaitent pouvoir débattre des dix chantiers. Jean-Paul LEONARDUZZI demande par ailleurs que la cheffe du service RH présente le projet de réforme à ses agents. Aucune évolution du ministère ne sera possible sans y associer les organisations syndicales et les agents. Jean-Paul LEONARDUZZI invite également le ministre à répondre aux questions posées concernant le mécénat et la BNF.

Franck RIESTER indique avoir tout à fait conscience des revendications des organisations syndicales concernant la BNF, qui constitue un sujet prioritaire. Il précise avoir échangé sur le sujet avec Laurence ENGEL et s'être rendu sur le chantier Richelieu. Comme dans les DRAC, la décision a été prise de pérenniser certains métiers, ce qui explique les budgets mobilisés pour les vacations, ces dernières ne constituant toutefois pas une fin en soi. La baisse des budgets de vacation ne doit donc pas être perçue négativement. L'enjeu est que les postes soient pourvus et en nombre suffisant. Franck RIESTER signale avoir prévu de visiter prochainement les autres sites de la BNF afin d'avoir une vision globale de la problématique.

Le mécénat constitue par ailleurs une formidable opportunité qui doit être encouragée. Les opérateurs de la culture ont besoin des fonds du secteur privé et des particuliers. Parallèlement, ces dispositifs doivent être évalués pour éviter les dérives.

Concernant la gratuité le dimanche au Louvre, Franck RIESTER indique qu'elle a donné lieu à des évaluations, révélant que cette opération constitue un effet d'aubaine pour les opérateurs touristiques tandis qu'elle ne répond pas à l'objectif de trouver de nouveaux publics. Fort de ce constat, il paraît opportun d'identifier de nouveaux dispositifs permettant de l'atteindre. Quant aux problématiques d'agents, elles doivent être résolues.

Franck RIESTER indique ensuite ne pas partager le point de vue de M. SUSANJ concernant le projet Camus et être convaincu du fait que les organisations peuvent être modifiées dans un souci d'amélioration. Ce beau projet reste à définir dans le détail, notamment sur la base des remarques qui émaneront des représentants du personnel et qui contribueront à

améliorer les conditions de travail, la qualité du service et les politiques culturelles. Franck RIESTER souligne être à l'écoute de ces derniers sur le sujet. En revanche, la décision qui consisterait à ne rien changer ne lui semble pas être la bonne. Les conditions de travail actuelles au sein du ministère de la culture nécessitent d'être améliorées de façon significative pour lutter contre l'éparpillement des services et améliorer l'immobilier et le mobilier.

Franck RIESTER regrette que d'aucuns puissent souhaiter l'échec des politiques publiques et du ministère de la culture. Interpellé sur les Archives nationales, il réaffirme son attachement à cette mission de service public, qui bénéficiera des moyens et des effectifs nécessaires. Pour autant, il ne s'agit pas de figer l'existant.

Franck RIESTER signale, avant de quitter la séance, qu'il recevra, à titre exceptionnel, les équipes du Mobilier National qui souhaitent le rencontrer. Il ne souhaite toutefois pas que chaque CTM soit l'occasion, pour une institution donnée, de se déplacer au ministère pour être reçue par ses soins. Franck RIESTER insiste sur le fait qu'il appartient à l'ensemble des membres de son cabinet et des directions générales de se préoccuper des questions sociales. La mise en œuvre d'une nouvelle organisation au sein des Ressources humaines permettra en outre un dialogue social permanent.

Franck RIESTER précise qu'il ne rencontrera pas ce jour les personnels des écoles d'art. Ceux-ci seront toutefois reçus prochainement.

Franck RIESTER quitte la séance.

La séance est suspendue.

Point 2) Approbation du règlement intérieur du CTM (<i>pour avis</i>)
--

Hervé BARBARET précise que ce point qui n'était pas initialement prévu a été porté à l'ordre du jour à la demande de plus de la moitié des membres du CTM. Il propose de baser les travaux sur les modifications apportées en CHSCTM quelques jours auparavant. Il souhaite évoquer certains thèmes d'ores et déjà abordés lors de réunions informelles avec les organisations syndicales afin de conduire les travaux des instances de manière plus organisée. Le premier de ces sujets est la prise en compte des travaux préparatoires par la rédaction d'un procès-verbal soulignant les points de convergence et de divergence qui ressortent des groupes de travail.

Cécilia RAPINE (CFDT-Culture) estime que de tels comptes rendus devraient également être rédigés pour le Comité national d'action sociale (CNAS) qui rassemble également des groupes de travail, principalement pour certains sujets d'importance.

Hervé BARBARET le confirme et présente des modèles types de ces documents. Il rappelle que les groupes de travail constituent le meilleur moyen de travailler les sujets de manière technique, de faire émerger la complexité de chaque thème ainsi que les points de convergence et d'aboutir à des solutions. L'objectif est de focaliser les débats de l'instance sur les aspects qui méritent un arbitrage en séance.

Pour ce faire, un bon fonctionnement des groupes de travail paraît nécessaire de même qu'une participation de l'ensemble des organisations syndicales. Personne ne doit remettre en cause la légitimité d'un groupe de travail au prétexte de ne pas y avoir participé.

Hervé BARBARET insiste sur la nécessité de retranscrire les points de divergence dans le but d'alléger les ordres du jour et de ne pas refaire les débats en instance. Ainsi, le groupe de travail reste le lieu de la discussion approfondie avec un niveau d'expertise renforcé.

Puis, en instance, seront seuls abordés les points méritant arbitrage. En outre, le compte rendu du groupe de travail devra être annexé au procès-verbal de l'instance pour le caractère opposable du procès-verbal et une meilleure information des agents. Par ailleurs, ce fonctionnement devrait améliorer le temps de rédaction du procès-verbal du CTM, les éléments de fond étant d'ores et déjà établis.

Cécilia RAPINE (CFDT-Culture) considère qu'un paragraphe devrait être ajouté au sujet de la gestion du CTM en cas d'envahissement. Elle s'interroge sur la durée de validation du relevé de décisions des groupes de travail et la manière de traiter un sujet si une ou plusieurs organisations syndicales n'ont pu effectuer cette validation.

Frédéric MAGUET (SNAC-FSU) rappelle que cette question des procès-verbaux des groupes de travail revêt une importance particulière. Leur qualité et leur utilité ressortent dans les documents annexés au CTM du jour. Néanmoins, cet aspect pèse lourdement sur le service Dialogue social. Frédéric MAGUET estime que ce service mérite de recevoir un renfort de personnel comme de moyens – notamment de moyens informatiques – permettant de réaliser efficacement ce travail.

Tahar BEN REDJEB (SUD Culture Solidaires) confirme son accord avec la démarche proposée, conformément aux discussions préparatoires. Ce CTM constituera un exemple de séance où l'ensemble des points ne pourra pas être traité, ce qui nécessitera probablement l'organisation d'un autre Comité technique ministériel. Les procès-verbaux représentent un élément essentiel et leur rédaction demandera un temps important tant que les réunions préparatoires ne joueront pas leur rôle.

De plus, Tahar BEN REDJEB estime qu'une certaine discipline doit être adoptée pour les prises de paroles. Il ne souhaite pas que chacun intervienne quand bon lui semble. Il considère que les interventions des organisations syndicales qui se succèdent font le jeu de l'administration qui ne répond alors qu'à une partie des questions. Ainsi, il propose une limite d'une ou deux interventions relativement brèves qui viendront s'ajouter aux éventuelles déclarations liminaires.

Jean-Paul LEONARDUZZI (CGT-Culture) signale que, à l'instar du fonctionnement du CHSCTM, la validation des comptes rendus de réunions préparatoires risque de ralentir les travaux du CTM. Certains arbitrages s'avèrent nécessaires lors de la tenue des groupes de travail et leur absence peut également provoquer un blocage de l'instance. Cependant, Jean-Paul LEONARDUZZI souhaite conserver la liberté d'intervenir sur des thèmes déjà débattus.

Cécilia RAPINE (CFDT-Culture) se déclare en accord avec l'opinion de Tahar BEN REDJEB sur la gestion du temps et la succession des interventions. Elle souhaite un débat serein où chacun respecte les mêmes règles et elle considère que la gestion du temps doit s'appliquer également aux réunions de travail. En outre, les échanges peuvent se prolonger en dehors des réunions par écrit ou par visioconférence. Tout le monde ne travaillant pas à Paris, les déplacements demandent du temps, de même que les changements répétés de date de convocation. La visioconférence a, de surcroît, des effets positifs sur la transition énergétique et écologique. Aussi, sa mise en œuvre pour les réunions de travail requiert l'attribution de moyens afin d'éviter des temps de transports importants pour des séances courtes. Enfin, Cécilia RAPINE indique que la CFDT-Culture – syndicat national d'un ministère national — refuse de devenir un syndicat purement parisien, c'est-à-dire un syndicat dont seuls les membres parisiens pourraient participer aux réunions.

Hervé BARBARET souligne l'importance de déterminer les éléments des groupes de travail qui peuvent être présentés au CTM. Il relève de la responsabilité du groupe de travail d'indiquer à l'instance les points sur lesquels il subsiste des désaccords. Les groupes de travail ne doivent pas rechercher absolument le consensus, mais s'en remettre à l'arbitrage

de l'instance.

Quant à la formalisation, le compte rendu ne doit pas représenter un verbatim, mais un état des sujets traités et des divergences qui en résultent. Cet état serait ensuite annexé au procès-verbal de l'instance. Ce dernier indiquera la décision de l'instance sur les différents points de désaccord. L'objectif de la démarche consiste bien à se concentrer sur les sujets cruciaux pour économiser du temps et tenir des débats plus concrets.

Hervé BARBARET estime que l'organisation du temps de parole doit relever d'un accord informel entre les parties. Il propose un tour de table — permettant aux différentes organisations syndicales d'exposer leur point de vue – suivi d'une réponse de l'administration et d'un éventuel second tour de table avant d'aborder le thème suivant.

Il considère que l'organisation des groupes de travail doit rester très pragmatique en utilisant, selon les cas, la vidéoconférence ou l'audioconférence. Toutefois, la présence physique des participants peut s'imposer pour certaines réunions. Hervé BARBARET confirme qu'il n'est pas nécessaire d'exiger la présence des personnes physiquement éloignées. Il trouve nécessaire d'instaurer un état d'esprit qui aboutisse à une efficacité optimale au service de la qualité des débats.

Tahar BEN REDJEB (SUD Culture Solidaires) reconnaît que les réunions ne peuvent pas rester exclusivement parisiennes. Cependant, il estime que la visioconférence ne suffit pas pour régler le problème et cite l'exemple des DRAC qui utilisent ce système. Tout service utilise ce moyen de communication au moins une fois par semaine. Tahar BEN REDJEB craint que l'audioconférence soit un système défavorisant les personnes à distance qui suivent moins bien la réunion et peuvent moins s'exprimer. Il estime que les discussions syndicales nécessitent la présence physique. Les camarades trop éloignés ne sont pas tenus de faire le déplacement et peuvent transmettre leur avis par l'intermédiaire d'un porte-parole.

Hervé BARBARET confirme l'importance de la présence physique pour certaines réunions. Néanmoins, la circulation d'informations collaboratives peut se contenter d'audioconférences et visioconférences. Il répète la nécessité de rester pragmatique dans l'organisation des réunions.

Sylvie BOCAGE-LAGARDE (CGT-Culture) souligne l'importance de la discussion d'une modification du règlement intérieur du CTM consécutivement à l'arrivée de nouveaux élus et aux transformations de la composition des délégations, ce qui explique la demande d'inscription de ce point à l'ordre du jour. Elle donne l'exemple du fonctionnement des commissions administratives paritaires (CAP) qui utilisent le logiciel Sémaphore pour la gestion documentaire. Or, les élus du CTM n'ont pas été informés de cette possibilité de se procurer la documentation. Par ailleurs, tous les camarades ne disposent pas d'un accès à cet outil informatique. Pour cette raison, les six élus titulaires de la CGT-Culture souhaitent recevoir la documentation de chaque séance sur papier. Sylvie LAGARDE ajoute que la documentation étant remise tardivement, les moyens de se la procurer ne doivent pas se complexifier.

S'agissant de l'organisation des groupes de travail en visioconférence, elle rappelle que peu de salles sont équipées de ce système qui fonctionne imparfaitement. Elle craint que la remise de documents ou la diffusion de présentations PowerPoint en séance ne favorisent pas la diffusion de l'information. Ces différentes questions doivent être résolues avant la généralisation de ce dispositif.

Par ailleurs, Sylvie LAGARDE propose de tenir certains groupes de travail en d'autres lieux que les locaux du ministère. Elle affirme avoir entendu les propos du ministre, mais doute de

l'efficacité du tout numérique alors que la visioconférence elle-même ne fonctionne pas encore correctement.

Philippe MOREL (CFDT-Culture) précise que les membres des groupes de travail doivent disposer d'un mandat clairement établi afin de pouvoir engager les structures qu'ils représentent aussi bien pour les syndicats que pour l'administration. Bien que ces éléments paraissent évidents, il estime nécessaire de les rappeler.

Elise MULLER (SUD Culture Solidaires) souligne l'importance des documents préparatoires et regrette leur mise à disposition aléatoire et fractionnée. Quant aux discussions préalables à la tenue de l'instance, elles s'avèrent indispensables, mais les organisations syndicales doivent y être entendues. Par exemple, s'agissant de la responsabilisation des établissements publics, les demandes de garanties de SUD n'ont pas été comprises et n'ont pas obtenu de réponse formelle. Ainsi, ces questions seront de nouveau posées à l'avenir.

Corinne CHARAMOND (SNAC-FSU) estime que la mise à disposition de la documentation via l'outil Sémaphore fonctionne correctement. Toutefois, le responsable de la réalisation de la documentation ne possède pas l'accès aux outils nécessaires. De plus, certains services ne disposent pas d'un débit suffisant pour recueillir un volume important de documentation. Corinne CHARAMOND souligne cette fracture numérique qui doit être prise en compte dans la dématérialisation des projets du ministère. Elle demande des outils et des formations adaptés pour les agents afin de respecter les personnes qui établissent la documentation et celles qui la consultent.

Vincent KRIER (CGT-Culture) réitère la demande du maintien de certains exemplaires papier de la documentation. En outre, l'édition de cette documentation sur les imprimantes fournies aux organisations syndicales s'avère contradictoire avec les objectifs de développement durable. Vincent KRIER estime en effet que le ministère dispose d'un matériel de reprographie plus adapté pour fournir les tirages papier. De plus, il demande que les délais de mise à disposition de la documentation soient systématiquement respectés.

S'agissant des groupes de travail, la position commune — ou celle de chaque organisation syndicale en cas de divergences — figurant dans le compte rendu devrait être validée par les organisations syndicales elles-mêmes. Les procès-verbaux peuvent être utilisés en comité technique pour rappeler les paroles du ministre ou les éventuels engagements de l'administration centrale ainsi qu'au tribunal administratif en cas de recours pour la reconnaissance des droits des agents. Vincent KRIER demande l'organisation systématique de réunions pour travailler les textes rejetés à l'unanimité par les organisations syndicales, ces réunions restant extrêmement rares. Il considère que cette demande va dans le sens de la loi. Il déplore que les organisations syndicales aient dû insister pour obtenir l'inscription de la modification du règlement intérieur à l'ordre du jour alors que le CTM a toujours rendu un avis sur cette modification en début de nouvelle mandature.

Hervé BARBARET rappelle que ce point figure bien à l'ordre du jour et que des réunions de travail sont systématiquement organisées en cas d'avis unanimement négatif.

Cécilia RAPINE (CFDT-Culture) précise que la CFDT ne demande pas d'exemplaire papier de la documentation et salue la mise en place d'un accès collaboratif à Sémaphore. Il lui paraît indispensable de s'emparer du sujet de la transition énergétique et durable dans le cadre du travail.

Isabelle GADREY rappelle la principale modification du règlement intérieur demandée lors du CHSCTM consistant au remplacement de la phrase « les représentants suppléants du personnel peuvent assister aux réunions » par « les représentants suppléants du personnel

peuvent *participer* aux réunions » afin de se conformer à la rédaction du texte pour la Fonction publique et aux pratiques ministérielles. Les autres changements s'avèrent plus spécifiques au CHSCTM.

Tahar BEN REDJEB (SUD Culture Solidaires) souhaite une concordance entre le règlement intérieur du CTM et celui du CHSCTM, ce dernier ayant subi de plus amples modifications. Il confirme la nécessité de remplacer le verbe assister par participer dans les articles 13 et 14 du règlement intérieur. Il propose la mise aux voix de ces modifications afin d'achever rapidement ce point de l'ordre du jour.

Hervé BARBARET requiert l'avis des membres du CTM sur la modification du règlement intérieur.

La modification du règlement intérieur recueille un avis favorable à l'unanimité.

Corinne CHARAMOND (SNAC-FSU) indique que l'Institut national de recherches archéologiques préventives (INRAP) a d'ores et déjà tenu son CTM portant modification du règlement intérieur. Les organisations syndicales se sont élevées contre la proposition de suppression des convocations des suppléants aux séances. Corinne CHARAMOND demande que les règlements intérieurs des CT des établissements dépendant du ministère de la Culture ne puissent pas comporter de propositions inférieures à celle du CTM.

Hervé BARBARET estime nécessaire d'appliquer la loi et toute la loi. Or, cette proposition semble aller au-delà. Les mots ayant un sens, le rôle du suppléant consiste à suppléer un titulaire lorsque celui-ci est empêché. Néanmoins, en l'espèce, Hervé BARBARET reconnaît l'existence d'une coutume ministérielle en l'intégrant au règlement intérieur. En revanche, il ne souhaite pas l'imposer aux instances des établissements dépendant du ministère. Le dialogue social doit s'exercer dans chaque établissement pour décider ce qui doit y être mis en œuvre.

Corinne CHARAMOND (SNAC-FSU) rappelle les propositions des divers règlements intérieurs — au sujet d'une réunion de renégociation suite à un avis unanimement négatif — selon lesquelles le président d'une instance peut décider de l'organisation de cette réunion. Si l'administration recherche l'indépendance des établissements publics, elle doit rester attentive à l'indépendance en matière de dialogue social qui peut s'immiscer progressivement dans les règlements intérieurs et provoquer des dégâts. Pour éviter une dégradation du dialogue social dans les établissements qui peuvent connaître des difficultés, l'administration doit veiller à ce que les décisions au niveau ministériel aient force d'exemple dans les établissements publics qui dépendent du ministère.

Hervé BARBARET affirme que, si certaines irrégularités devaient être observées dans le fonctionnement des instances de ces établissements, le ministère veillerait à faire appliquer la loi.

Jean-Paul LEONARDUZZI (CGT-Culture) propose la diffusion d'un règlement intérieur type dont pourraient s'inspirer les établissements.

Jean CHAPELLON (UNSA-CFTC) rappelle le délai de rédaction du procès-verbal qui est d'un mois. Celui-ci doit parvenir avant la séance suivante pour permettre la rédaction des suites à la séance qui doivent elles-mêmes être transmises dans les deux mois. Ces aspects figurent dans le décret et doivent être indiqués aux établissements qui devront les respecter ou, à tout le moins, s'en donner les moyens.

Hervé BARBARET confirme que l'objectif consiste bien à fluidifier ces échanges afin d'accélérer la rédaction des procès-verbaux.

Un débat s'engage sur la tenue du point suivant et l'organisation de la pause méridienne. La CGT propose de voter une inversion de deux points de l'ordre du jour. Cette proposition est appuyée par SUD-Culture et SNAC-FSU.

La CFDT s'interroge sur sa participation au CTM l'après-midi et regrette que les organisations syndicales majoritaires ne respectent pas les organisations minoritaires.

Un intervenant rappelle que le ministre a reçu les agents du mobilier national dans le cadre de la situation exceptionnelle qui résulte du rapport de la Cour des comptes et qui nécessitait une parole politique forte.

La séance est suspendue pour la pause méridienne.

Point 3) Projets de textes portant sur la responsabilisation des établissements publics (*pour avis*)

1/Projet de décret portant délégation de pouvoir en matière de gestion de certains personnels relevant du ministère chargé de la Culture

2/ 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

Hervé BARBARET rappelle que ce point porte sur deux textes. Le premier constitue un projet de décret portant délégation de pouvoir en matière de gestion de certains personnels relevant du ministère chargé de la Culture. Le second est un 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. Ce dossier a été étudié depuis plusieurs mois dans le cadre du chantier interministériel « Action publique 2022 » visant la responsabilisation des établissements publics via trois objectifs :

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

Les textes soumis à l'approbation du CTM traduisent réglementairement la mise en œuvre de cette délégation. Le périmètre de la délégation regroupe quatre établissements publics : le Centre des monuments nationaux (CMN), l'Etablissement public du musée d'Orsay et du musée de l'Orangerie, l'Etablissement public du château, du musée et du domaine national de Versailles, mais également l'Etablissement public du musée du Louvre qui bénéficie d'ores et déjà d'une délégation de pouvoir fixée le 18 novembre 2003 par décret. Le champ de la délégation de pouvoir ouvert par les projets de textes s'avère très essentiellement similaire à celle qui est actuellement consentie au musée du Louvre.

Le premier projet comporte six articles et une annexe. L'article 1 fixe le principe de la délégation de pouvoir du ministre chargé de la Culture à des autorités mentionnées à l'article 2 du projet de décret, en l'occurrence les présidents des quatre établissements publics concernés.

Le 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 se compose de cinq articles. L'article 1 fixe la liste des actes de gestion délégués aux présidents de ces établissements publics. Le champ des actes s'avère globalement similaire à celui ouvert pour le musée du Louvre.

Les deux évolutions notables portent sur l'ajout de deux nouveaux actes par rapport au champ actuel du musée du Louvre :

- l'attribution des autorisations d'exercice des fonctions en télétravail en application du décret du 11 février 2016,
- 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.

Les deux articles sont identiques, mais il était nécessaire de distinguer les établissements compte tenu de l'entrée en vigueur différenciée entre ces établissements de la délégation de gestion du fait du calendrier distinct du transfert de la masse salariale.

Hervé BARBARET rappelle que ce point a déjà fait l'objet de discussions avec les représentants du personnel au cours des mois précédents.

Caroline GARDETTE évoque le discours du ministre sur les cotisations sociales et la compensation de l'impact de la fiscalisation et de la socialisation.

Hervé BARBARET indique qu'il ressort de la réflexion interministérielle que la solution la plus adaptée reste celle de la compensation à l'euro l'euro pour les agents des conséquences de l'assujettissement et de la fiscalisation des prestations sociales spécialisées versées par les établissements.

Valérie RENAULT (CGT-Culture) souhaite rappeler l'ensemble du processus afin de corriger certaines inexactitudes. Les conséquences d'un tel projet sont largement connues puisque des mesures similaires avaient été mises en place en 2003 au Louvre et à la Bibliothèque nationale de France (BNF). Cette dernière a connu la déconcentration des actes de gestion. L'analyse de la CGT sur le fond reste identique à celle de 2003. Cependant, les conséquences d'un tel projet s'avèrent particulièrement redoutables actuellement pour le devenir du ministère et de ses missions, notamment au regard des choix politiques.

Valérie RENAULT poursuit en déclarant que la volonté de réduire les administrations centrales met à mal la cohérence des politiques du personnel et d'emploi du ministère de la Culture et, ainsi, son avenir. La volonté d'asphyxier le statut général et les corps particuliers pour mieux s'en défaire – mais sans jamais l'affirmer – semble emblématique de la nocivité de ce projet pour le service public de la Culture qui, par ailleurs, connaît d'autres impératifs en termes d'exigences sociales et citoyennes.

Malgré une mobilisation importante du personnel, le projet ne semble pas devoir être stoppé. Aussi, les évolutions à prévoir sont :

- L'extinction programmée des recrutements sous statut particulier de fonctionnaires au fil des départs en retraite par l'absence de recrutements de fonctionnaires. L'avant-projet de loi de transformation de la Fonction publique accrédite cette hypothèse.
- L'accroissement des recrutements de personnels contractuels précaires en lieu et place de fonctionnaires titulaires.
- L'externalisation des missions des fonctionnaires.
- L'extinction par asphyxie du statut général et des fonctionnaires au ministère de la Culture.
- Le développement de l'inégalité de traitement entre agents comme nouvelle règle de gestion et la détérioration des collectifs de travail qui s'ensuit.
- La perte d'expertise de l'administration centrale, celle-ci ne disposant plus des capacités nécessaires.
- L'absence de maîtrise de l'expertise nécessaire à la gestion statutaire dans les établissements faute de moyens et de personnel et le non-respect des règles statutaires qui s'ensuit.

- Le développement du contentieux entre les agents, les établissements et le ministère.
- La dégradation de la qualité de l'information ministérielle relative à la gestion du personnel.

Valérie RENAULT rappelle qu'en 2010, en récupérant la paye de 5 000 agents affectés en régions, l'administration centrale et ses personnels ont fourni des efforts considérables d'adaptation et que des gains de productivité ont été réalisés. Pour autant, la CGT ne considère pas la situation comme parfaite. L'absence de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences, les difficultés de mise en œuvre des systèmes d'information, le manque de coopération entre direction métier, secrétariat général et établissement ainsi que l'absence de marge de manœuvre pour traiter des questions comme la subrogation causent de réelles difficultés à la bonne marche du ministère et à la carrière des agents. A cela, Valérie RENAULT ajoute la détérioration des délais de remise des fiches de paye.

Elle poursuit en déclarant que, alors que la mutualisation est vantée comme l'alpha et l'oméga des politiques publiques, la disposition proposée constitue une mesure de démutualisation au mépris des deniers publics et du bon sens de la gestion administrative. Le maintien des collectifs de travail experts de ces questions d'administration centrale pourrait améliorer la situation. La casse des collectifs de travail et de leur expertise relève, selon elle, d'une certaine forme d'irresponsabilité en matière d'administration du ministère. Malgré des déclarations sur la mobilité, les agents titulaires se trouvent démunis de possibilités pour construire leurs carrière et parcours professionnels ou développer leur expertise. La mobilité semble de plus en plus imposée par des réorganisations et non choisie par les agents. Les mutations pour rapprochement de conjoint ou pour agent ayant qualité de travailleur handicapé – qui sont des motifs de priorité légaux – se heurtent à des barrières technocratiques comme les autorités d'emplois et ce, au mépris de la loi.

Malgré le rappel du principe d'égalité, les éléments mis en place constituent des dispositifs d'inégalité de traitement. Cette situation existe depuis 2003, mais le ministère n'a apporté aucune amélioration. L'absence de contrôles, d'inspections régulières de l'IGAC et de transparence dans les établissements sur la déconcentration des actes de gestion ne laisse aucun espoir d'amélioration sur le principe de la mise en œuvre de l'égalité de traitement. Ni les bilans sociaux ni les observatoires des rémunérations, primes et indemnités n'intègrent les données des agents titulaires en gestion directe du Louvre et de la BNF. La qualité d'archivage des dossiers administratifs représente également une question essentielle. Aucune réponse n'a jamais été apportée à ces différentes remarques. La différence de traitement entre hauts fonctionnaires qui s'autorisent mobilités, rémunérations et carrières « rubis sur l'ongle » et les « restes » du ministère qui verront leur avenir figé dans un établissement sans perspective de retour en administration centrale, en service déconcentré ou service à compétence nationale suscite une importante colère du personnel. Il n'existe aucun droit d'option en pareille circonstance. Ainsi, les carrières de tout le personnel et les perspectives de mobilité sont touchées. Valérie RENAULT estime que le cynisme du ministère s'avère outrancier et que le ministre agit en contradiction de ses déclarations. Elle regrette l'absence d'organisation de réunions sur le sujet malgré un grand nombre de questions, notamment sur les prestations sociales.

Elle poursuit en affirmant que l'exigence sociale et citoyenne du service public de la Culture est une construction de chaque jour, le projet de déconcentration des actes de gestion constitue un signal fort de la volonté du ministre de pousser l'autonomie des établissements à son maximum en désengageant le ministère de la Culture de ses responsabilités, en obligeant les établissements à recourir aux ressources propres, à privatiser les espaces publics en développant les mécénats et sponsorings pour maintenir leurs capacités opérationnelles. Dans ce modèle, le fonctionnaire devient une charge alors qu'il est une

richesse pour le développement des politiques publiques culturelles qui mettent en avant l'accès aux œuvres, le partage et la connaissance.

Valérie RENAULT considère que la discussion devrait s'ouvrir sur de nombreux sujets donnant lieu à des interrogations. Outre les prestations sociales sur lesquelles le ministre a tenté de répondre, certains éléments n'ont jamais obtenu de réponses comme les questions sur le dossier administratif, la GPEEC, la mobilité ou les bilans sociaux. De plus, les représentants du personnel des établissements publics concernés ont besoin d'engagements sur l'ensemble du processus pour apporter des amendements aux textes.

Laurence PICOULEAU (SUD Culture Solidaires) rappelle les nombreux débats tenus et les comités techniques reportés sans obtenir d'éléments précis ainsi que l'inexistence de groupes de travail dans les établissements, les informations mensuelles, les assemblées générales et les grèves. Elle estime que la majorité du personnel des établissements concernés refuse le transfert de gestion. Les documents s'appuient sur des décrets et n'envisagent pas l'aspect humain. Les agents s'investissent dans leurs missions et leur métier, mais ils seront désormais gérés par leur établissement qui ne dispose pas des moyens RH nécessaires. Il semble indispensable de renforcer les effectifs des directions de ressources humaines. Or, les agents n'envisagent pas de postuler pour ces emplois.

SUD Culture de l'Etablissement de Versailles refuse totalement la mise en place de ce cadre de gestion en 2020. L'administration requiert l'avis du CTM en sachant que les organisations syndicales s'y opposent et présenteront des amendements. Laurence PICOULEAU signale que nombre d'agents demandent des mutations pour quitter l'Etablissement de Versailles et les recrutements s'avèrent difficiles, car peu d'agents souhaitent le rejoindre notamment en raison de l'éloignement et du coût de la vie à Versailles. Les nombreuses contradictions du projet menacent le statut et les missions des fonctionnaires. Laurence PICOULEAU considère qu'il est nécessaire de conserver ces agents d'Etat.

Frédéric MAGUET (SNAC-FSU) indique que chacun s'interroge sur l'origine de l'idée de transfert des actes de gestion. Il rappelle que l'administration avait répondu qu'il s'agissait d'une intuition de Françoise NYSSSEN. Or, celle-ci avait ensuite infirmé cette déclaration. Ainsi, Frédéric MAGUET estime que ce projet émane des hauts fonctionnaires du ministère de la Culture et non de la sphère politique. Il indique que l'administration n'est absolument pas parvenue à convaincre les représentants du personnel que le projet emporte l'adhésion des agents ni leur intérêt. La situation s'avère problématique, car le dialogue social se réduit à une administration qui écoute, mais ne tient pas compte des remarques.

Frédéric MAGUET interroge l'administration sur le périmètre du projet, car tous les corps sont concernés par le transfert à l'exception de celui des administrateurs civils.

Isabelle GADREY indique que les administrateurs constituent un corps interministériel et se trouvent souvent en détachement.

Frédéric SORBIER (CGT-Culture) rappelle que le ministre a évoqué le passage des documents dans les comités techniques des établissements concernés. Il précise que les projets d'arrêté et de décret ont été présentés en comité technique extraordinaire de l'Etablissement public du musée d'Orsay et du musée de l'Orangerie le 19 octobre et ont recueilli un avis unanimement défavorable des représentants du personnel. Il s'étonne que la direction de l'Etablissement n'ait diffusé aucune communication sur ce résultat, alors qu'elle ne cesse d'affirmer que le transfert de gestion améliorera la situation des agents.

Frédéric SORBIER adresse trois questions au ministre. Ce dernier a présenté à l'Assemblée nationale le 31 octobre ce projet de délégation de pouvoir de carrière et paye dans les trois établissements publics en amendement surprise sur l'examen du projet de loi de finances

(PLF) 2019. Cet amendement surpris a suscité l'agacement et le mécontentement des députés en général et des membres de la commission culture en particulier qui ont regretté de découvrir un amendement aussi important en séance plénière, au moment du vote. Frédéric SORBIER estime que ce type de fonctionnement explique l'écœurement de nombreux citoyens vis-à-vis du fonctionnement de la démocratie parlementaire et de la démocratie sociale dans le gouvernement actuel.

Le ministre n'a pu apporter de réponses précises aux députés de la commission culture qui l'interrogeaient, mais il a promis de les leur apporter rapidement. Ces questions portaient sur les difficultés fiscales, la taxe sur les salaires, les prestations sociales, la garantie du statut et des droits des fonctionnaires – notamment le droit à la mobilité professionnelle – et des garanties sur l'équilibre budgétaire du transfert. Frédéric SORBIER ne sait pas si le ministre a fourni des réponses aux députés, mais il estime que celles qui ont été apportées au CTM s'avèrent inconsistantes et insuffisantes.

Sa deuxième question porte sur l'un des objectifs déclarés de ce transfert qui est de l'articuler avec le renforcement de « l'administration centrale stratège. » Cette dernière se recentrera donc sur la stratégie. Or, les établissements publics concernés disposent eux aussi d'une stratégie avec des plans d'action importants. Frédéric SORBIER estime que toute cette stratégie représente « un pognon de dingue, » car elle est largement sous-traitée depuis plusieurs années à quelques cabinets de conseil en déploiement stratégique — qui eux-mêmes sous-traitent à d'autres cabinets selon les clauses du cahier des charges et un système de bons de commande. La question porte donc sur le coût global de ces prestations de conseils et de rapports en stratégie, en déploiement d'ingénierie RH, de culture managériale, de nouvelle organisation du travail et de rénovation du dialogue social.

Le troisième point représente une interrogation sur la masse salariale. La CGT estime que, lorsque l'ensemble des titulaires Titre 2 (T2) sera transféré, la masse salariale totale des établissements publics concernés avoisinera les 60 % des charges d'exploitation de fonctionnement. Or, certaines autorités — dont la Cour des comptes — déclarent que la masse salariale d'un établissement qui dépasse les 50 % des coûts de fonctionnement s'avère excessive et doit être réduite. Par ailleurs, le passage d'un pilotage par le schéma d'emploi à un pilotage par la masse salariale n'apporte aucune garantie sur le maintien des ETP et des postes vacants au moment du transfert. Dès lors, Frédéric SORBIER craint des abattements techniques et considère que l'opération provoquera une fragilisation des emplois et du budget de la structure.

Hervé BARBARET réaffirme l'idée politique de Françoise NYSSSEN qui a prévalu au projet et qui considère que, dans une société de confiance, les équipes des établissements doivent se trouver en capacité de gérer au plus près du terrain la réalité humaine des agents. Cette logique de confiance et de proximité anime l'idée d'origine en se conformant à ce qui se pratique au Louvre depuis plusieurs années. L'objectif est d'établir un lien étroit entre employeurs et collaborateurs au plus près des réalités du terrain afin de favoriser non seulement les missions, mais aussi les agents.

Comme l'a réaffirmé le Premier ministre dans une circulaire de juillet 2018, l'administration centrale doit se consacrer entièrement à la conception, au pilotage et à l'évaluation des politiques publiques. Ainsi, ce transfert des actes de gestion qui relèvent de l'opérationnel traduit bien cette idée et permet au SRH de consacrer son énergie et ses compétences à l'expertise attendue sur la gestion anticipée des carrières et la stratégie RH générale de l'ensemble du ministère.

En ce qui concerne les inquiétudes sur les mobilités, le périmètre T3 s'élargit afin de renforcer les mobilités. De surcroît, certains éléments permettent de garantir une amélioration de la situation des agents en T3 en termes de mobilité. Hervé BARBARET

rappelle la garantie de neutralité vis-à-vis de la taxe sur les salaires conformément à l'engagement pris par la direction du budget et la compensation des pertes de rémunération liées à l'assujettissement et la fiscalisation. Il déclare que le transfert concerne la totalité des effectifs et de la masse salariale et s'étonne de l'affirmation sur la part de la masse salariale de plus de 50 % des coûts de fonctionnement. Il rappelle que la Fonction publique remplit essentiellement un rôle de service pour lequel la masse salariale constitue généralement la majorité des coûts. Les inquiétudes sur une éventuelle réduction des effectifs ou de la masse salariale ne sont pas liées à la réforme en question. Quant aux montants versés à des cabinets de conseil, ils ne sont pas directement liés au sujet traité, mais Hervé BARBARET promet de fournir ultérieurement des éléments de réponse.

Thierry GAUSSERON considère que le ministère de la Culture est le dernier à réaliser un tel transfert puisque les autres ministères gèrent les établissements publics en masse salariale complète avec un plafond d'emploi complet. Le conseil d'administration de Versailles ne traite que d'un tiers du personnel travaillant à Versailles. Ainsi, la réforme semble suivre le cours de modifications administratives déjà fort anciennes.

Par ailleurs, Thierry GAUSSERON déclare que Versailles détient la capacité à gérer ses ressources, car l'Etablissement gère d'ores et déjà une partie de la paye de son personnel. Le système d'information RH doit pouvoir absorber la réforme. Des effectifs supplémentaires accompagneront le changement. En outre, l'assujettissement des prestations sociales et la compensation de la masse salariale représentent des garanties qui ont été réaffirmées. Enfin, le transfert de la masse salariale s'accompagnera des postes vacants et ne donnera lieu à aucune réduction d'effectif. Il subsiste seulement une inquiétude sur le maintien dans l'avenir du niveau de subvention en fonction de la masse salariale.

L'Etablissement de Versailles dispose de la capacité à saturer les plafonds d'emploi. 24 postes restent actuellement à pourvoir, non parce que Versailles ne se montre pas suffisamment attractif, mais parce que le marché du travail ne comporte pas les candidats disponibles. Ainsi, la réforme ne se révèle pas anxiogène pour Versailles grâce aux garanties de compensations salariales et aux personnes supplémentaires qui rejoindront l'effectif RH afin de gérer la transformation.

Delphine SAMSOEN indique que le Centre des monuments nationaux (CMN) prend la suite du musée du Louvre et de la BNF dans cette démarche de déconcentration et constitue le premier établissement à mettre en place une organisation pour la gestion quotidienne. Les modalités ont d'ores et déjà été engagées pour anticiper la charge supplémentaire. Le personnel nécessaire a été recruté et le progiciel RH sera adapté pour gérer les nouvelles rémunérations. L'organisation de la DRH du CMN a également été revue pour réaliser l'accompagnement de proximité avec une organisation territoriale dans laquelle chaque monument disposera d'un interlocuteur pour la gestion de son personnel. Delphine SAMSOEN souhaite rassurer l'ensemble des participants sur la préparation déployée et la capacité du CMN à prendre en charge cette réforme.

Francis STEINBOCK signale que l'Etablissement public du musée d'Orsay et du musée de l'Orangerie a vu son plafond d'emploi augmenter pour assurer la gestion RH et préparer le transfert de personnel. L'organisation qui devrait être mise en œuvre sera présentée en CHSCT. L'Etablissement rémunère d'ores et déjà intégralement certains titulaires. Le logiciel RH doit seulement évoluer pour prendre en charge une volumétrie supérieure. Ainsi, Francis STEINBOCK se déclare très confiant pour la mise en place de ce transfert et les possibilités de mobilités, le taux de rotation du personnel restant faible. Toutefois, les capacités ne doivent pas être réduites, mais le sujet peut être ramené à sa juste proportion. La proposition de prioriser des postes pour le passage en T2 permettra d'assurer la mobilité.

Cécilia RAPINE (CFDT-Culture) considère que les aspects techniques tels que les logiciels de gestion paraissent anticipés et se déclare rassurée. En revanche, chaque établissement semble se satisfaire de recevoir une ou deux personnes supplémentaires, mais les représentants du personnel souhaitent connaître les nouvelles organisations RH qu'impose la réforme aux agents des services RH comme aux agents usagers de ces services. Cécilia RAPINE rappelle avoir demandé des précisions sur le mode de renforcement et les capacités des établissements à se montrer immédiatement opérationnels selon les particularités du ministère. Elle souhaite connaître la manière de créer une nouvelle chaîne de travail et les formations qui seront proposées aux agents sur les modifications qui surviendront.

De plus, elle s'interroge sur la garantie de mobilité que propose l'administration. La difficulté réside dans la possibilité de passer du T3 au T2. Cette réforme est lancée alors que la mobilité au sein du ministère n'a pas encore été étudiée. Il semble ainsi que les priorités soient inversées. La gestion des mobilités ne doit pas ressembler à celle des établissements dérogatoires comme l'INRAP et le CNC où les mobilités semblent définitives. Ensuite, il reste nécessaire de s'assurer que les décisions indemnitaires prises pour le T2 s'appliquent également au T3. Certains établissements versent des primes plus intéressantes que le RIFSEEP, mais, dans le cas contraire, il est indispensable de déterminer la procédure pour que l'établissement applique le RIFSEEP même si le ministère ne lui a pas versé les subsides afférents. Cécilia RAPINE réitère sa demande d'obtenir des réponses sur ces différents aspects.

Gaël MESNAGE (CGT-Culture) indique avoir relu les comptes rendus des comités techniques paritaires de 2003 lorsque la BNF est passée en autonomie de gestion. Il considère que les arguments de l'administration et les craintes des organisations syndicales se révèlent aujourd'hui similaires à ceux de cette période. Il estime que la BNF a connu une mise en place opposée à ce qu'imaginent les représentants des établissements publics concernés par le transfert.

Gaël MESNAGE souhaite dresser un bilan après quinze années d'autonomie de gestion de la BNF. Il rappelle les suppressions de postes et estime que les craintes sur les mobilités ou le droit à la formation se sont révélées fondées. Il reste très difficile de faire appliquer à la Bibliothèque les différentes circulaires du ministère. De véritables inégalités de traitement subsistent malgré les circulaires ministérielles. Quant à la capacité des services RH à absorber la charge, Gaël MESNAGE rappelle les difficultés rencontrées en raison de la complexité des règles de gestion. Le défenseur des droits a dû intervenir à la BNF parce que l'Etablissement s'avérait incapable de réaliser des aménagements de postes notamment pour un agent handicapé qui a dû attendre plus d'un an.

Gaël MESNAGE déclare que les organisations syndicales de la BNF rencontrent de grandes difficultés à trouver des solutions face à un système qui ne fonctionne plus. L'Etablissement se révèle incapable de gérer un grand nombre de dossiers. 25 % des effectifs ont quitté la DRH après les 270 suppressions de postes de l'Etablissement et 17 postes restent actuellement vacants. La moitié des postes d'encadrement n'est pas pourvue et le service se trouve dans une grande souffrance.

Gaël MESNAGE décrit sa vision de l'autonomie de gestion. L'administration avait tenu un discours identique sur les garanties d'emplois, mais plusieurs dizaines de postes ont été supprimés parce qu'ils n'étaient pas pourvus. 120 000 postes de la Fonction publique doivent être supprimés. En outre, l'administration se révèle incapable de renseigner les agents sur leurs droits à la retraite.

Sylvie LAGARDE (CGT-Culture) souhaite revenir sur les prestations sociales. Lors du Comité national d'action sociale qui s'est tenu le 1^{er} février, la question de l'avancée des

discussions avec la direction générale de l'administration et de la fonction publique et la direction de la Sécurité sociale s'est posée. Le président du CNAS a répondu que la DGAFP n'avait pas fourni son rapport malgré la clôture des débats. Ces derniers portaient sur trois aspects de l'assujettissement et les demandes de prestations sociales. Nombre d'agents déclarent avoir renoncé à leurs prestations afin de ne pas changer de tranche d'imposition. Les prestations sociales interministérielles présentent également des difficultés. Sylvie LAGARDE souhaite ainsi savoir si la DGAFP a fait connaître le résultat de son arbitrage et les conclusions des échanges avec la direction de la sécurité sociale.

Damien BODEREAU (CGT-Culture) rappelle que le projet n'a pas été présenté aux représentants du personnel, mais que ceux-ci ont découvert son existence suite à un préavis de grève. Il regrette que nombre de sujets n'aient pas été clos et souligne la mobilisation du 19 juin 2018. Il annonce que la lutte ne cessera pas avec le vote du projet.

La question du montant de la taxe sur les salaires pour le personnel titulaire a été posée à Versailles en conseil d'administration. La seule information donnée porte sur le montant des non titulaires qui représente un million d'euros. Le représentant de l'administration a alors expliqué qu'il s'agissait d'une compensation et non d'une exonération. Damien BODEREAU estime que, à l'image de celle des 18-25 ans, cette compensation qui va peser sur les finances de l'Etablissement disparaîtra probablement rapidement. Il rappelle la suppression de 2 millions d'euros de subventions lors du conseil d'administration du mois de novembre. Il déclare que, si les différentes primes, indemnités et revalorisations qui ont été supprimées à la BNF devaient l'être également à Versailles, la CGT déposerait immédiatement un préavis de grève.

Damien BODEREAU déclare que la CGT ne laissera pas l'inéquité de traitement s'installer. Il trouve injustes les inégalités de salaires qui existent au sein du ministère. Les textes ne comportant aucune garantie sur les primes, celles-ci ont été supprimées pour les agents de la BNF. Damien BODEREAU estime que les fonctionnaires du ministère souffrent et perçoivent des rémunérations insuffisantes.

Par ailleurs, le gouvernement a mis en place la réforme de la prime d'activité. Un fonctionnaire qui va devoir déclarer ses prestations sociales sera privé de la prime d'activité en raison de sa fiscalisation. Damien BODEREAU souhaite savoir comment la différence sera alors compensée. Il estime que l'administration remet en cause le principe même des déclarations du Président de la République au sujet des fonctionnaires. Il souhaite que soit utilisé le temps restant jusqu'au 1^{er} janvier 2020 pour tenir des discussions. Il rappelle que la CGT n'a pas quitté la table des négociations et a toujours joué le jeu.

Damien BODEREAU estime que la principale difficulté des établissements publics reste le plafond d'emploi. En effet, il paraît inutile de déclarer que de nombreux postes sont vacants si le plafond d'emploi empêche les recrutements. Par ailleurs, à Versailles, les avis de vacances ne trouvent pas preneur. Ainsi, Damien BODEREAU affirme que, techniquement, aucun agent n'est actuellement présent à la DRH. Il considère que le projet ne peut être voté alors que les solutions n'ont pas été déterminées pour compenser les prestations sociales par exemple. Il estime que la lutte sera relancée, alors que la tendance actuelle des grands débats s'arrête aux portes du ministère de la Culture. Il demande des garanties sur l'équité, le plafond d'emploi et les budgets.

Valérie RENAULT (CGT-Culture) cite la charte de déconcentration qui est un décret signé par le Président de la République et le gouvernement en 2015 et qui surpasse la circulaire du Premier ministre citée par le secrétaire général. Elle rappelle le communiqué de la CGT qui indiquait que, au niveau central, les administrations doivent seulement assurer un rôle de conception, d'animation, d'appui des services déconcentrés, d'orientation, d'évaluation et de contrôle. Or, sa mise en œuvre n'est plus à l'ordre du jour dans le schéma du Premier

ministre. L'objectif est de réduire la voilure de l'Etat et de ses administrations. La charte de déconcentration ne se révèle pas aussi restrictive que ne l'indique le Premier ministre. En effet, « les administrations peuvent se voir confier des missions opérationnelles qui présentent un caractère national. » Cette disposition de la charte s'avère fondamentale pour le ministère de la Culture qui peut, dès lors, conserver des missions opérationnelles.

Valérie RENAULT demande à l'administration de prendre des décisions claires sur les questions de mobilité. Elle estime que les inégalités de traitement déchirent la communauté de travail du ministère de la Culture et qu'il est possible de trouver un moyen de maintenir une certaine égalité. L'administration doit ainsi expliquer comment elle envisage de construire l'égalité de traitement.

Valérie RENAULT considère que le dossier administratif s'avère fondamental pour la gestion statutaire et courante de l'agent. Ce dossier se trouve théoriquement au SRH du ministère, mais il existe également des dossiers dits de proximité qui s'apparentent à des prédossiers disciplinaires accumulant des échanges de courriels. Ces dossiers représentent donc un véritable problème. Par ailleurs, les instructions et circulaires existantes doivent être de nouveau diffusées.

S'agissant des bilans sociaux, Valérie RENAULT s'étonne de ne pas disposer des données du musée du Louvre et de la BNF alors que la DGAFP propose des maquettes interministérielles dont la complétion s'avère aisée. L'administration doit établir une telle maquette. La connaissance de l'ensemble des données des bilans sociaux se révèle fondamentale, à l'image de la communication du répertoire des primes et indemnités. Le ministre a affirmé que les systèmes d'information seraient modernisés. Il semble avant tout nécessaire de faire en sorte que ces systèmes fournissent la meilleure information possible.

La question des prestations sociales constitue un sujet d'importance qui dépasse le périmètre du ministère. Valérie RENAULT confirme que les compensations supprimeront des droits aux agents comme la prime d'activité. Elle propose à l'administration de consulter la charte de déconcentration et améliorer le dispositif. Elle rappelle que le personnel peut se trouver en difficulté à la suite de certaines décisions.

Hervé BARBARET revient sur la capacité de gestion des établissements qui gèrent d'ores et déjà des agents. Les établissements devront répondre aux interrogations et s'assurer de leur capacité de gestion. Il signale que le projet accuse déjà un retard par rapport au calendrier du CMN. Quant à la mobilité, il rappelle qu'en T3 s'appliquent deux restrictions qui sont la masse salariale et le plafond d'emploi. Néanmoins, le remplacement d'un agent en T3 par une personne provenant d'un autre établissement T3 reste possible. La difficulté réside dans le T2 où le schéma d'emploi constitue une troisième contrainte qui rend difficile le recrutement d'un agent du Louvre à Versailles. Le projet permet d'élargir le champ des établissements en T3. Hervé BARBARET reconnaît que cette modification ne résout pas la question des personnes du T3 souhaitant revenir vers le T2. Ainsi, il réaffirme l'engagement à prioriser des recrutements pour les agents issus du T3 afin de réduire cette difficulté. Leur nombre limité permet une gestion plus fine de ces situations.

Hervé BARBARET reconnaît l'importance de l'évocation de la charte de déconcentration et des missions opérationnelles. Cependant, il maintient que certains aspects comme les aménagements de postes ne peuvent être gérés par l'administration centrale. Seul le gestionnaire de proximité peut s'emparer de ces tâches.

S'agissant de la demande de création d'une maquette pour compiler les données des bilans sociaux, il est nécessaire de libérer du temps aux équipes du SRH pour travailler sur une telle question. Or, le projet permettra justement de mieux utiliser le temps de l'administration centrale.

Selon Hervé BARBARET, les prestations sociales spécialisées représentent le sujet le plus épineux auquel les réponses apportées ne donnent pas entière satisfaction. Ces prestations concernées par la fiscalisation et l'assujettissement aux charges sociales sont au nombre de quatre : les prestations pour famille monoparentale, pour enfant handicapé, pour déménagement et pour la rentrée scolaire. Un contrôle URSSAF au Louvre a abouti à considérer ces prestations comme un complément de salaire, mais le ministère a souhaité ne pas assujettir ces prestations. Puis, la décision qui résulte aujourd'hui du débat est l'assujettissement et la fiscalisation.

La modification du niveau de revenu peut faire perdre certains droits à prestations comme la prime d'activité évoquée plus haut ou modifier le coût de la cantine scolaire, par exemple. Ainsi, les cas individuels pourront être examinés et donner lieu au versement d'un complément. Hervé BARBARET ne se satisfait pas d'une telle solution, mais une analyse a été menée – en tenant compte également de l'arrivée du prélèvement à la source – afin d'en tirer toutes les leçons pour les établissements. Cette analyse montre que la mise en place d'une compensation permet de s'assurer de la neutralité de l'opération pour la plupart des agents concernés.

Enfin, Hervé BARBARET réaffirme l'importance de l'équité dans le traitement des agents du ministère, mais l'égalité stricte s'avère impossible dès lors que chaque situation individuelle affronte des circonstances différentes. Toutefois, un encadrement ministériel clair anime la logique de responsabilisation et de confiance donnée aux établissements. Le dialogue social de proximité permet d'aboutir à des solutions adaptées aux réalités du terrain.

Delphine SAMSOEN répond à la question sur le dispositif mis en place localement pour les gestionnaires RH en charge des nouveaux dossiers en précisant que les agents suivront une formation fort complète leur permettant de monter en compétence sur les enjeux de paye de la fonction publique. A cette formation s'ajoute une formation proposée par le ministère sur les sujets précis que les agents devront gérer. Ces deux sessions permettront aux équipes de gagner en efficacité. S'agissant des dossiers administratifs, le CMN en réalise un tri complet afin de se préparer à l'arrivée des dossiers des nouvelles populations gérées.

Delphine SAMSOEN ajoute que le Centre des monuments nationaux s'est doté d'une mission médico-sociale pour accompagner les agents – quel que soit leur statut – dans les différentes démarches justifiées par les situations individuelles. Cette mission se fait le relais des comités médicaux et des interlocuteurs du ministère de la Culture. Ce dispositif ne sera que faiblement modifié par la délégation de gestion – et notamment pour la saisine des comités médicaux – car il accompagne déjà toutes les catégories d'agents.

Delphine SAMSOEN estime qu'un des principaux freins à la mobilité consiste en l'incapacité à ouvrir des postes qui est liée à la saturation du plafond d'emploi. De nombreux facteurs peuvent expliquer cette saturation. Par exemple, un caissier-vendeur contractuel doit être remplacé par un titulaire, mais le plafond d'emploi étant saturé, il s'avère impossible d'ouvrir les postes. Ainsi, le recours à une certaine forme de précarité s'impose. La délégation de gestion et la fusion des plafonds d'emploi permettront de rouvrir des postes de titulaires.

Enfin, Delphine SAMSOEN affirme pouvoir inclure la population des agents titulaires dans les bilans sociaux produits annuellement, car les données les concernant sont d'ores et déjà à disposition de l'Etablissement. En effet, les pyramides des âges ou la répartition hommes-femmes incluent évidemment la population des titulaires. En outre, Delphine SAMSOEN s'engage à dresser un bilan social de l'Etablissement beaucoup plus complet.

Francis STEINBOCK indique que, dans les nouveaux éléments portés à la connaissance des participants, la gestion de paie et la définition des plafonds d'emploi sont deux éléments différents. Le transfert T2 sur le T3 ne change rien sur la définition des plafonds. Quant au dossier administratif, il doit exister des doublons. Il suppose que les dossiers de retraite ne sont pas délégués et restent au Ministère. Ce dernier continue à gérer ce dossier. Par ailleurs, le bilan social présenté en instance est un document qui est discuté et est disponible sur internet. Enfin, pour les prestations sociales, il n'existe pas de solution pleinement satisfaisante, comme l'a souligné le Secrétaire général. Il faudrait trouver des systèmes de compensation. L'ajustement et l'explication aux agents doivent notamment être mis en place.

Lorsqu'un contractuel s'en va et qu'un poste devient vacant, la priorité est toujours donnée à un fonctionnaire. En conséquence, le T2 augmente et le T3 baisse d'autant. En l'occurrence, le problème des recrutements est lié à l'absence de concours, et non à une question de plafond. Si un contractuel quitte son poste, il est possible de le remplacer par un titulaire, mais cela ne crée pas un poste de titulaire pour autant.

Francis STEINBOCK ajoute que la circulaire de 2015 est appliquée : les postes sont ouverts en priorité aux fonctionnaires. Les postes sont publiés sur la BIEP, d'abord en T2, sauf pour les cas spécifiques qui ont fait récemment l'objet d'une circulaire. S'il n'y a pas de candidats fonctionnaires, le poste est ouvert aux contractuels, ce qui provoque de grandes difficultés dans les services, car le processus se trouve allongé.

Francis STEINBOCK en conclut que le transfert opéré ne change rien.

Caroline GARDETTE indique que sur la question spécifique de la mobilité, un engagement avait été pris pour faire en sorte qu'une arrivée du T3 vers le T2 soit traitée de la même façon qu'une mobilité au sein du T2, en réservant suffisamment d'entrées externes. De la sorte, les agents posant leur candidature d'un poste T3 vers un poste T2 ne se verront pas opposer l'absence d'autorisation d'entrée externe. L'engagement a également été pris d'être attentif à ce sujet en gestion 2018 avec l'ensemble des autorités d'emploi et des établissements. Par ailleurs, l'administration est bien consciente que ces engagements ont besoin d'être formalisés et propose d'élaborer une circulaire mettant par écrit l'ensemble des éléments fournis cet après-midi.

Sophie MEREAU (CGT-Culture) souhaite prendre l'administration au mot concernant la gestion de confiance et de proximité des établissements publics, notamment pour le Centre des Monuments Nationaux. Elle s'interroge sur la précipitation apparente s'agissant du CMN et sur le traitement de faveur qui lui est appliqué, alors qu'il est possible de laisser le temps à la concertation. Depuis des décennies, les armées de précaires ont été nourries au CMN. Dans les instances, et selon le discours véhiculé auprès des agents, on entend que les fonctionnaires constituent un frein pour le CMN, qui préfère s'appuyer sur une armée de précaires et sur une gestion ubuesque des situations, où la norme est celle de contrats au mois le mois. Il faut y ajouter les 180 animateurs du patrimoine recrutés sans contrat et sans droit collectif, et n'assistant pas aux réunions de service. Ils n'ont pas droit à une quelconque formation, ou à la marge. En conclusion, cette responsabilisation des établissements publics peut susciter des craintes.

Par ailleurs, sur les salaires, une note de cadrage a été diffusée, notamment sur le CIA et sur l'attribution, mais certains agents n'ont reçu aucun CIA, ce qui devrait être justifié. Or il n'y a aucune justification. Aucune mesure n'a été prise suite à l'interpellation de Philippe BELABAL à ce sujet. Apparemment, le CMN ne se préoccupe nullement des notes de cadrage. Sur le plan disciplinaire, les cas se sont multipliés ces derniers temps, mais les dossiers présentés sont vides. Les agents sont ainsi amenés à saisir le tribunal administratif, qui leur donne raison. Les mesures prises et les sanctions sont disproportionnées. Le CMN se trouve discrédité, ainsi que le ministre. En matière de mobilité, le CMN se contente

d'indiquer la porte aux personnes qui formulent une demande en la matière. Telle est la gestion actuelle du CMN, qui est inquiétante. Le CMN est constitué de petites féodalités, d'équipes perdues au fond du territoire. Si certaines informations ne sont pas transmises par l'entremise des représentants du personnel aux agents, le CMN ne le fera pas. La situation actuelle est très inquiétante en termes de responsabilité des établissements publics. **Sophie MEREAU** préférerait une responsabilisation du Ministère de la Culture auprès de ces établissements publics, de sorte que la loi de la jungle n'y règne pas.

Cécilia RAPINE (CFDT-Culture) revient sur la difficulté induite par le croisement entre un T2 et un T3. Il en résulte un article 5 du projet de loi de transformation de la Fonction Publique, parce qu'en matière de responsabilisation des établissements publics, amenés à gérer leur recrutement, si on met en regard la loi de transformation de la Fonction Publique, qui souhaite donner davantage de marge de manœuvre aux encadrants dans leur recrutement et élargir le recours au contrat sur les emplois et autoriser, en son article 7, le recrutement par voie de contrat sur les emplois permanents de catégorie A, B et C, **Cécilia RAPINE** craint un recours accru aux contractuels, et moins aux fonctionnaires, et qu'en définitive, les titulaires du T2 Fonctionnaires restent à ce niveau, n'évoluant plus. Il sera alors difficile de créer des carrières équitables, si elles ne sont pas d'une égalité stricte. Il faudra rattraper, par un nouveau plan de déprécarisation de la fonction publique, tous les contractuels créés par ce biais. Ce projet s'inscrit dans la même temporalité que le projet de loi. Or, tant qu'on n'ouvre pas davantage de concours au ministère, il n'est pas possible d'aller chercher un titulaire. En conséquence, il faudra recruter des contractuels sur du T3, mais il sera difficile de leur proposer une véritable carrière dans la suite. **Cécilia RAPINE** souhaite savoir comment assurer une certaine adéquation entre tous ces plans simultanés et avoir l'assurance que le ministère ne va pas recruter davantage de contractuels et ouvrira plus de concours.

Damien BODEREAU (CGT-Culture) remarque que les vacances dans les établissements s'expliquent par le manque de fonctionnaires. Cela ne changera pas à l'avenir. Les emplois non pourvus ne le seront pas davantage parce que la fiche de paie sera traitée à Versailles. Si le problème se limitait à la fiche de paie, les agents n'auraient pas fait grève. Le problème est bien plus grave. Aucune réponse n'a été apportée sur un élément central : les primes. L'administration ne garantit pas que les primes soient attribuées. Les agents qui ne les percevront pas seront invités à attaquer le ministère pour iniquité de traitement, parce qu'il n'est pas normal qu'un agent ne puisse pas bénéficier de la revalorisation de l'IFSE, comme tout agent du grade. C'est inadmissible, mais c'est une réalité. Il en résultera des contentieux, parce que ce constat est grave aux yeux des représentants du personnel. Le point d'indice est gelé, les paies sont misérables. Si les primes sont retirées, la réaction des agents sera extrêmement vive. Ils n'accepteront pas que l'administration joue avec leurs paies. Même le délai pose problème : les paies n'ont pas été versées au bon moment, ce qui a pour conséquent de perdre l'IFSE.

Quant aux prestations sociales, la question de leur calcul se pose. Si un agent franchit un échelon, il doit solliciter la Mairie pour recalculer les prestations sociales auxquelles il a droit. Aujourd'hui, la prime d'activité n'est pas déclarée aux impôts, puisque c'est une aide. Ce nouveau dispositif contribue à faire perdre un ensemble de droits aux personnes concernées, qui sont souvent les plus précaires et bénéficient des APL ou des compléments familiaux. *In fine*, le dispositif s'attaque aux agents les plus faibles du ministère.

Enfin, la problématique de la mobilité va poser des difficultés dans certains corps. Si un agent administratif souhaite rejoindre le ministère en T2, cela deviendra très compliqué. De même, la situation sera complexe pour un conservateur souhaitant rejoindre un autre musée dans le cadre de la mobilité, d'autant plus que les établissements publics ne sont pas toujours en T3. Le projet porte en outre sur une extension à tous les établissements publics, ce qui va susciter des problèmes.

Comme le dialogue n'existe pas ici, les représentants du personnel feront comme s'ils ne s'étaient pas exprimés. Ils savent que les représentants de l'administration ne s'en préoccupent guère.

Valérie RENAULT (CGT-Culture) constate que la rédaction de ce nouveau décret, arrivé de manière brutale, n'a jamais évolué. Sa forme concerne 1 500 fonctionnaires dans un avenir proche. Arriver dans une institution et se débarrasser de 1 500 fonctionnaires laisse à penser qu'on n'a pas tout compris des enjeux et de la richesse des agents présents au sein du ministère. Ce dernier se trouve affaibli par cette perte, de même que la capacité des politiques publiques à être plus rigides. Il en résulte un impact sur l'organisation du ministère et sur la mise en œuvre des politiques.

La nouveauté de ce décret est qu'il traduit bien l'intention de l'administration de faire table rase et d'y intégrer le Louvre et la BNF, mais aussi le CMN au 1^{er} juin 2019, Versailles et Orsay, le 1^{er} janvier 2020. Cela représente un total de 1 500 agents. La BNF n'appartient pas au pot commun, parce que le ministère de l'Enseignement Supérieur et de la Recherche ne l'a pas voulu. Il faut avoir conscience de l'existence de cette double tutelle. Le Ministère de la Culture est donc isolé dans ce projet. Par ailleurs, ce projet de décret prévoit en annexe tous les corps du ministère de la Culture, hormis le corps des administrateurs civils. Ce n'est pas rien.

Le ministre ne l'a pas rappelé ce jour, mais il était initialement prévu que ce décret concernerait tout type d'établissement public. C'est ce qu'indique le projet de décret. Or, considérant les nécessaires capacités en matière d'expertise ou d'administration des écoles d'architecture, des écoles d'art ou des petits établissements publics et les fiches de poste de ces établissements, dont l'administration est assurée par des agents de catégorie C, ce qui est projeté en matière de gestion du personnel et de GPEEC par le ministre est réellement préoccupant et n'est pas sérieux. Il a affirmé qu'il avait besoin d'un ministère fort, mais ce ne sera pas envisageable sans une administration centrale forte. Or elle ne le sera qu'en conservant les capacités de recrutement et de gestion du personnel. La question de la gestion statutaire, conservée au niveau central, montre bien qu'aujourd'hui, les problématiques d'inégalités de traitement dépassent le cadre des questions statutaires. Pourtant, le ministère ne répond pas à ces problématiques, ce qui est incroyable. Il ne peut pas se réfugier derrière le fait que la question indemnitaire relève de la discrétion de l'employeur et doit avoir une politique de l'égalité de traitement en matière indemnitaire.

Concernant le régime indemnitaire, il était apparu que certains agents se situaient en dehors de la fourchette qui avait été définie (de - 20 à + 20 %). On essaie de tendre vers une inégalité de traitement, mais les représentants du personnel ne parviennent même pas à avoir une réponse à ce sujet. Le Conseil d'Etat rappelle qu'on ne peut pas déléguer la gestion statutaire, mais le fait de ne pas vouloir évoluer sur la question du régime indemnitaire, alors que les problématiques d'égalité de traitement sont prégnantes, est extrêmement regrettable. Ces inégalités détruisent pourtant les collectifs de travail. L'administration doit modifier son approche et travailler sur ce sujet fondamental. En tout état de cause, les représentants du personnel n'entendent pas s'arrêter là. Tant que ce projet persistera, mettant les établissements et le ministère en difficulté, ils feront tout pour empêcher l'administration de déployer cette politique de déconcentration des actes de gestion. Ce projet n'est pas sérieux.

Hervé BARBARET répond que la concomitance de la loi relève du hasard du calendrier. Le projet présenté n'a aucun lien avec ce qui a été présenté la semaine précédente. En matière d'égalité et d'équité, la capacité à adapter à des circonstances un cadre ministériel clair sur le plan indemnitaire constitue la philosophie de cette réforme. Dans son établissement, une politique de ressources humaines a été menée dans le cadre d'un dialogue social construit,

même s'il n'était pas toujours convergent. Les règles statutaires et indemnitaires émanant du ministère étaient appliquées, avec une adaptation aux réalités d'un établissement recevant des millions de visiteurs. Il faut aussi s'adapter au collectif du travail, au plus près du terrain. *In fine*, l'égalité stricte n'est pas souhaitable.

Francis STEINBOCK entend le discours porté sur l'égalité, sur l'équité et sur le fait qu'un changement de régime indemnitaire empêcherait la mobilité des personnels. L'établissement demeure néanmoins un enjeu crucial. Le fait d'attribuer des responsabilités aux établissements doit être envisagé dans un cadre coordonné, sans stratégies divergentes entre établissements publics. Ce n'est pas l'intérêt de l'établissement, puisque les agents ne pourraient plus être mutés d'un établissement à l'autre. Empêcher ces mutations n'est pas de l'intérêt des établissements. Des relations fortes doivent être instituées entre ces derniers et l'échelon central pour harmoniser les dispositifs, sans exclure des écarts éventuels entre les établissements. Ces derniers doivent être encadrés, de manière à ce qu'ils ne constituent pas un frein aux mobilités. Ces dernières doivent être maintenues, dans l'intérêt de tous.

Frédéric SORBIER (CGT-Culture) indique que l'administration n'a pas répondu à toutes les questions des représentants du personnel. Il constate que le débat dure depuis deux heures. Or une heure a été consacrée à répéter de précédents débats. Lorsque Monsieur BARBARET a affirmé qu'il fallait optimiser les relevés de conclusion des groupes de travail (points de convergence et points de divergence), il rappelle qu'au mois de juin, il s'agissait moins d'une réunion de groupe de travail que d'une réunion de préavis de grève. Les représentants présents autour de la table étaient les mêmes. Les termes utilisés pour évoquer les différents sujets abordés cet après-midi étaient alors identiques. Frédéric SORBIER pense notamment à ces dossiers individuels qui se retrouvent dans les établissements publics et qui sont irréguliers, illicites, contenant des pièces condamnables. Ce point avait été soulevé pendant vingt minutes, mais, pour autant, l'administration n'entend pas modifier sa position sur le décret. En conséquence, les représentants du personnel doivent se répéter, parce que leurs propos n'ont pas été pris en compte, ce qui est gênant.

Si la situation des services RH dans les établissements publics n'est pas aussi dramatique qu'à la BNF, elle reste difficile. Frédéric SORBIER préfère ne pas aller plus loin, dans la mesure où les représentants du personnel se voient reprocher de mettre en cause des personnes et leurs compétences. Pourtant, ce constat est partagé par la CGT et les autres organisations syndicales : la situation des services RH dans les établissements publics est difficile, en raison de postes vacants, manquants, d'arrêts de travail. Cette situation est liée à la charge de travail. En conséquence, il est de plus en plus difficile d'obtenir les bilans sociaux, les entrées et sorties de vacataires, les indicateurs, sans parler de l'omerta régnant sur les demandes relatives au régime indemnitaire sur le T3. Il est difficile d'obtenir tous ces documents à cause de la fatigue des équipes.

L'administration estime que ne plus gérer la paie va libérer l'administration centrale des RH, ce qui lui permettra de se consacrer au dialogue social. En réalité, le problème risque de se reporter sur les établissements publics, qui risquent d'être submergés par le fait de devoir gérer les éléments de paie de centaines d'agents. Les représentants de ces établissements éprouveront plus de difficulté à alimenter le dialogue social, en particulier d'éléments de stratégie importants.

Hervé BARBARET constate qu'un tour d'horizon a été fait sur les divergences concernant ce sujet. Il propose de passer au vote, et, avant cela, d'écouter les propositions d'amendement.

Valérie RENAULT (CGT-Culture) indique que la CGT propose un premier amendement, relatif au retrait du projet de texte dans son intégralité. Cela reflète la demande des

personnels, qui souhaitent savoir qui porte ce projet et qui ne le porte pas dans les organisations syndicales.

Hervé BARBARET soumet ce premier amendement au vote.

Le premier amendement proposé par la CGT recueille les votes favorables de la CGT, de la FSU et de SUD. La CFDT et l'UNSA-CFTC s'abstiennent.

Hervé BARBARET en conclut que le premier amendement est adopté.

Valérie RENAULT (CGT-Culture) souligne que le deuxième amendement consiste en quelque sorte en la fusion de deux amendements. Ce décret souhaitait tout englober, ce à quoi la CGT n'est pas favorable. La CGT soumet ainsi un amendement pour supprimer « ...aux autorités mentionnées à l'article 2... » dans l'article 1 du décret et ajouter « ...par arrêté, au président de l'établissement public du Musée du Louvre, au président du Centre des Monuments Nationaux, au président de l'établissement public du Musée d'Orsay et du Musée de l'Orangerie et au président de l'établissement public du Château du Musée du Domaine national de Versailles. » Il s'agit de limiter le périmètre du décret. L'article 2 serait en outre supprimé.

Valérie RENAULT donne lecture de l'article 1 du décret.

L'amendement 2 proposé par la CGT recueille les votes favorables de la CGT, de la FSU et de SUD. La CFDT et l'UNSA-CFTC ne prennent pas part au vote.

Cécilia RAPINE (CFDT-Culture) indique que le premier amendement était clair et permettait de prendre position. En revanche, comme les représentants de la CGT n'ont pas transmis par écrit les amendements qu'ils proposent, les représentants de la CFDT et de l'UNSA CFTC ne souhaitent pas prendre part au vote.

Tahar BENREDJEB (SUD-Culture Solidaires) soumet le troisième amendement : « dans les conditions et les limites fixées par le présent décret, le ministre chargé de la Culture ne peut déléguer par arrêté. »

Le troisième amendement, proposé par SUD, recueille les votes favorables de la CGT, de la FSU et de SUD. La CFDT et l'UNSA-CFTC ne prennent pas part au vote.

Valérie RENAULT (CGT-Culture) précise que le quatrième amendement n'a plus de raison d'être. Elle soumet donc le cinquième amendement, qui porte sur la suppression, dans l'article 3, « des deuxième, troisième et quatrième groupes définis à l'article 66 de la loi du 11 janvier 1984 susvisé », la rédaction se limitant ainsi à « les sanctions disciplinaires. » La configuration du décret oblige à déposer un tel amendement, même si la question des sanctions disciplinaires ne se réduit justement pas aux seules sanctions disciplinaires, puisque l'enquête disciplinaire et la suspension ne sont évoquées nulle part. La question disciplinaire constitue l'ensemble d'un processus qui n'est pas complètement maîtrisé, ce qui suscite des difficultés.

Au CMN, l'utilisation des sanctions disciplinaires et de la procédure disciplinaire est contestable et contestée. De surcroît, elle n'est pas maîtrisée par l'administration et participe aux discriminations syndicales dont font l'objet certains militants des organisations syndicales, notamment la CGT. Dans certaines enquêtes disciplinaires, réalisées par les autorités locales, l'autorité locale du CMN n'a pu produire des pièces à charge relatant des faits parfois inexistantes ou les a produites de manière illégale. La technique de l'administration consiste à utiliser la méthode du tapissage pour savoir si un agent était coupable de certains faits. Ces pratiques sont réservées aux officiers de Police judiciaire. Le droit disciplinaire et la procédure disciplinaire ne sont donc pas maîtrisés par les

établissements publics. Dans un autre dossier disciplinaire, une pièce a été intégrée dans le dossier individuel de l'agent, alors qu'il s'agit du procès-verbal d'une réunion à laquelle il n'a jamais participé, puisque l'agent était en arrêt maladie.

Valérie RENAULT donne lecture dudit procès-verbal.

Valérie RENAULT (CGT-Culture) constate que l'administration a essayé de faire croire que cet entretien avait eu lieu. Or de tels faits tendent à se multiplier. Des problèmes importants ont été relevés au CMN. C'est pourquoi la CGT dépose cet amendement, de sorte que les présidents d'établissement ne bénéficient pas du pouvoir disciplinaire dans le cadre de la délégation.

Hervé BARBARET propose de procéder au vote de l'amendement.

Franck GUILLAUMET (CGT-Culture) considère que ce dossier est particulièrement sensible. Ce doit être un point de vigilance, qui sous-tend de nombreux enjeux, notamment sur le plan de la gestion des ressources humaines. Il s'agit de savoir dans quelle mesure le ministre et l'administration centrale sont garants de la sécurisation de la situation des agents et des procédures sur le plan de la discipline. Ce n'est pas anecdotique. Il semble possible de s'entendre à minima sur ce point, nonobstant tous les désaccords et toutes les divergences exprimées depuis plus de deux heures.

Le cinquième amendement, proposé par SUD, recueille les votes favorables de la CGT, de la FSU et de SUD. La CFDT et l'UNSA-CFTC ne prennent pas part au vote.

Tahar BENREDJEB (SUD-Culture Solidaires) propose un sixième amendement, concernant l'article 5. Les établissements ne sont en effet pas prêts à ces mesures de déconcentration. L'amendement proposé consiste donc à remplacer 2019 à 2022 dans cet article 5.

Valérie RENAULT (CGT-Culture) précise que la CGT proposait de fixer la date au 1^{er} janvier 2020, pour des motifs différents. Il s'agit d'assurer la cohérence temporelle de l'ensemble des mesures de déconcentration afin de réunir les équipes des trois établissements publics et de l'administration centrale et de faire bénéficier à tous d'un retour d'expérience partagé.

Le sixième amendement, proposé par la CGT, recueille les votes favorables de la CGT et de la FSU. SUD s'abstient. La CFDT et l'UNSA-CFTC ne prennent pas part au vote.

L'amendement, proposé par SUD, recueille les votes favorables de SUD et de la FSU. La CGT s'abstient. La CFDT et l'UNSA-CFTC ne prennent pas part au vote.

Valérie RENAULT (CGT-Culture) propose un septième amendement, qui fait écho à une demande à laquelle l'administration n'a jamais répondu. Il est proposé de créer un article 4 Bis, ainsi rédigé : « *les agents fonctionnaires, titulaires et stagiaires des corps concernés par la délégation de gestion prévue à l'article 1 ont la possibilité d'opter pour le maintien intégral de la gestion de leurs droits par l'administration centrale du département ministériel dont ils relèvent.* »

En matière de rémunération, il n'est pas neutre d'être rémunéré sur le budget de l'Etat ou sur celui de l'établissement. Les représentants du personnel souhaitent donc proposer un droit d'option aux agents.

Hervé BARBARET observe que cela créerait des difficultés de gestion.

Hervé BARBARET propose néanmoins de passer au vote.

Le septième amendement, proposé par la CGT, recueille les votes favorables de la CGT, de la FSU et de SUD. La CFDT et l'UNSA-CFTC ne prennent pas part au vote.

Valérie RENAULT (CGT-Culture) propose un huitième amendement, qui vise à retirer dans l'annexe le point 8 les inspecteurs et conseillers de la création des enseignements artistiques et de l'action culturelle (décret 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).

Dans le décret relatif aux attributions du ministre, il est précisé que ce dernier a également autorisé sur les inspecteurs et conseillers de la création des enseignements artistiques et de l'action culturelle. C'est le seul corps visé dans le décret d'attribution du ministre. La délégation est donc rendue impossible, le ministre exerçant sa pleine autorité sur les ICCEAC.

Le huitième amendement, proposé par la CGT, recueille les votes favorables de la CGT et de SUD. La FSU s'abstient. La CFDT et l'UNSA-CFTC ne prennent pas part au vote.

Hervé BARBARET propose qu'une suspension de séance soit programmée pour vérifier ce point.

Tahar BENREDJEB (SUD-Culture Solidaires) soumet deux amendements. En premier lieu, il rappelle la remarque de la FSU sur le fait que les administrateurs civils ne figuraient pas dans la liste. Il propose de les ajouter dans la liste des agents de catégorie A. Par ailleurs, dans la liste des agents de catégorie B, il faut ôter le corps des assistantes de service social, puisqu'il n'existe plus depuis le 1^{er} février.

L'amendement sur l'introduction des administrateurs civils dans les corps concernés, proposé par SUD, recueille les votes favorables de SUD, de la CGT et de la FSU. La CFDT et l'UNSA ne prennent pas part au vote.

Valérie RENAULT (CGT-Culture) propose un amendement sur la saisine du CHSCT ministériel. Elle souhaite voter cette saisine dans le cadre de la présente instance, en vertu de l'article 34 du décret 2011-184 sur les comités techniques qui bénéficient du concours du CHSCT ministériel. Les extraits de la circulaire sont rappelés en guise de motif. Ce point doit être mis à l'ordre du jour du CTM par l'administration, dans la mesure où il faut éclairer le comité technique ministériel, sachant que l'administration avait pris l'engagement d'inscrire ce point à l'ordre du jour du CHSCT-M, ce qui n'a pas été fait.

L'amendement sur la saisine du CHSCT-M proposé par la CGT, recueille les votes favorables de la CGT, de SUD et de FSU. La CFDT et l'UNSA-CFTC ne prennent pas part au vote.

Valérie RENAULT (CGT-Culture) indique que certains contractuels sont rémunérés par l'Etat et sont pourtant affectés dans ces établissements. Elle demande des précisions sur leur situation de carrière et de contrat, parce que ce point n'est pas négligeable.

Francis STEINBOCK répond que le Musée d'Orsay s'appuie sur des contractuels affectés sur le T2. Dans le cadre du transfert T2/T3, l'ensemble des personnels est concerné ; les contractuels en T2 passeront donc en T3.

Valérie RENAULT (CGT-Culture) souligne que ce n'est écrit nulle part dans la documentation.

Francis STEINBOCK répond que le texte ne porte pas sur les contractuels T2 affectés à Orsay, puisque ce sont des agents contractuels. Le présent texte n'emporte pas de conséquences juridiques pour eux. Il se pose néanmoins une question de logique globale des effectifs au sein d'Orsay. Il y a quelques années, une première vague de transferts d'agents contractuels T2 avait eu lieu, ces agents ayant basculé.

Francis STEINBOCK explique qu'un autre débat s'engagera sur les effectifs, puisque l'effectif est désormais très réduit sur le site d'Orsay (une vingtaine de personnes).

Hervé BARBARET précise que les contractuels ne sont pas concernés par le texte. Le décret ne le prévoit pas.

Vincent KRIER (CGT-Culture) objecte que si le décret et l'arrêté ne le prévoient pas, l'administration et le SRH l'ont prévu. Les annonces faites en Comité technique sont assez malvenues, puisqu'aucune négociation n'a été ouverte avec les organisations syndicales sur ce dossier. Or il s'agit de contrats sur autorité d'emploi, induisant un changement d'employeur. Par ailleurs, il existe des droits attachés au T2, qui sont différents sur le T3. Les transferts de contractuels réalisés à l'époque à Orsay entre le T2 et le T3 ont été entrepris avec le droit d'option.

Hervé BARBARET est d'accord.

Cécilia RAPINE (CFDT-Culture) souligne que ce n'est pas ce qui est entendu aux Musées d'Orsay et de l'Orangerie. Elle souhaite s'assurer que l'administration n'ait pas pris de l'avance sur le projet de transformation de la fonction publique.

Hervé BARBARET assure que ce n'est pas le cas. Il n'y a pas de lien entre les deux sujets. Les contractuels sur T2 ne sont pas concernés. Le texte est très clair sur ce point. Si un contrat est proposé à un contractuel sur le Titre 3, il pourra choisir de prendre un tel contrat.

Vincent KRIER (CGT-Culture) rappelle que le fait de changer le contrat et l'employeur d'un contractuel constitue un changement substantiel du contrat. Si le contractuel le refuse, il est licencié. La question porte donc sur le droit d'option. S'il est proposé aux agents contractuels du T2 de passer sur le T3, les organisations syndicales demandent l'ouverture d'une négociation sur les conditions de transfert.

Hervé BARBARET répond que ce n'est pas à l'ordre du jour. Le décret porte sur les agents titulaires.

Francis STEINBOCK confirme qu'il n'y a pas eu de discussion avec le ministère pour engager un transfert des personnels contractuels T2 affectés à Orsay.

Hervé BARBARET sollicite les éventuels amendements sur l'arrêté.

Valérie RENAULT (CGT-Culture) soumet un amendement portant sur l'article 1 de l'arrêté (organisation des concours). Elle souhaite savoir qui établit la liste principale et la liste complémentaire de ces concours et qui publie le rapport du jury.

Caroline GARDETTE répond que tous les actes juridiques décisionnels sont établis par le ministère. L'ensemble des actes qui font grief sont établis par le ministère. Le rapport du jury est validé par le ministère.

Valérie RENAULT (CGT-Culture) propose le retrait, dans l'article 1, de la phrase « *l'attribution individuelle des primes et indemnités.* » En toute logique, comme l'administration n'a montré aucune intention d'établir des politiques d'égalité de traitement, la CGT souhaite que l'attribution individuelle des primes et indemnités soit toujours réalisée au niveau du ministre de la Culture et demande le retrait de l'attribution des prestations facultatives d'action sociale. En effet, ce n'est pas un acte de gestion en tant que tel. Le ministère de la Culture doit pouvoir maintenir l'attribution des prestations facultatives d'action sociale. Dans le 11^{ème} point, la CGT propose le retrait des éléments relatifs aux congés maladie ordinaires, aux congés de longue maladie, aux congés de longue durée. En effet, une réforme est programmée sur les congés médicaux. Elle devrait nécessiter de maîtriser l'ensemble du processus. C'est pourquoi il faut conserver la question des congés en administration centrale. De même, la question des congés bonifiés doit rester en administration centrale. La CGT souhaite que la décision d'imputabilité au service des accidents du travail reste gérée en centrale, pour la simple et bonne raison qu'un certain éloignement semble nécessaire entre la décision d'imputabilité et les faits qui peuvent survenir. Pour le point 15, la CGT demande le retrait du décret de l'attribution des autorisations d'exercice des fonctions en télétravail, en raison des fortes tensions constatées sur les demandes de télétravail dans les établissements. Les demandes doivent donc être délocalisées. De même, de fortes tensions persistent sur l'exercice du télétravail auprès des agents et du personnel. La CGT demande le retrait des sanctions disciplinaires du premier groupe dans le point 17 et la décision de suspension en cas de faute grave dans le point 18.

Tahar BEN REDJEB (SUD-Culture Solidaires) demande la suppression du point 16 relatif à l'attribution des autorisations de cumul d'activité. Un œil extérieur semble en effet nécessaire pour ces autorisations.

Sylvie BOCAGE-LAGARDE (CGT-Culture) ajoute qu'elle attend le texte sur la fusion du comité médical et de la commission de réforme. Le rapport est sorti il y a près de deux ans. La parution du texte de la DGAFP ne devrait donc pas tarder. Par ailleurs, le CITIS propose de nouveaux formulaires pour les accidents de service, les maladies professionnelles, avec une inversion de la charge de la preuve sur les imputabilités en cas d'accident (décret du 17 janvier 2017). Cela démontre la nécessité de conserver une certaine expertise. Au Secrétariat général, il est possible de dialoguer et de trouver des solutions, alors qu'au niveau des établissements, la situation est catastrophique. Des agents se retrouvent en commission de secours, parce que leur dossier n'a pas été traité dans les délais, avec des paiements de médecins qui ne sont pas réglés. C'est pourquoi il est fondamental de conserver l'expertise en administration centrale.

Hervé BARBARET propose de procéder au vote sur un amendement global de modification de l'arrêté.

L'amendement relatif à la modification de l'arrêté recueille un avis favorable de la CGT, de SUD et de la FSU. La CFDT et l'UNSA-CFTC ne prennent pas part au vote.

La séance est suspendue pendant quelques minutes.

Hervé BARBARET propose de reprendre la séance. L'ensemble des amendements adoptés par les représentants du personnel a été pris avec la plus grande considération. Il craint néanmoins qu'il ne soit pas possible de les retenir. Concernant les agents percevant des prestations sociales, chaque agent bénéficiera d'un traitement unitaire. Un travail approfondi sera entrepris pour s'assurer qu'un suivi des prestations est mis en œuvre. Quant au respect du cadrage ministériel en matière indemnitaire, il convient de rappeler que les Conseils d'administration sont le lieu d'expression de l'analyse des autorités de tutelle. Ces dernières peuvent ainsi s'assurer qu'il n'y a pas de divergence entre les établissements.

Valérie RENAULT (CGT-Culture) souhaite quelques précisions sur la position exprimée par l'administration concernant les amendements votés par les représentants du personnel.

Hervé BARBARET répond que la mise en place d'un droit d'option créerait quasiment la même complexité de gestion qu'en l'absence de réforme. Si certains actes de gestion continuaient à être réalisés en administration centrale, la réforme se retrouverait vidée de sa substance.

Hervé BARBARET indique que, pour les ICCEAC, l'administration n'a pas la même lecture du texte. Ce n'est pas parce que le ministre dispose de l'autorité que cette autorité ne peut pas se faire par l'intermédiaire d'une délégation donnée à des établissements qui sont sous son autorité.

Caroline GARDETTE ajoute qu'il s'agit d'un décret d'attribution. L'objectif était de garantir que ces personnels étaient placés sous l'autorité du ministre, et ainsi de tracer les frontières entre les compétences des différents départements ministériels. Cela n'a pas d'incidence sur le fait que, par ailleurs, ces personnels peuvent faire l'objet de transfert. L'autorité s'exerce dans le cadre des attributions du Ministère de la Culture. Le champ d'application des deux textes est donc différent.

Hervé BARBARET précise que le décret sera présenté au Conseil d'Etat. Si cette difficulté est avérée, une modification sera mise en œuvre. Elle revêt une importance très relative par rapport à la substance de l'ensemble des deux textes présentés.

Hervé BARBARET propose de procéder au vote.

Franck GUILLAUMET (CGT-Culture) souligne que les garanties apportées par l'administration sur les prestations sociales et les régimes indemnitaires sont un peu légères. Il demande des précisions sur les modalités de retour sur ce point auprès de l'instance. En effet, les établissements publics ne remplissent que rarement leurs obligations s'agissant de l'élaboration des bilans sociaux. Le périmètre des bilans sociaux se limite souvent aux fonctionnaires et aux contractuels T2. Pour le reste, les données n'ont pas été versées dans les bilans sociaux par les établissements publics. C'est pourquoi il est important de se préoccuper des modalités de retour vers cette instance. **Franck GUILLAUMET** souhaite savoir comment cette question est suivie en administration centrale.

Hervé BARBARET répond que l'administration centrale doit se concentrer sur les travaux de conception, de pilotage et d'évaluation. Il souhaite que cette évaluation passe par la mise en place d'une claire vision de ce qu'il se passe dans les établissements. Les bilans sociaux doivent notamment converger pour pouvoir être agrégés.

Vincent KRIER (CGT-Culture) constate que ce décret est ouvert, de même que l'arrêté. Il souhaite l'engagement de l'administration que celle-ci ne fera pas passer d'autres établissements publics en délégation de gestion tant qu'un bilan complet des délégations de gestion n'aura pas été établi pour le CMN, pour le Château de Versailles et pour le Musée d'Orsay.

Hervé BARBARET prend l'engagement suivant : si de nouvelles délégations de gestion devaient être entreprises, elles se feraient à la lumière des expériences remontées des établissements en question. Un retour d'expérience est donc prévu, afin d'examiner si des difficultés ont émergé. Toute délégation nouvelle se nourrirait des réussites et viserait à corriger les éventuelles difficultés constatées lors de la mise en œuvre de la délégation de gestion pour ces trois établissements.

Vincent KRIER (CGT-Culture) en conclut qu'il s'agit d'un engagement auprès du Comité Technique Ministériel.

Hervé BARBARET le confirme. Il s'agit précisément d'un retour d'expérience. Les établissements indiqueront ce qu'ils ont observé après six ou douze mois et feront part des réussites et des difficultés, ce qui nourrira les éventuels transferts d'actes de gestion.

Hervé BARBARET propose de procéder au vote sur le projet de décret portant délégation de pouvoir en matière de gestion de certains personnels relevant du Ministère chargé de la Culture.

Il est procédé au vote sur le projet de décret.

Le projet de décret recueille l'abstention de la CFDT et de l'UNSA-CFTC et le vote défavorable de la CGT, de SUD et de la FSU.

Hervé BARBARET propose de procéder au vote sur le projet d'arrêté portant délégation de pouvoir en matière de gestion des personnels de catégorie A, B et C relevant du Ministère chargé de la Culture.

Il est procédé au vote sur le projet d'arrêté.

Le projet d'arrêté recueille l'abstention de la CFDT et de l'UNSA-CFTC et le vote défavorable de la CGT, de SUD et de la FSU.

Point 4) 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

Hervé BARBARET précise que ce point a fait l'objet de plusieurs groupes de travail et qu'un relevé de décision du dernier groupe de travail a été diffusé comme pièce préparatoire de cette séance. Ce relevé de décision sera également annexé au procès-verbal de cette séance du CTM. Il pourrait être proposé qu'à l'issue de la présentation du rapporteur soient rappelés les points de convergence et de divergence entre les parties prenantes tels qu'ils figurent dans le relevé de décision. Dès lors, les débats de l'instance ne porteront que sur les points de divergence.

Cédric ROMS (SUD-Culture Solidaires) propose de finir le CTM à 19 heures 30 et de convoquer une nouvelle réunion de CTM si tous les points n'ont pas été traités.

Hervé BARBARET accepte cette proposition.

David ZIVIE indique que deux réunions préalables ont été organisées. Il s'agit du volet culturel d'une évolution interministérielle concernant d'une part la commission pour l'indemnisation des victimes de spoliation (CIVS), qui relève des services du Premier ministre, et d'autre part, le ministère de la Culture. Le changement de positionnement proposé nécessite de modifier le décret d'organisation du ministère de la Culture et l'arrêté d'organisation du secrétariat général. Une rencontre est programmée lors du prochain CTAC pour examiner cet arrêté.

Globalement, l'idée annoncée par le Premier ministre consiste à asseoir une politique publique de réparation, à lui donner davantage de force, de visibilité et à montrer l'enjeu qu'il y a à rechercher et identifier les œuvres dans les collections publiques. L'autre enjeu est

d'uniformiser les procédures de demande de restitution. Plusieurs procédures coexistent. Instituer un lieu unique d'instruction permettra de gagner en cohérence.

Au ministère de la Culture, il est proposé de créer un service ad hoc, dont la raison d'être est de travailler sur ces œuvres, d'identifier parmi les œuvres les MNR et les collections spoliées et de comprendre qui en était le propriétaire et qui en sont les ayants droit. Il s'agit de coordonner cette politique publique de réparation, ce qui signifie travailler avec l'ensemble des institutions culturelles qui possèdent ces œuvres et des institutions de formation pour renforcer les recherches sur ces questions, parfois encore mal connues. Ces recherches concernent à la fois l'histoire, l'histoire de l'art et le droit. Il convient de soutenir cette recherche et s'appuyer sur des partenaires en France et à l'étranger. Or il existe encore peu de projets (voire aucun) vraiment portés par les institutions de plusieurs pays.

Trois points de divergence ont été principalement soulevés : le positionnement de la mission, la question de la différence de compétences entre la CIVS et la mission et la question des moyens et garanties offerts aux agents, et notamment aux deux agents en provenance de la CIVS.

Sur la question du positionnement, un changement a été opéré par rapport à la première version proposée à l'automne. Il était alors proposé de rattacher la mission au ministre, mais certains représentants du personnel avaient marqué leur opposition. Une réflexion a été entreprise par l'administration. Au final, le positionnement sera désormais administratif : la mission sera ainsi rattachée à l'administration. Il demeure un débat, puisque le rattachement au secrétariat général est contesté par certaines organisations syndicales. S'il a été décidé de privilégier un rattachement au secrétariat général plutôt que la direction générale des patrimoines, point qui a été débattu lors de la dernière réunion de préparation, c'est pour insister sur le fait qu'il ne s'agit pas d'une politique patrimoniale, mais d'une politique de réparation des spoliations. Cette politique a été lancée ou relancée il y a vingt ans avec la mission MATTEOLI sur la spoliation des Juifs de France. En créant une procédure unique, via la création de la CIVS relevant de Matignon suite à cette mission MATTEOLI il s'agit de s'inscrire dans cette politique et d'identifier des œuvres et des victimes, mais aussi de restituer, autant que possible, les biens qui ne devraient pas se trouver dans les institutions publiques. Parce qu'il s'agit d'un enjeu transversal ne concernant pas uniquement les œuvres d'art, mais aussi les livres et les bibliothèques spoliés, le choix a été fait de positionner cette mission au niveau du Secrétariat général.

La question de la séparation de l'administration chargée de l'instruction et de l'administration chargée de conserver les œuvres a été posée. Ce sont deux activités différentes. Ainsi, le ministère de la Culture sera chargé de l'instruction, mais sera séparé de l'autorité administrative et politique chargée de prendre la décision, avec la commission et Matignon. Les compétences seront rassemblées au niveau de l'équipe constituée au sein du secrétariat général, sans se couper pour autant de l'expertise existant dans le ministère, principalement les trois personnes rejoignant la mission, ainsi que deux personnes de la CIVS. Ces personnes assurent cette activité de recherche et instruisent les dossiers. De même, l'équipe travaillera avec le SLL, qui a commencé à travailler sur ces questions depuis quelque temps, avec le monde patrimonial, notamment avec les Archives, qui disposent des fonds nécessaires aux recherches, et avec les lieux de formation, en particulier l'INP qui a demandé de pouvoir travailler sur la formation proposée aux élèves en formation initiale ou aux professionnels en formation continue. Ces liens seront constants, mais l'expertise sera bien réunie au sein de cette équipe de cinq personnes qui rassemble des professionnels en provenance de deux entités différentes.

Les représentants du personnel ont exprimé une inquiétude relative à la gestion des personnels. Cette équipe accueille deux conservateurs du patrimoine. Certains se sont inquiétés de la gestion de leur carrière par le secrétariat général. En l'occurrence, ce dernier

saura gérer la carrière et proposer des promotions pour des agents d'un corps peu représenté en son sein. Par ailleurs, ce n'est pas parce que ces agents travaillaient au sein de la DGP qu'ils étaient davantage promus ou reconnus. En revanche, l'objectif est aussi de reconnaître cette nouvelle compétence et de donner une visibilité à ceux qui portent cette politique.

Une question a été soulevée sur la différence de champ de compétences entre la CIVS et la mission du ministère. La CIVS est compétente pour les spoliations intervenues en France pendant l'Occupation, donc à partir de juin 1940, alors que la mission a compétence pour les spoliations intervenues entre 1933 et 1945. En effet, la CIVS se focalise sur les spoliations intervenues en France, puisqu'elle a pour principal rôle de faire de l'indemnisation et n'allait donc pas intervenir sur les spoliations intervenues dans les autres pays européens. Le ministère de la Culture aura un regard différent, qui est celui de l'analyse de ce qui se trouve dans les musées et dans les bibliothèques, et notamment des œuvres qui ont été spoliées en Allemagne à partir de 1933 ou en Autriche à partir de 1938. La CIVS n'étudiera donc que les dossiers qui la concernent.

Enfin, concernant les garanties offertes aux agents, deux personnes viennent des services du Premier ministre. Le SRH les a contactées et leur a écrit pour garantir la reprise de l'ancienneté. Les agents ont reçu les fiches financières, qui reprennent leur rémunération actuelle. Ils seront reçus avant leur arrivée. Ces agents sont plutôt favorables à l'évolution qui leur est proposée.

Valérie RENAULT (CGT-Culture) constate qu'entre le premier projet et le projet présenté, quelques modifications ont été apportées. Elle remercie l'administration pour avoir reçu les personnes concernées et transmis les fiches financières. Pour autant, ce sujet est une question importante. Le gouvernement s'est remobilisé sur cette problématique, mais en termes de moyens, il s'agit encore d'une petite équipe qui se construit sur du transfert de personnels issus d'autres services. Les moyens pourraient être à la hauteur des agents. Si l'administration doit mieux s'organiser sur ces questions de spoliation, des moyens supplémentaires auraient pu être déployés, en particulier des moyens humains, administratifs. Cela représente en effet une charge de travail non négligeable, aussi bien sur le plan administratif que sur le plan de la recherche.

Sur le positionnement de la mission, les politiques de réparation sont des politiques qui vont prendre de l'ampleur. La CGT considère donc que le positionnement de la mission auprès du directeur général du patrimoine a un sens, parce qu'il est nécessaire d'aligner les politiques patrimoniales sur les politiques de réparation. Ce n'est pas contradictoire, puisqu'il s'agit de politiques d'avenir.

Sur les questions d'expertise, le retrait de postes auprès du service des Musées de France amène à considérer que ce service ne possède plus l'expertise considérée. Il ne faudrait pas qu'il en résulte une dérive en matière de politique de réparation et que l'expertise du SMF se perde dans ce domaine.

Suite à la réunion sur les questions du positionnement, la CGT-Culture souhaite proposer un amendement sur le positionnement : déplacer la phrase « *il coordonne la politique publique visant à identifier et à restituer les biens culturels spoliés entre 1933 et 1945* », qui se trouvait initialement au II de l'article 2 du décret du 11 novembre 2009 à l'article 3 dudit décret, et d'ajouter avant le paragraphe V « *il coordonne la politique publique visant à identifier et à restituer les biens culturels spoliés entre 1933 et 1945* », c'est-à-dire après le paragraphe IV. Cet amendement a été proposé à l'ensemble des organisations syndicales (SUD, CGT, FSU, CFDT, UNSA-CFTC), qui le déposent ensemble. Dans l'exposé des motifs, il était indiqué qu'au regard des missions dévolues à la mission de restitution des biens spoliés, il apparaît que le positionnement auprès de ladite mission auprès du directeur

général des patrimoines est plus opérant, du fait également de son champ de compétences en matière de biens culturels, de collections publiques et de recherche. Le directeur général des patrimoines est également délégué interministériel des Archives de France et est responsabilisé en matière de politique de restitution des biens spoliés en introduisant les politiques de réparation dans les politiques publiques patrimoniales. C'est une question d'avenir suite aux engagements du Président de la République et du rapport SAVOY-SARR. C'est aussi le moment pour la DGP de s'adapter à ces nouveaux enjeux et de les faire vivre dans ses réseaux.

Sur la question de l'environnement de travail, l'exemplarité du positionnement de la mission auprès du directeur général des patrimoines ouvre de nouvelles perspectives dynamiques de coopération dans le domaine des politiques de réparation avec les acteurs du réseau, y compris la BNF, et permet de mettre en œuvre les transversalités nécessaires au travers des réseaux existants pour la restitution des biens spoliés.

Concernant les moyens humains et financiers, l'administration centrale fait l'objet de nombreuses suppressions d'emplois. Les représentants du personnel souhaitent avoir la garantie que la mission n'en fera pas l'objet dans quelques mois. Il est préférable de renforcer les moyens de cette mission, plutôt que de les réduire. Par ailleurs, le budget prévu pour cette mission est de 100 000 euros. Les représentants du personnel souhaitent savoir s'il est envisagé de l'accroître progressivement.

La CGT-Culture demande l'assurance que le groupe de travail sera préservé, afin de permettre aux différents services de travailler concrètement sur la question de restitution.

Pour encourager la recherche, il avait été suggéré de créer un prix, comme cela peut se faire au sein du ministère de la Culture. **Valérie RENAULT** souhaite savoir où en est la réflexion à ce sujet.

Les fiches de poste ont été transmises, ce qui permet de vérifier comment s'organise le travail, mais aucun calendrier précis de mise en œuvre de la mission n'a été présenté. De surcroît, les dates de publication d'avis de vacance n'ont pas été publiées.

Sarah INTSABY (CGT-Culture) se félicite que les propos tenus sur les limites de la mission de la CIVS aient enfin été entendus. Pour les compétences du MAE, un groupe de travail est annoncé, mais on ne connaît pas la date de rendu de ses conclusions. L'instruction de certains dossiers a commencé, mais il ne faudrait pas trop tarder.

Par ailleurs, il est indiqué que la plupart des dossiers passeront par la CIVS. Sarah INTSABY s'interroge sur le nombre de dossiers susceptibles de sortir de la CIVS. Pour le moment, il n'y a aucune procédure de restitution. Ce n'est pas la mission qui procédera à la restitution ou à une recommandation sur la restitution. Il manque des informations sur la procédure mise en œuvre pour sortir une œuvre spoliée et régler le dossier. Ces questions doivent être résolues avant d'entamer les contacts avec les familles à qui ces œuvres doivent être restituées. Le but de cette mission est en effet de restituer leurs biens à des familles spoliées. Sarah INTSABY n'a pas bien compris qui effectuera la recherche des ayants droit, quels sont les moyens prévus, puisque la CIVS dispose de moyens réduits et n'a accès à aucune base de données. Aucune réponse n'a été donnée sur la perspective de déployer des moyens supplémentaires. Quant au partenariat avec les généalogistes de France, il ne semble plus d'actualité. Les agents se connaissant déjà, les démarches pourraient être moins difficiles à mettre en œuvre. Il faut néanmoins rappeler que ce sont des recherches complexes, notamment sur le plan du droit. Elles engageront de surcroît les services du Premier ministre et le ministère de la Culture.

Il y a quelques mois, un budget de 200 000 euros était alloué aux chercheurs. Il n'en reste apparemment rien.

David ZIVIE assure que le budget demeure.

Hervé BARBARET souhaite savoir si ces points ont été abordés dans le cadre des points de divergence des groupes de travail.

Sarah INTSABY répond qu'elle a reçu la nouvelle version du document il y a trois jours. Il résulte des groupes de travail organisés précédemment. En tout état de cause, elle souhaite poser ses questions.

Les agents s'interrogent ainsi sur les locaux qui leur seront dédiés, sur lesquels ils n'ont reçu aucune information. Aucune réponse n'a été donnée à cette question soulevée à plusieurs reprises.

Par ailleurs, en termes de transfert des personnels, le ministère de la Culture semble avoir fait le minimum, puisqu'on ne leur assure même pas un ticket mobilité. Le CIA n'est pas mentionné sur les fiches financières, alors qu'il n'est pas négligeable dans les services du Premier ministre. Il aurait de bon aloi d'évoquer ce sujet, au vu de la différence financière susceptible d'être constatée.

Enfin, Sarah INTSABY souhaite savoir si le groupe MNR est maintenu ou si la mission devra effectuer les travaux qui lui étaient imputés.

Cécilia RAPINE (CFDT-Culture) se félicite de l'évocation de ce point en CTM, parce que les représentants de la CFDT sont convaincus de l'importance des activités confiées à la mission de restitution des biens spoliés et du travail effectué par le SMF et par les collègues de la mission interministérielle des victimes de spoliation. Cela relève d'un travail patrimonial, mais aussi d'un devoir de mémoire, ce qui n'est pas négligeable par les temps qui courent. Cette mission est l'occasion d'un nouvel élan, mais il demeure le problème des moyens qui lui sont attribués, d'autant plus que les recherches sont de plus en plus compliquées. En effet, le temps écoulé croît depuis les spoliations. Ces recherches ne peuvent donc pas être menées par des équipes trop réduites. Le rattachement au secrétariat général pose problème, puisque la question de l'aspect transversal de la mission est posée, ainsi que celle de la capacité du secrétariat à exercer cette transversalité. En l'occurrence, la mission aurait dû être positionnée au niveau du Premier ministre, et non à celui du ministère de la Culture.

La question patrimoniale revêt tout son sens, à divers titres. Il faut prendre en considération les aspects relatifs à la formation, à l'accompagnement de la recherche scientifique, au pilotage avec le SMF, à la médiation, à l'explication des œuvres. Ce sont des actions purement patrimoniales. De surcroît, une question se pose quant à la reconnaissance des activités de scientifiques au sein du secrétariat général. Lorsque des conservateurs sont placés auprès du secrétariat général, on ne reconnaît pas pour autant une activité purement scientifique, ce qui nuit à leur avancement. Ce constat soulève un problème de gestion de carrière des agents, d'autant plus que les missions confiées possèdent une forte assise patrimoniale.

Précédemment, et pour des raisons contradictoires, il a été refusé de positionner la mission Photographie au secrétariat général pour les raisons qui rendent possible le positionnement de la mission de Monsieur ZIVIE. Il faudrait faire preuve d'un minimum de cohérence et de rattacher cette mission à la Direction générale du patrimoine.

Cette organisation pose la question du champ d'action des services métiers dans le cadre proposé. La question est soulevée sur la mission de restitution des biens spoliés. De même,

la question des suites du rapport SARR-SAVOY se pose. Aucune assurance n'a été fournie sur ce plan et sur la considération donnée à l'avis des professionnels de la conservation et du patrimoine. Cette mission revêt une réelle importance, notamment dans le cadre du devoir de mémoire et des aspects patrimoniaux. La CFDT se joint donc à la CGT pour demander le rattachement de la mission à la Direction générale du patrimoine.

Cédric ROMS (SUD-Culture Solidaires) indique que SUD souscrit pleinement à ce qui a été dit par la CGT et par la CFDT. Il demande le rattachement de la mission à la direction générale du patrimoine.

Philippe BARBAT indique que les questions soulevées ont fait l'objet d'un échange préliminaire il y a quelque temps. Sur la question du rattachement de la mission, il s'agit des MNR, soit des œuvres confiées à la garde des Musées nationaux, mais non intégrées dans les collections. Hormis la problématique des moyens, il faut rappeler que le SMF reste chargé de la tutelle des établissements muséaux qui ont la garde de ces œuvres. Il conviendra de définir des modalités de travail précises entre la mission et le service des Musées de France. Ces échanges ont souvent lieu entre David, Vincent LEFEVRE et Claire CHASTAGNIER. Le SMF ne se dessaisira donc pas de toute responsabilité sur ce sujet des spoliations. Cependant, la création de cette mission a pour objectif de mettre en place une force opérationnelle, qui se chargera des recherches, de l'instruction des questions de spoliation et qui concentra toutes les compétences pour cette tâche particulière. Effectivement, il peut y avoir du sens à donner un caractère spécifique à cette recherche des personnes spoliées. Le travail restant à accomplir est considérable, puisque moins de 200 œuvres ont été restituées pour un total de 2 000 œuvres concernées. Le SMF s'est engagé dans cette démarche depuis 2012/2013, avec beaucoup d'énergie, mais la création de la mission permettra de franchir une étape et d'élargir le périmètre au-delà même des opérateurs placés sous la tutelle de la direction générale des patrimoines.

Concernant le parallèle avec la question des restitutions des œuvres conservées dans les collections nationales, la situation est différente, puisque ces œuvres sont propriétés de l'Etat. Le rapport SAVOY-SARR soulève des questions sur la constitution de ces collections, puisque certaines de ces œuvres doivent être restituées aux pays dont elles proviennent. Ce travail est engagé depuis quelques mois avec la sous-direction des collections. Ce sont des questions très délicates, aussi bien sur leurs principes que sur la mise en œuvre juridique. Comment faire évoluer ces œuvres du statut de propriété des collections nationales à la restitution ? Il convient d'identifier l'Etat compétent pour demander restitution de ces œuvres, sachant que les frontières ont évolué, que les objets ont une histoire complexe, sont passés de main en main. Ce sujet est totalement patrimonial et muséal, même si le rapport Savoy-Sarr tend à exclure les musées du jeu. Or il semble qu'une politique d'échange plus dynamique tend à s'esquisser entre les pays concernés et la France, qui passera par des actions de restitution, mais aussi par d'autres aspects de politique publique à mener (aide des pays concernés au développement d'institutions muséales, formation des personnels, inscription des politiques dans la durée). Sur le plan du droit, l'inaliénabilité des collections publiques est un principe relevant de la loi, mais non constitutionnel. Il s'agit de savoir qui peut prendre la décision *in fine*. Le rapport suggère de confier ce rôle à l'Etat, puisqu'il suggère de donner la responsabilité de restituer les œuvres à la France, mais cela pose une problématique de droit constitutionnel, puisqu'il demeure une question de propriété affirmée, à la différence des MNR. L'Etat propriétaire est aussi protégé par le droit de propriété, tel qu'il est garanti par l'article 17 de la Déclaration des Droits de l'Homme.

Il en ressort que ces différents sujets relèvent d'une grande complexité. Une réunion très intéressante s'est tenue avec le ministère de l'Europe et des Affaires étrangères. Cette politique doit demeurer dans le giron de la Direction générale des patrimoines.

David ZIVIE ajoute qu'un budget de 200 000 euros a été annoncé. Ce sont des crédits alloués à la recherche par des chercheurs extérieurs, dans le cadre de démarches de recherches complémentaires. Ce premier budget avait été décidé à l'automne dernier. Il devrait figurer dans le dossier. A l'origine, ces crédits n'existaient pas. Evidemment, c'est peu par rapport à l'Allemagne, qui consacre 7 millions d'euros chaque année à cette action, mais l'histoire des deux pays est différente. Après accord du secrétaire général, un septième emploi est programmé.

Quant au groupe de travail sur les MNR, créé lors du ministère d'Aurélien FILIPETTI, en 2013, il est copiloté par la CIVS et par le service des musées de France. Il est animé par les personnes appelées à rejoindre la mission et regroupe des correspondants dans la plupart des grands musées nationaux, afin de travailler sur les MNR. Ces agents ne se consacrent pas exclusivement à cette tâche, puisqu'aucun agent n'a été nommé en France pour travailler exclusivement à la recherche des œuvres spoliées. Le groupe de travail constitue ainsi un réseau de professionnels sensibilisés à la question, évoluant dans les musées et pouvant se consacrer à cette activité quand ils le peuvent. Ce réseau sera maintenu et animé par la mission, en lien avec le SMF et la CIVS. C'est un des éléments de la sensibilisation, puisqu'il s'agit de mobiliser les collègues des musées et des bibliothèques pour que cette dimension soit prise en compte. L'histoire de l'œuvre et son parcours doivent être examinés.

Sur les compétences et sur le fait que la CIVS n'examine pas tous les dossiers, l'objectif est qu'une seule autorité soit amenée à prendre les décisions. La CIVS est ainsi fondée à envoyer une recommandation au Premier ministre, qui prend la décision sur certains dossiers. Le ministère des Affaires étrangères possède la responsabilité juridique sur les MNR, avec le ministère de la Culture, et décide des autres restitutions. Pour le moment, l'ancien système prévaut en matière de décision. Les dossiers seront instruits, dans le nouveau système, par la mission, mais la décision ne pourra pas encore remonter au Premier ministre. Il convient encore d'en discuter. Des restitutions d'œuvres spoliées avant 1940 ont déjà été réalisées, mais ces restitutions ne passeront pas devant la CIVS, dont le champ n'a pas été élargi. Cependant, les institutions ne sont pas bloquées s'agissant des restitutions des œuvres spoliées avant 1940.

Concernant les scientifiques au secrétariat général, deux conservateurs seront sollicités au sein du secrétariat général. Ce dernier est en capacité de suivre leur carrière et de les soutenir et d'appuyer leur promotion le cas échéant.

Enfin, la recherche des ayants droit est un enjeu fondamental ; elle peut en partie être financée grâce au budget de 200 000 euros. Cette recherche peut être plus ou moins onéreuse. Il peut y avoir des biens culturels et des biens non culturels, mais il n'est pas envisagé de procéder à deux recherches distinctes. Des bases de données seront accessibles pour retrouver les ayants droit. Ce travail est entrepris avec la CIVS pour éviter de faire doublon. Pour l'Afrique, il convient de ne pas mélanger les sujets, et en particulier le sujet patrimonial, qui soulève la question de la place du musée et de son rôle et d'une forme de nationalisation des biens, contestée par certains critiques du rapport SAVOY-SARR. La volonté n'est pas d'extraire la problématique du patrimoine africain du SMF. Les circonstances historiques étant différentes, les deux sujets ne peuvent pas être traités de manière identique.

Hervé BARBARET affirme soutenir ce qui a été exposé par David ZIVIE et sollicite les éventuelles remarques.

Valérie RENAULT (CGT-Culture) souhaite revenir sur les fiches de poste, sur les avis de vacance, sur le calendrier de mise en œuvre et sur la situation des personnels. Elle demande l'assurance qu'il n'en résultera aucune perte de rémunération pour ces derniers.

En effet, les fiches financières ne sont pas complètes et laissent percevoir des pertes financières. Un engagement est donc indispensable sur ce plan.

Hervé BARBARET assure que, sur le principe, il n'y a pas de perte de rémunération dans le cadre de ce transfert.

Caroline GARDETTE confirme que l'engagement avait été pris de maintenir la rémunération. Il n'y a pas de raison de ne pas le faire. La règle prévoit que le CIA ne figure pas sur la fiche financière. A titre exceptionnel, une indication du montant de CIA peut être fournie. Un acte peut être pris pour concrétiser cet engagement concernant le maintien de la rémunération globale touchée par l'agent, y compris de son régime indemnitaire. Les agents pourront recevoir un courrier en ce sens.

Valérie RENAULT (CGT-Culture) indique que cela avait été écrit dans le projet de note pour le CIA : sauf justification, le CIA est maintenu d'une année sur l'autre. Toute baisse doit être justifiée. Pour un transfert de personnel, le CIA peut tout à fait ne pas baisser. En tout état de cause, la proposition de l'administration sur la rémunération globale lui convient tout à fait. Il s'agit de s'assurer que les agents concernés ne subiront pas de perte financière.

Vincent KRIER (CGT-Culture) rappelle qu'un engagement avait été pris par le ministère sur le fait que les agents contractuels bénéficient du régime de transfert de service, pour garantir que leurs droits soient maintenus dans la continuité. Pour certains agents, l'autorité d'emploi change. Or la loi Sauvadet prévoit, pour ces agents, la préservation des droits en termes de cumul d'ancienneté. Il convient de le préciser.

Valérie RENAULT (CGT-Culture) demande l'application du protocole signé, à savoir que tout doit être mis en œuvre pour aider ces agents à passer les concours. En l'occurrence, l'accord signé est plus favorable que la réglementation. Elle souhaite également des précisions sur les fiches de poste et sur les avis de vacance.

David ZIVIE répond que les fiches de poste ont été communiquées. Le CTAC doit examiner l'arrêté de création de la mission, qui sera publié au Journal Officiel. La mission sera créée le lendemain de cette parution. Les agents seront directement nommés et affectés, sans republication des fiches de poste, puisqu'il s'agit d'un changement d'affectation pour les deux agents du CIVS et pour les trois agents du ministère de la Culture. Le fait de republier induit une perte de temps, d'autant plus que les candidatures risquent de se multiplier. L'objectif n'est pas de fragiliser les cinq agents sollicités. C'est pourquoi les fiches de poste ne seront pas republiées.

Valérie RENAULT (CGT-Culture) indique que, sur la fiche de poste, il est indiqué corps ou grade d'administrateur civil. Elle souhaite savoir si ce poste sera ouvert aux directeurs de recherche, aux professeurs d'université et aux conservateurs.

Caroline GARDETTE répond que ce sera le cas. Le poste, s'il est republié, pourra être ouvert à des agents appartenant à des corps A+ de la Fonction Publique. Ce point ne suscite aucun blocage juridique. La fiche de poste aurait pu être publiée en précisant « *tout corps d'enseignement supérieur* ». La seule limite imposée par la BIEP concerne la publication d'une fiche de poste en A + et en A n'est pas autorisée. Il faut donc faire un choix.

David ZIVIE indique que le texte d'organisation doit être publié pour pouvoir publier le poste. L'objectif est que ce soit fait rapidement.

Hervé BARBARET souligne que les éléments soumis par les organisations syndicales sont bien pris en compte, mais il faut rappeler l'aspect transversal de cette mission qui ne s'inscrit pas strictement dans le périmètre de la DGP, en raison notamment de la question des

bibliothèques. Par ailleurs, la revendication relative au fait de ne pas rattacher directement aux services du Premier ministre a été prise en considération, ce qui reflète une position de compromis.

Hervé BARBARET propose de procéder au vote de l'amendement des organisations syndicales sur le rattachement de la mission à la Direction générale des patrimoines, et non au secrétariat général.

L'amendement proposé par les organisations syndicales recueille un vote favorable unanime de la CGT, de SUD, de la FSU, de la CFDT et de l'UNSA-CFTC.

Hervé BARBARET indique qu'il est mandaté pour maintenir la position de l'administration sur ce sujet.

Valérie RENAULT (CGT-Culture) rappelle que les organisations syndicales ont clairement exprimé leur soutien au rattachement de la mission à la direction générale des patrimoines, et ce depuis le début.

Hervé BARBARET reconnaît que cela a été clairement exprimé par les organisations syndicales. C'est aussi pourquoi un mandat clair lui a été confié.

La séance est suspendue pendant quelques minutes.

Hervé BARBARET propose de procéder au vote sur le texte présenté.

Le projet de texte recueille un avis défavorable à l'unanimité (CGT, SUD, FSU, CFDT, UNSA-CFTC).

Hervé BARBARET rappelle que le texte avait fait l'objet de réflexions et de rencontres en groupe de travail. Cette démarche visait à ne pas reproduire l'ensemble des débats en instance, pour se focaliser sur les points de divergence. Or ce système peine à fonctionner. Il convient de s'appuyer sur les comptes rendus des groupes de travail, annexés au procès-verbal du CTM, et de se concentrer sur les points de divergence en instance.

Point 5) Projet d'arrêté relatif à la procédure de recueil des signalements émis par les lanceurs d'alerte au sein du ministère de la Culture

Hervé BARBARET propose au rapporteur d'exposer rapidement la méthode de travail, puis d'évoquer les points de divergence qui ont émergé.

Marc-Olivier BARUCH indique que le groupe de travail réuni le 29 janvier dernier a examiné le projet d'arrêté, avec une modification qui en est issue. Il relève de l'application de la loi dite Sapin 2, définissant en droit français le lanceur d'alerte, qui dispose qu'il existe une procédure graduée permettant de signaler une alerte. La loi protège les personnes qui se situent dans le cadre de cette procédure de signalement des alertes. Cette loi de 2016 est suivie d'un décret d'avril 2017 indiquant que les administrations de l'Etat et établissements publics d'au moins 50 agents ou salariés doivent créer une procédure, qui est l'objet du présent arrêté. D'emblée, le ministère de la Culture a souhaité aller au-delà de l'obligation légale, puisqu'il est apparu qu'il serait injuste de priver les établissements publics de moins de 50 agents ou salariés de la possibilité d'avoir un lanceur d'alerte. Le texte soumis ne reprend donc pas ce seuil.

Lors de la discussion, trois points avaient suscité des divergences, au-delà de l'accord de principe sur le fait que la procédure devait entrer en vigueur deux ans après le vote de la loi. Le ministère de la Fonction publique a un peu tardé, puisque le décret de 2017 prévoyait une entrée en vigueur le 1^{er} janvier 2018. Or la circulaire précisant les modalités de mise en œuvre n'a paru qu'en juillet 2018. L'accueil de cette nouvelle procédure a semblé plutôt positif, mais trois remarques ont été formulées. Une organisation syndicale a estimé que le magistrat serait un meilleur récipiendaire, mais la loi propose une articulation graduée, offrant aux agents un choix entre le supérieur hiérarchique et un référent *ad hoc* (référent alerte). L'arrêté ne peut que reprendre les obligations imposées par la loi. Cela explique la rédaction de l'article 2, selon lequel le signalement d'une alerte est porté à la connaissance du collège de déontologie (il faut que l'arrêté du 10 avril 2018 créant ce collège soit modifié), qui exerce la fonction du référent alerte, ou du supérieur hiérarchique. L'article 2 prévoit toutefois que la personne émettant l'alerte a le droit de saisir son supérieur hiérarchique, plutôt que le référent alerte. La loi l'y autorise. L'idée est plutôt qu'une même instance, en l'occurrence le collège de déontologie devenu référent alerte, soit destinataire de l'alerte.

Le fait de procéder sous double enveloppe, et non par courriel, avait été considéré comme étrange. Le texte prévoit explicitement que les signalements adressés par courriel ne sont pas recevables. Dans cette procédure, il convient de respecter une obligation de confidentialité très forte autour de la personne dont émane le signalement et des personnes concernées par le signalement et de les protéger. Cette procédure physique de la double enveloppe doit d'autant plus être respectée que le fait de violer l'obligation de la double confidentialité fait encourir deux années de prison et quelques dizaines de milliers d'euros d'amende.

L'arrêté s'appliquera aux services placés sous l'autorité du ministre de la Culture dès le lendemain de sa publication, alors que pour les établissements publics, les instances compétentes, c'est-à-dire le conseil d'administration, devront voter une délibération sur l'entrée en vigueur de la procédure. Si un établissement public souhaite mettre en place sa propre procédure, il en a le pouvoir, mais il doit le faire rapidement. Il reviendra au Secrétariat général siégeant dans ces instances de rappeler cette urgence relative au vote de cette délibération.

Jean-Paul LEONARDUZZI (CGT-Culture) comprend très bien les limites imposées par la loi, mais l'observation de la CGT portait sur la séparation des pouvoirs et sur la nécessaire réactivité par rapport au traitement des alertes. A ce titre, le juge administratif semblait constituer la solution idoine. Dans le texte proposé, l'article 2 maintient la confusion entre le supérieur hiérarchique et le collège, qui devient l'interlocuteur final, puisque le supérieur hiérarchique a l'obligation de référer à ce collège s'il a l'autorisation de l'auteur de l'alerte. Dès lors, le collège devrait rester destinataire direct de l'alerte.

Marc-Olivier BARUCH répond que l'un des articles de la loi Sapin 2 a été annulé par le Conseil Constitutionnel. Si ce dernier avait perçu une grave atteinte à la séparation des pouvoirs, il aurait probablement annulé cette gradation. Le recours au juge est prévu en deuxième instance. Dans son article 8, la loi prévoit que 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. L'esprit du texte proposé consiste à instituer un collège présentant toutes les garanties d'indépendance. Il est suggéré, sauf opposition de l'auteur du signalement, que cette instance soit saisie. Si l'arrêté ne prévoyait pas le supérieur hiérarchique comme alternative, il serait illégal. Il n'est donc pas possible d'écrire autre chose, même si on pense que la loi est mal faite. Elle a été votée et approuvée par le Conseil Constitutionnel. Par ailleurs, il est possible que l'article 8 ne figure pas dans le texte final, car il demeure une incertitude sur sa légalité.

Stéphane L'HOST confirme que cette question avait été soulevée par la CGT-Culture s'agissant de l'articulation entre la procédure prévue et celle prévue à l'article 40 sur le signalement au Procureur de la République. L'interrogation portait sur le risque de poser un problème de confidentialité pour le lanceur d'alerte. Depuis, des recherches ont été entreprises. Aucun ministère n'a établi de lien entre la procédure de lancement d'alerte et l'article 40 du Code de procédure pénale. Le ministère souhaite supprimer cet article, puisqu'il n'est pas nécessaire de prévoir cette articulation avec l'article 40, puisque le Code de Procédure pénale s'impose de lui-même. Il s'agit d'éviter tout risque de problème de confidentialité lié à l'articulation entre ces deux dispositions.

Jean-Paul LEONARDUZZI (CGT-Culture) en conclut que l'article serait retiré. Cependant, si le secrétaire général devait être prévenu et aller porter plainte en cas de signalement auprès du magistrat, une question pouvait se poser dès lors que la personne en cause est justement le secrétaire général. La réponse était alors de solliciter la directrice de cabinet, puis le ministre. Retirer l'article 8 signifie que le collège saisit directement le procureur.

Marc-Olivier BARUCH souligne que tout fonctionnaire informé d'un crime ou d'un délit doit saisir le procureur de la République. L'auteur même du signalement, s'il considère que ce dernier correspond à un crime ou à un délit, l'aura peut-être déjà saisi. Le procureur pourrait donc être saisi deux fois.

Frédéric MAGUET (SNAC-FSU) redoute que pour les agents, ce processus de double saisine soit totalement incompréhensible. Il faudra consentir des efforts pédagogiques et prévoir un mode d'emploi précis sur Sémaphore. Compte tenu de l'ambiance régnant dans certains services et établissements, une saisine auprès du supérieur hiérarchique est exclue. Par ailleurs, il souhaite que lors du premier conseil d'administration de chaque établissement public, le problème soit posé, sanctionné par un vote sur cette procédure pour chaque établissement.

Franck GUILLAUMET (CGT-Culture) recommande de bien expliquer comment fonctionne la procédure.

Marc-Olivier BARUCH répond que la procédure est justement écrite. Deux enveloppes sont ainsi prévues. Rares sont les textes aussi précis sur ce qu'il convient d'écrire. Cependant, il convient de faire preuve de pédagogie, aussi bien en heure d'information syndicale que dans les établissements publics ou dans les DRAC. C'est ainsi que **Marc-Olivier BARUCH** s'est rendu le mardi précédent à Limoges pour évoquer les nouvelles obligations en matière de déontologie et d'alerte. Il a pu constater qu'une certaine méconnaissance de ces sujets persistait. Le collège de déontologie remettra un rapport à l'issue de sa première année de fonctionnement, vers le mois de mai. Si les agents se sont bien saisis de la problématique, ce n'est pas encore suffisamment le cas des chefs de service. L'alerte est une procédure lourde, grave, qui consiste à porter à la connaissance d'une instance neutre des crimes, des délits ou des atteintes majeures à des intérêts publics. Le Code pénal prévoit qu'il est alors possible de porter atteinte à certains secrets professionnels. Dès lors, l'agent doit être protégé contre tout risque de représailles administratives directes ou indirectes. L'article 6ter de la loi de juillet 1983 protège véritablement l'agent contre ce risque. Ce sera alors à l'administration de prouver qu'elle n'a pas maltraité l'agent. Ce texte crée la procédure, ce qui ne signifie pas que cette démarche sera aisée pour le lanceur d'alerte, notamment dans les petits établissements, mais le collège de déontologie prendra son rôle au sérieux.

Franck GUILLAUMET (CGT-Culture) affirme avoir été toujours partisan de faire œuvre de pédagogie pour expliciter les mesures et les dispositifs mis en place par l'administration. Il rappelle que le CT n'est pas entièrement détaché de l'autorité politique. Le Président du CTM est ainsi le ministre. Par ailleurs, il semble peut-être nécessaire de prévoir des instructions de la part de l'administration. Le ministère s'appuie sur 82 opérateurs, qui sont

des entités plus ou moins grandes. Adresser des instructions tout à fait claires et volontaristes serait opportun.

Valérie RENAULT (CGT-Culture) rappelle qu'après une affaire concernant un agent du ministère, alors que Fleur PELLERIN était ministre, des instructions très claires avaient été diffusées dans les conseils d'administration pour que les frais de présentation soient présentés au conseil d'administration pour information, de même que les rémunérations les plus élevées, ce qui a été fait derechef. Monsieur BARUCH souligne que certaines démarches tardent dans la mise en place de certaines politiques dans les établissements publics.

Les organisations peuvent signer l'arrêté, ce qui peut être agréable dans le bulletin du ministère, mais cela doit être accompagné d'une circulaire ou d'une instruction signée par le secrétaire général ou par le ministre, disant à tous les responsables d'établissement de procéder à une information. Il est fondamental de procéder ainsi, parce que saisir directement un juge administratif et saisir la hiérarchie constituent deux démarches différentes. Saisir la hiérarchie peut en effet poser problème. Puisque l'arrêté va paraître, **Valérie RENAULT** souhaite un engagement de Monsieur BARBARET sur une instruction demandant que ce point soit mis à l'ordre du jour des conseils d'administration. Le déontologue pourrait même être invité à ces conseils pour expliquer la logique du processus.

Hervé BARBARET reconnaît que s'il n'y a pas d'effort pour s'emparer de ce sujet, il risque de rester lettre morte. Dans ces conditions, il juge intéressante l'idée évoquée par madame RENAULT d'accompagner ces arrêtés par une note ou une circulaire signée rappelant la nécessité pour les établissements de se saisir de ce sujet.

Franck GUILLAUMET (CGT-Culture) considère que ce sujet est important. Une note ou une instruction signée de la main du ministre en direction du vaste réseau ministériel serait utile. Il s'agirait également d'un message adressé aux agents, susceptibles de devenir lanceurs d'alerte.

Hervé BARBARET propose au ministre de signer ladite instruction, qu'il promet de signer sinon. En tout état de cause, il y aura un document issu du ministère, émanant du ministre ou du Secrétaire général, pour qu'une instruction soit faite aux établissements de s'emparer du sujet, notamment par une présentation en conseil d'administration.

Jean CHAPELLON (UNSA CFTC) souhaite comprendre l'articulation entre la procédure d'alerte et l'obligation de signalement résultant de l'article 40 du Code de procédure pénale. En effet, il peut se poser un problème d'arbitrage entre les deux. De plus, si l'objectif de la procédure d'alerte est de garantir l'anonymat du lanceur d'alerte, rien ne précise concrètement comment véritablement protéger cet agent.

Hervé BARBARET souhaite savoir si cette question a été soulevée en groupe de travail.

Marc-Olivier BARUCH confirme qu'il s'agit d'un sujet très délicat. Le collège de déontologie avait d'abord imaginé un article 8, sur lequel il entend maintenant revenir. Il existe cependant des différences majeures : l'article 40 ne concerne que les crimes et délits. Or des atteintes peuvent se produire, sans être pour autant des délits. Le lanceur d'alerte peut ainsi considérer une atteinte comme une menace ou un préjudice grave pour l'intérêt général. Ce sont donc deux champs différents. Par ailleurs, si la personne ne procède pas au signalement, ce n'est pas sanctionné. Un lanceur d'alerte, selon la procédure écrite, se place dans un cadre qui le protège. La loi est très ferme à ce sujet. Les mesures prises contre un lanceur d'alerte sont réputées n'avoir jamais existé. Il convient de rappeler que la situation du lanceur d'alerte est difficile. Elle ne doit pas nuire à sa carrière. C'est pourquoi la loi doit le protéger. Il en résulte cette procédure relativement encadrée et très protectrice.

Jean-Paul LEONARDUZZI (CGT-Culture) évoque la formation et l'information concernant la réaction du supérieur hiérarchique. Ce dernier a l'obligation de demander l'autorisation à l'agent lanceur d'alerte de transmettre le signalement au collège déontologique. Il souhaite savoir quel dispositif sera mis en place auprès des encadrants pour assurer le respect le principe de confidentialité.

Marc-Olivier BARUCH précise que le lanceur d'alerte est celui qui a eu personnellement connaissance des faits, et non indirectement. Si un agent souhaite initier une procédure d'alerte, il peut donner une double enveloppe à son supérieur hiérarchique, qui lui demande alors s'il doit la traiter lui-même ou la transmettre au collège de déontologie. Quant aux alertes banales, le supérieur hiérarchique doit s'assurer du fonctionnement de son service et corriger les dysfonctionnements constatés.

Jean-Paul LEONARDUZZI (CGT-Culture) indique que, dans le collège déontologique, il avait été affirmé que c'est au référent ministériel de vérifier s'il y a un problème, et non au supérieur hiérarchique. Ce dernier ne doit pas transmettre l'alerte à son propre supérieur hiérarchique, mais au collège déontologique.

Franck GUILLAUMET (CGT-Culture) souligne que si le législateur a pris ses dispositions, c'est parce qu'il a lui-même considéré que les dispositifs organisationnels et administratifs sous-tendaient des rapports de force et qu'il fallait annihiler ces derniers.

Hervé BARBARET explique que le texte permet d'ouvrir une alternative garantissant la confidentialité. Il propose de procéder au vote, qui porte sur deux arrêtés. Le premier arrêté soumis au vote a été transmis en intégrant le retrait de l'article 8. Les articles seront donc renumérotés. Il s'agit de l'arrêté relatif à la procédure de recueil des signalements émis par les lanceurs d'alerte au sein du ministère de la Culture.

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 recueille l'avis favorable de la CFDT, de l'UNSA-CFTC et de la FSU. La CGT et SUD s'abstiennent.

Valérie RENAULT (CGT-Culture) indique que la fédération va déposer des amendements pour que la saisine se fasse directement auprès du juge administratif, afin de protéger tous les lanceurs d'alerte. L'arrêté reprend de manière factuelle les éléments législatifs, ce qu'il doit faire, mais ces derniers ne conviennent pas vraiment à la CGT. Le fait de proposer une instruction au ministre pour que l'arrêté passe dans les conseils d'administration cette année est un élément important. Enfin, la CGT appuiera la démarche consistant à saisir le conseil de déontologie plutôt que la hiérarchie.

Cédric ROMS (SUD-Culture Solidaires) souligne que SUD s'abstiendra, parce que l'organisation syndicale n'est pas convaincue par les mesures de protection pour les lanceurs et les lanceuses d'alerte. Par ailleurs, il est fondamental d'élaborer un petit mode d'emploi, similaire à celui diffusé sur les violences.

Hervé BARBARET comprend qu'une publicité doit être donnée à cette procédure, par le biais d'une note ministérielle ou du secrétaire général à destination des établissements publics. Un *vade-mecum* sera en outre diffusé.

Hervé BARBARET ajoute qu'un deuxième vote est programmé concernant l'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, visant à intégrer ces éléments dans cet arrêté.

Le projet d'arrêté recueille un avis favorable à l'unanimité (CGT, CFTD, SUD, FSU et UNSA-CFTC).

Point 6) Projet de circulaire relative au protocole d'accord relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes au ministère de la Culture

Hervé BARBARET indique que le texte a été amplement discuté. Il sollicite les éventuelles observations.

Philippe MOREL (CFTD-Culture) souligne que l'une des principales sources d'inégalité entre les hommes et les femmes est le temps partiel, qui a des conséquences sur la retraite. L'entretien portant sur la réduction de la quotité de travail ou sur le fait de s'arrêter de travailler doit donc permettre à l'agent d'être informé des conséquences de sa décision sur sa retraite. En ce sens, la démarche proposée est positive. Par ailleurs, **Philippe MOREL** se réjouit de l'importance accordée à la prévention. Bien souvent, des processus correctifs sont mis en place, mais la prévention est oubliée. Il est en effet préférable que les violences sexistes ou le harcèlement ne se produisent pas. Enfin, sur le plan de la forme, le texte cite les acteurs de la prévention, mais les assistants et les conseillers de prévention ont été oubliés, alors qu'il serait utile de rappeler leur rôle, ce qui leur permettra d'exercer leurs fonctions de la meilleure façon.

Hervé BARBARET retient cette proposition. Lorsque le texte sera toiletté, cette remarque sera intégrée.

Cédric ROMS (SUD-Culture Solidaires) se félicite que ce point ait été inscrit à l'ordre du jour, suite à la demande des organisations syndicales. Cette instruction est très simple, ce qui avait été souligné dans les groupes de travail. Les réunions du comité de suivi doivent maintenant être rapidement mises en place. Dans le calendrier et les prochaines échéances, il faut intégrer le bilan annuel de l'application du protocole. Dans les semaines à venir, une première réunion du comité de suivi doit être organisée, de manière à organiser le calendrier de ce comité. A la DGAFP, sur le protocole signé en 2018, et après tous les rebondissements qui se sont produits à partir du 26 novembre, le premier comité de suivi était convoqué le 29 janvier, soit moins d'un mois après la signature du protocole. A mi-février, la signature du protocole au ministère de la Culture est intervenue le 22 novembre. Il est donc gênant qu'aucun calendrier du comité de suivi n'ait été établi, alors que le travail à accomplir est considérable. Le plan d'action n'a pas encore été discuté. Un travail conséquent doit être entrepris sur la formation. Le budget est passé de 100 000 à 200 000 euros pour corriger les inégalités de traitement, sans toutefois savoir comment il est envisagé de procéder pour répartir cette somme. La seule perspective actuelle porte sur le bilan. Dans le cadre du CTM, il convient de proposer rapidement une première réunion du comité de suivi. A la DGAFP, une réunion est programmée chaque trimestre.

Marie-Hélène THIAULT (FSU) approuve les propos de Monsieur ROMS, en particulier sur le démarrage du comité de suivi. Elle regrette qu'Agnès SAAL ne soit pas présente et espère que les dérives connues pendant la période électorale ne se reproduiront pas, car les longues discussions autour du plan d'action sont absolument nécessaires. Certes, elle note des avancées, mais il convient de débattre sur la question de l'égalité réelle dans les rémunérations et sur l'évaluation de l'inégalité dans les parcours professionnels et les parcours de vie, voire d'envisager la diffusion d'explications, d'autant plus que se posera la question de l'atteinte de l'ensemble du périmètre ministériel et des établissements publics. Il convient de réfléchir à une méthode de diffusion de l'information et de remontée de l'information. En l'occurrence, **Marie-Hélène THIAULT** estime qu'un bilan annuel ne suffit pas.

Eric BULTEL (CFDT-Culture) indique qu'en trois semaines, il a reçu trois alertes de collègues femmes qui ont fortement peiné à négocier pour percevoir la même rémunération que le collègue homme qui les précédait aux mêmes fonctions. Ce texte engage le ministère à modifier sa culture, mais les situations demeurent parfois très anormales.

Hervé BARBARET engage les représentants du personnel à lui remonter ces situations inacceptables.

Valérie RENAULT (CGT-Culture) souligne qu'il a fallu rappeler à l'administration d'inscrire ce point à l'ordre du jour pour instruction. Par ailleurs, il est nécessaire de réunir rapidement le comité de suivi et de prévoir une réunion préparatoire de ce dernier avant le 8 mars. Sur les questions indemnitaires, les événements de l'année 2018 ne sont pas normaux. En particulier, les représentants du personnel auraient dû avoir un retour sur les difficultés rencontrées. Dans les mesures prises dans le cadre de l'accord signé, un point doit être réalisé sur ces questions indemnitaires. Une approche plus concrète de la situation semble nécessaire.

Caroline GARDETTE répond que l'administration s'est heurtée à des problématiques de méthodologie, car il s'agit d'effectifs peu importants. La médiane ne fait donc pas forcément sens, les écarts paraissant parfois inutilisables. La DGAFP avait annoncé la mise en place d'une nouvelle méthodologie pour la fin de l'année 2018. Le ministère de la Culture devait accomplir ce travail dans le cadre de la méthodologie de la fonction publique, qui vient d'être finalisée. Elle est donc en cours d'application sur les bases de données. Lorsque cette démarche aura été menée à bien, ce travail sera soumis aux représentants du personnel dans le cadre du comité de suivi. Il convient néanmoins d'être vigilant dans la réalisation de cette démarche et de ne pas se tromper. C'est pourquoi cela prend du temps. Le ministère de la Culture reste toutefois en avance par rapport aux autres secteurs de la fonction publique. **Caroline GARDETTE** accepte de réunir rapidement le comité de suivi pour définir le programme de travail, mais il faut avoir le temps de produire du contenu entre les réunions de ce comité. En conséquence, un rythme de trois réunions par an semble idéal pour pouvoir les alimenter par du contenu.

Hervé BARBARET propose de procéder au vote sur le projet de circulaire.

Le projet de circulaire relative au protocole d'accord relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes au ministère de la Culture recueille un avis favorable à l'unanimité (CGT, SUD, FSU, CFDT et UNSA-CFTC).

Caroline GARDETTE indique qu'une nouvelle convocation sera envoyée aux représentants du personnel.

Hervé BARBARET remercie les membres du CTM.

Hervé BARBARET lève la séance.

Comité technique ministériel

	M. Hervé BARBARET	M
Secrétaire de la séance	Président de la séance	Secrétaire adjoint de la séance

**PROCÈS-VERBAL
DU COMITÉ TECHNIQUE MINISTÉRIEL
DU 1^{er} MARS 2019**

Sont présents au titre de l'administration :

- M. Hervé BARBARET
- Mme Caroline GARDETTE
- M. Sébastien CLAUSENER
- M. Stéphane MORTIER
- Mme Mélanie PILON
- M. David ZIVIE
- M. Philippe BARBAT
- Mme Carole ETIENNE-BOISSEAU
- Mme Martine RUAUD

Sont présents au titre des représentants du personnel :

Au titre de la CGT-Culture :

- M. Franck GUILLAUMET (titulaire)
- M. Vincent KRIER (titulaire)
- Mme Sylvie BOCAGE-LAGARDE (titulaire)
- Mme Jéhanne DAUTREY (suppléante)
- M. Jean-Paul LEONARDUZZI (titulaire)

Au titre de la CFDT-Culture :

- Mme Michèle DUCRET (titulaire)
- Mme Cécilia RAPINE (titulaire)
- Mme Corinne COVARRUBIAS (suppléante)

Au titre du SNAC-FSU :

- M. Frédéric MAGUET (titulaire)

Au titre de la liste commune UNSA-CFTC :

- M. Pascal LE FLANCHEC (suppléant)

Experts au titre des organisations syndicales :

Au titre de la CFDT Culture :

- M. Vincent BOUAT-FERLIER

Au titre de la liste commune UNSA-CFTC :

- M. Jean CHAPELLON
- M. Miguel SAYOUS

Ordre du jour

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.

La séance est ouverte.

Hervé BARBARET précise en préambule que la présente réunion porte sur un 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 mémoire, ce sujet avait reçu l'avis défavorable et unanime des représentants du personnel, au cours de la séance du 15 février 2019. En conséquence et conformément à l'article 48 du décret du 15 février 2011 relatif aux comités techniques dans les administrations et les établissements publics de l'Etat, un examen et une nouvelle délibération sur le projet de décret doivent être organisés. De surcroît, en cas de seconde délibération, le comité technique siège alors valablement, quel que soit le nombre de représentants du personnel présent. De ce fait, aucun quorum n'est nécessaire.

Hervé BARBARET propose de nommer un Secrétaire adjoint de séance, précisant que la fonction a été tenue par la CFDT, la CGT et le SNAC FSU, respectivement le 17 octobre 2018, le 22 novembre 2018 et le 15 février 2019.

Pascal LE FLANCHEC (UNSA CFTC) est désigné Secrétaire adjoint de séance.

Jean-Paul LEONARDUZZI (CGT Culture) souhaite ajouter une question diverse à l'ordre du jour de la prochaine séance, en l'occurrence la création d'un nouveau poste de chef de cabinet au sein de la DGCA. La fiche de ce poste change complètement l'organisation, alors que les modifications en question n'ont pas été présentées aux instances représentatives du personnel.

Hervé BARBARET en prend note et préparera des informations sur ce sujet.

Franck GUILLAUMET (CGT Culture) donne lecture d'une déclaration liminaire :

« L'ampleur des spoliations dont on parle de nouveau ce 1er mars à l'occasion de l'examen de cette mission au CTM n'aurait certainement pas été la même sans l'intervention directe de Vichy instituant dès octobre 1940 le premier statut particulier des juifs.

C'est donc bien notre responsabilité de porter à la connaissance des générations futures cette partie de notre histoire.

Aujourd'hui, en 2019, il y a bien une responsabilité politique majeure de l'Etat français devant l'histoire, et par conséquent une responsabilité du ministère de la Culture. Sa responsabilité, leur responsabilité, et nous voulons y insister, c'est de faire toute la lumière sur cette période sombre de notre histoire et les conséquences terribles des lois antisémites et racistes prises par Vichy.

Hélas, ça a été la France, avec ses lois, ses décrets, ses arrêtés, ses circulaires et l'implication de la machine administrative.

Il y a aussi, sans aucun doute, une responsabilité patrimoniale quant aux biens spoliés. C'est une responsabilité patrimoniale au sens de la réparation morale qui nous incombe.

Si nous souhaitons placer la mission auprès de la Direction générale des patrimoines (DGP), c'est bien entendu, et encore une fois, au motif des compétences et des savoir-faire requis pour accomplir ce travail si délicat et ô combien compliqué. Et ces compétences et ces savoir-faire sont indéniablement réunis à la DGP.

Placer cette mission auprès du Directeur général des patrimoines et non pas du Secrétaire général, cela revient à prendre en considération la réalité et la présence incontournables de ce patrimoine historique.

Nous ne sommes donc pas dans la polémique, ce serait, comment le dire, déplacé.

Le devoir moral de réparation que nous voulons regarder en face nous oblige à dépasser la seule dimension technique et matérielle du concept de restitution.

Faire ce travail de mémoire, auquel nous ne saurions nous soustraire, passe selon nous par un rappel des missions de la DGP. Des missions scientifiques et culturelles essentielles s'agissant de la conservation des collections nationales, naturellement, mais aussi de leur valorisation et de leur transmission au plus grand nombre.

Or les biens spoliés sont partie de ce patrimoine.

Et l'histoire des biens spoliés est partie intégrante de ce qu'on peut qualifier de bien commun de l'humanité.

Enfin, qu'il nous soit permis de rappeler, à l'occasion de ce CTM, que dès le début de la Libération, dès septembre 1944, le grand résistant, Émile TERROINE, est nommé administrateur séquestre de l'ex « Commissariat Général aux Questions Juives » en Rhône-Alpes puis au niveau national, afin d'organiser la restitution des biens aux populations spoliées en créant en janvier 1945 le Service de Restitution des biens des victimes des lois et mesures de spoliation. Rappelons aussi que 90 % des biens spoliés pendant l'Occupation l'ont été au titre des lois racistes de l'État de Vichy. Rappelons encore que seuls 30 % de ces biens spoliés ont été restitués à leurs propriétaires. »

Hervé BARBERET remercie la CGT-Culture pour son intervention.

Il rappelle qu'une réunion préparatoire s'est tenue le 22 février 2019 et son relevé de décisions a été diffusé, en tant que pièce préparatoire à cette séance. De même, le relevé de décisions de la présente réunion sera annexé au compte rendu. Hervé BARBERET propose que l'exposé relatif au point de l'ordre du jour reprenne les points de convergence et les points de divergence ayant émergé dans le cadre de la réunion préparatoire, afin de centrer les échanges sur ces derniers.

David ZIVIE souligne que le positionnement administratif de la mission auprès du secrétariat général représente le principal point de divergence entre les parties, mais la CFTC a exprimé, depuis, son accord avec l'administration, suite aux précisions apportées en séance.

Trois raisons expliquent la volonté de l'administration de positionner la mission auprès du secrétaire général.

Premièrement, la politique de réparation ne constitue pas en tant que telle une politique patrimoniale, car les œuvres directement concernées n'ont pas été constituées en collection nationale, bien qu'elles se trouvent dans les musées et les bibliothèques. Le travail entrepris pour identifier et retrouver les propriétaires de ces œuvres n'est pas assimilable à une politique patrimoniale. Cette politique de réparation – commencée à la Libération et connaissant une nouvelle dynamique depuis vingt années dans le cadre de la mission Mattéoli – est rattachée à la commission d'indemnisation des victimes de spoliation (CIVS) et s'inscrit dans une logique différente de celle déployée par le ministère de la culture.

Deuxièmement, l'enjeu est transverse, car il porte sur des œuvres d'art se trouvant dans les musées, mais surtout sur des ouvrages qui relèvent du service du livre et de la lecture, des bibliothèques nationales, des bibliothèques publiques et des bibliothèques universitaires. Le nombre de livres volés en France étant estimé entre cinq et dix millions, il est à craindre que nombre d'entre eux ne puissent être restitués à leurs propriétaires, tant la tâche semble ardue. Vu l'ampleur du travail, le rôle transverse du secrétariat général lui permettra d'appréhender la diversité des sujets à traiter.

Troisièmement, la complexité et la sensibilité du dossier invitent à distinguer le lieu de conservation des œuvres d'une part et le lieu d'instruction des dossiers d'autre part.

David ZIVIE ne croit pas que le positionnement de la mission au secrétariat général empêchera les différentes parties prenantes de s'appuyer sur l'expertise existante. En effet, celle-ci est détenue, pour une large part, par les trois personnes du Service des Musées de France (SMF) et les deux personnes de la CIVS, lesquelles prendront part à la mission. En outre, la hiérarchie du SMF (directions, bureaux, etc.) possède également une expertise et se montre très impliquée dans la mission. De plus, le positionnement de la mission n'empêchera pas de travailler avec les centres d'archives (archives nationales, archives diplomatiques, archives départementales...), les bibliothèques, les institutions de formation du ministère de la culture, les instituts universitaires qu'il convient, il est vrai, de mobiliser davantage. David ZIVIE ajoute qu'il poursuit son travail avec l'INP sur la formation, avec des personnes du SMF et des archives. En somme, les liens sont maintenus et les compétences nécessaires sont détenues par les membres de la mission.

Concernant les garanties offertes aux deux agentes venant de la CIVS (une attachée et une contractuelle), l'administration et les organisations syndicales ont longuement échangé, afin de faire converger leurs points de vue. L'une des deux agentes a été reçue la semaine dernière et l'autre le sera très prochainement. Les échanges portent, entre autres, sur la rémunération. Des courriers garantissant la reprise de l'ancienneté et des droits, notamment pour la contractuelle, ont été envoyés.

Philippe BARBAT souscrit aux propos tenus par David ZIVIE. Il assure que le positionnement de la mission auprès du secrétariat général n'empêchera pas cette dernière d'entretenir des liens avec la direction générale des patrimoines. D'ailleurs, la densité des échanges entre le SMF, le secrétariat général et la sous-direction des collections révèle que ces liens perdureront, afin de mener à bien cette politique de réparation. Philippe BARBAT convient de l'existence de liens entre le champ patrimonial, les bibliothèques et la question des réparations. Ému par la déclaration liminaire de la CGT-Culture, il se souvient d'une autre figure de la résistance, Georges BERNANOS, dont l'attitude vis-à-vis des juifs a été des plus chaotiques. Après des propos antisémites au début de sa carrière, il a cheminé et écrit un très beau texte sur les relations entre les Français de toutes origines, intitulé « *Ce qui nous rassemble est plus fort que ce qui nous divise* », une déclaration sur laquelle chaque membre de l'Instance devrait méditer.

Vincent KRIER (CGT-Culture) préfère le rattachement de la mission à la direction générale des patrimoines, pour deux raisons. Premièrement, cette entité ne gère pas uniquement le patrimoine mobilier et immobilier, mais également les questions mémorielles et historiques, notamment l'histoire de France et les responsabilités de l'État. La politique de réparation ayant une dimension patrimoniale, il paraît pertinent de rattacher la mission à la direction générale des patrimoines. Celle-ci joue un rôle important dans la transmission, aux générations futures, des collections nationales, des savoir-faire et de l'archéologie historique. Deuxièmement, retirer la responsabilité de la restitution à la direction générale des patrimoines au profit du secrétariat général ne semble pas opportun, car cette dernière joue

un rôle évident dans l'identification des propriétaires spoliés, étant donné qu'elle est responsable de la transmission des œuvres aux générations futures.

Vincent KRIER (CGT-Culture) ajoute que la direction générale des patrimoines pourrait travailler avec la DGMIC sur la question des livres, d'autant que 400 tonnes ont été accumulées au 104 rue Richelieu, situé à proximité de la bibliothèque nationale. Rattacher la mission au secrétariat général obligera celle-ci à composer avec deux directions générales au lieu d'une.

Cécilia RAPINE (CFDT-Culture) rappelle que le devoir de mémoire incombant à tous les Français, au regard de l'histoire de France, ne se limite pas à la direction générale des patrimoines. Elle signale par ailleurs que les arguments dont se prévaut l'administration sont identiques à ceux avancés par la CFDT-Culture, il y a deux années et demie, à propos de la délégation photographie. Il est étonnant que ces arguments, jugés impertinents par l'administration à l'époque, soient considérés aujourd'hui comme recevables.

La CFDT-Culture regrette le rattachement proposé par l'administration et veillera à éviter une démultiplication des tâches opérationnelles censées être prises en charge par le secrétariat général, dans le but d'empêcher une réduction des moyens dont disposent les directions générales. Dans le cadre des réunions relatives à l'administration stratège par exemple, les parties constatent un repli progressif de l'administration centrale. Il convient donc de s'assurer que le ministère de la culture ne se résumera pas, à terme, au secrétariat général, au détriment de l'organisation opérationnelle des différentes DG.

Vincent BOUAT-FERLIER souligne que les directions générales du ministère de la culture abritent les compétences métiers. Il remercie l'administration d'avoir communiqué les éléments demandés sur les liens susceptibles d'exister entre les autres directions générales (DGMIC...), les services du secrétariat général, la sous-direction des affaires européennes et internationales, la Sous-Direction des affaires juridiques et les directions en charge de la recherche. Cependant, des interrogations demeurent sur trois points.

Premièrement, outre le fait que certaines des compétences des directions métiers seraient confiées au secrétariat général, il craint une multiplication des missions rattachées à ce dernier. Les représentants du personnel sont traditionnellement très attentifs à l'actualité des restitutions des biens culturels et, pour faire écho au rapport Sarr/Savoy, ne souhaitent pas que la création de cette mission et son rattachement au secrétariat général devienne le début d'une longue série.

Deuxièmement, les représentants du personnel saluent le recrutement d'une septième personne pour cette mission, mais souhaitent obtenir un calendrier précis, puisque les documents transmis restent muets sur ce point.

Par ailleurs, d'après les fiches de postes de chargés de recherche figurant en annexe, lesdits postes seraient ouverts à la fois aux conservateurs, aux chargés d'études et aux attachés d'administration. Or la fiche de poste mentionne la nécessité de posséder des compétences métiers. Vincent BOUAT-FERLIER s'interroge donc sur les tâches qui seront confiées aux chargés de recherche.

Frédéric MAGUET (SNAC-FSU) signale que l'assimilation de la politique de réparation à une politique patrimoniale dépend de l'acception donnée à cette dernière. De son point de vue, une politique mémorielle entre dans le cadre des politiques patrimoniales, dès lors qu'elle prend en compte des éléments matériels du patrimoine. Ces dernières ne concernent pas uniquement des éléments de patrimoine appartenant à la collectivité.

S'agissant du côté transversal, la mission repose essentiellement sur des activités de recherche, dont une part croissante est retirée aux directions métiers au profit du secrétariat général. Naguère, la mise en place d'une direction autonome de la recherche avait fait l'objet de discussions entre les parties. Les représentants du personnel n'avaient pas soutenu cette idée, considérant que les activités de recherche devaient irriguer l'ensemble des services des directions métiers (DRAC, établissements publics, centres d'archives, etc.). Pour autant, l'absence de direction de la recherche ne doit pas engendrer l'émergence d'une telle direction au sein du secrétariat général. Les représentants du personnel considèrent que les activités de recherche et le personnel associé doivent s'inscrire dans le cadre des attributions et des responsabilités des directions métiers.

Franck GUILLAUMET (CGT-Culture) souligne l'attachement des représentants du personnel au positionnement de la mission, bien que le sujet soit plus complexe qu'il n'y paraît. Celui-ci a fait l'objet de nombreuses discussions, sous la houlette de David ZIVIE, et les représentants du personnel ont toujours pris soin de mettre en perspective les enjeux inhérents au dossier.

Au fil de l'Histoire, il est vrai que le ministère est passé des notions de collections nationales à trésors nationaux, pour aboutir aujourd'hui à une notion de dimension patrimoniale, qui met en avant l'idée de biens communs à l'ensemble de l'Humanité. Ainsi, la dimension patrimoniale constitue un point de rencontre et de dialogue entre les différentes cultures, permettant de parler de « *ce qui nous rassemble et non de ce qui nous divise* » voire mortifiée. Tous les acteurs conviennent que les biens spoliés ne font pas partie des collections nationales et qu'ils relèvent d'une autre nature.

Franck GUILLAUMET estime que l'histoire des biens spoliés renvoie, d'une certaine manière, au patrimoine immatériel. De ce fait, il est logique que la mission soit rattachée à la direction générale des patrimoines.

Sylvie BOCAGE-LAGARDE (CGT-Culture) souhaite connaître les locaux dans lesquels travailleront les agents en charge de cette mission. Elle demande si ces derniers ont effectivement reçu les fiches financières, étant donné qu'il existe un écart important entre la rémunération au secrétariat général du Gouvernement et celle du ministère de la culture. En outre, elle souhaite qu'une attention particulière soit portée aux conditions d'arrivée de ces agents au ministère de la culture (mesures d'accueil, formations, etc.). Par ailleurs, il convient de s'assurer auprès d'un service de médecine de prévention, afin de garantir aux agents des conditions de travail satisfaisantes.

Philippe BARBAT considère que la politique de restitution doit être élargie à la question de l'échange, sur le plan patrimonial, entre la France et les pays concernés par le rapport Sarr/Savoy. Cette politique de restitution comporte une dimension patrimoniale, en ce qu'elle implique de réfléchir à la manière dont les œuvres sont mises à la disposition du public en Afrique : développement d'institutions muséales d'accueil, muséographie des musées européens, en particulier français. Sur ce dernier sujet, une réunion se tiendra prochainement avec plusieurs directeurs de musées européens, afin de susciter des échanges sur les implications inhérentes aux expositions d'œuvres issues de l'histoire coloniale. Que ces dernières aient été acquises de manière régulière ou non, toutes n'ont pas vocation à retourner dans leurs pays de naissance. Par conséquent, une question muséale reste en suspens et devra être débattue entre professionnels des musées d'Europe et d'Afrique : le discours esthétique et historique qui sous-tend la manière dont ces œuvres seront présentées. Les professionnels des musées devront définir l'approche la plus pertinente, pour mettre en valeur ces collections. Quoi qu'il en soit, la politique de restitution se trouve au cœur des missions attribuées à la direction générale des patrimoines, qui est une administration publique chargée des musées.

Revenant sur l'intervention de Franck GUILLAUMET, Philippe BARBAT confirme que le patrimoine n'est pas seulement matériel, mais comporte une dimension immatérielle qui figure dans l'article 1 du Code du patrimoine. De fait, le patrimoine culturel immatériel est devenu une composante essentielle de notre patrimoine. Pour autant, l'approche patrimoniale et l'approche scientifique sont intimement liées. D'ailleurs, les professionnels du patrimoine accomplissent une activité scientifique, quels que soient leurs corps d'appartenance.

La politique mémorielle renvoie à des enjeux anthropologiques, ethnologiques et ethnographiques qui concernent la France, bien que les médias ne s'en fassent pas l'écho. Elle dépasse largement le champ de la direction générale des patrimoines, même si cette entité doit y prendre toute sa place. En outre, cette politique de l'État répond aux préoccupations d'autres départements ministériels. Par exemple, le ministère de la défense abrite une direction de la mémoire, du patrimoine et des archives. Cette politique mémorielle doit absolument être partagée le plus largement possible, tant au sein du ministère qu'au travers des différents organismes de l'Etat.

Philippe BARBAT souhaite que la direction générale des patrimoines porte le discours de la science et de la recherche vis-à-vis des éléments de patrimoine.

David ZIVIE se souvient d'une rencontre s'étant tenue à Bonn, la semaine dernière, entre les chercheurs de l'université de Bonn, l'Institut français, la CIVS et le ministère de la culture sur le thème « Restitution et (re)construction de la mémoire ». Cette rencontre a permis de prendre conscience que la restitution d'un bien à une famille conduit cette dernière à se rappeler voire à se confronter aux faits passés. Indépendamment des œuvres, la politique mémorielle englobe de fortes problématiques familiales, symboliques et sentimentales. David ZIVIE convie que la place de la politique mémorielle au sein de l'Etat, et en particulier au ministère de la culture, n'est pas clairement défini. S'agissant des œuvres venant d'Afrique, les raisons et les responsabilités étant différentes de celles de la spoliation des juifs, l'approche appliquée n'est pas identique.

David ZIVIE ajoute que les fiches de poste sont, pour le moment, spécifiques aux personnes du SMF et de la CIVS (deux conservateurs, un chargé d'études documentaires, une contractuelle et une attachée), lesquelles poursuivront leur activité, moyennant quelques modifications. Les fiches de postes comportent différents statuts, car elles concernent des personnes ne relevant pas de la même administration. David ZIVIE souligne qu'en France, la recherche de provenance ne renvoie ni à une formation ni à un métier à part entière. Néanmoins, l'INP propose un séminaire spécifique pour les étudiants en formation initiale (et bientôt en formation continue) et l'École du Louvre organise des sensibilisations. En Allemagne, l'université de Bonn propose un cursus intéressant, avec des éléments en histoire de l'art, en histoire, etc. Les personnes en charge de la recherche de provenance, plus nombreuses outre-Rhin, ont des parcours assez variés, ce qui explique la grande variété des statuts et révèle que l'accès à cette mission ne renvoie pas à une voie toute tracée.

Concernant la fiche financière, celle-ci a été transmise aux agents concernés avant la séance du 15 février 2019 et il s'avère que l'écart de rémunération n'est pas probant, notamment sur le CIA. Quoi qu'il en soit, les nouveaux venus bénéficieront d'un accompagnement.

David ZIVIE ajoute par ailleurs que la localisation des membres de la mission reste à définir.

Caroline GARDETTE rappelle que comme il s'y est engagé, le ministère maintiendra la rémunération des agents de la mission – d'autant que la mesure ne nécessite pas un effort budgétaire particulier – ce qui prouve que la politique de revalorisation salariale porte quelque peu ses fruits.

Hervé BARBARET ajoute que le septième emploi représente un objectif inscrit dans la mission. Pour autant, le schéma d'emploi étant contraint, il est difficile de définir un calendrier.

Frédéric MAGUET (SNAC-FSU) revient sur l'articulation entre le secrétariat général, les directions métiers, la politique mémorielle et souligne que la logique de « l'administration centrale stratégique » consiste à replacer le secrétariat général sur son cœur de métier, en l'occurrence l'administration. Au ministère de la défense, évoqué par Philippe BARBAT, les politiques mémorielles sont gérées par la DPMA et non par le secrétariat général. En outre, le ministère de la culture est représenté dans les conseils d'administration de plusieurs fondations mémorielles (fondation pour la mémoire de la déportation, fondation pour la mémoire de la résistance, etc.), par la direction générale des patrimoines et non par le secrétariat général. De fait, il est impliqué dans les politiques mémorielles via ses directions métiers. Par conséquent, la volonté de l'administration de positionner la mission au secrétariat général est difficilement compréhensible.

Cécilia RAPINE (CFDT-Culture) revient sur les fiches de poste et précise que la mention des trois catégories professionnelles (chargé d'études, attaché et conservateur) ne sera pas sans conséquence sur les recrutements à venir. Concernant la localisation des sept personnes de la mission, les représentants du personnel sont étonnés que le sujet n'ait toujours pas été discuté, d'autant qu'il devra être présenté au CHSCT. Concernant le calendrier et les contraintes relatives au schéma d'emploi, le ministère doit tâcher de définir des moyens à la hauteur de ses nobles ambitions.

Hervé BARBARET en convient.

Sylvie BOCAGE-LAGARDE (CGT-Culture) appuie les propos de Cécilia RAPINE (CFDT-Culture) concernant la localisation de la mission, qui implique une réorganisation géographique et un passage en CHSCT.

Vincent KRIER (CGT-Culture) complète le propos de Frédéric MAGUET en soulignant que l'article 1 relatif à l'organisation du secrétariat général prouve que la mission de recherche et de restitution des biens culturels spoliés entre 1933 et 1945 est sans rapport avec les missions du secrétariat général, mais relève clairement de la direction générale des patrimoines. Il invite l'administration à répondre à ce sujet, sur le fond.

Hervé BARABET convient que le secrétariat général abrite les fonctions supports (ressources humaines, budgétaires et juridiques), mais gère également les missions ne relevant pas clairement d'une direction métier. Surtout, la recherche y est présente au travers du DREST, qui a vocation à mener une réflexion transversale sur une politique scientifique, laquelle n'est pas rattachable aux différentes directions métiers mais doit être en cohérence avec ces dernières.

Hervé BARBARET invite les parties à ne pas réduire la mission à la simple dimension patrimoniale. Étant donné que celle-ci engage différents ministères et revêt un caractère global, il est logique de la positionner au sein du secrétariat général. De manière générale, certaines politiques publiques culturelles possèdent une dimension transversale. Hervé BARBARET assure toutefois que la mission bénéficiera d'une certaine autonomie, dans le

cadre d'un travail interministériel et transversal, afin que ses travaux ne soient aucunement entravés.

Pascal LE FLANCHEC (UNSA-CFTC) exprime son attachement à la valeur humaine imprégnant ce dossier et souhaite que le CHSCT soit associé à l'accompagnement prévu pour les sept agents de la mission.

Miguel SAYOUS ajoute que le rattachement de la mission au secrétariat général emporte, *in fine*, l'adhésion de la CFTC. Pour autant, la question des moyens ne doit pas être éludée et ce syndicat reste en attente d'une confirmation de la création d'un poste au PLF 2019. En outre, il espère que d'autres créations de postes interviendront dans le cadre du PLF 2020 (chercheur de provenance...). Par exemple, la question du partage des compétences entre le ministère de la culture d'une part et le MEAE d'autre part reste entière et nécessite une expertise juridique, laquelle pourrait être portée par un nouveau poste. L'intervenant croit savoir par ailleurs qu'un poste de gestionnaire administratif serait également utile à la mission, afin de conforter sa montée en puissance.

Franck GUILLAUMET (CGT-Culture) précise que son intervention n'a aucune visée opportuniste. Il rappelle la nécessaire réflexion en cours sur les missions transversales du ministère de la culture, qui a vocation à redynamiser les politiques de ce dernier. Puisque les conclusions de cette réflexion restent en attente, il considère comme prématuré de positionner la mission au sein du secrétariat général.

Jean-Paul LEONARDUZZI rappelle que les représentants du personnel avaient formulé des propositions, pour inciter les étudiants à entreprendre des recherches sur la restitution des biens spoliés (création d'un prix...). Il souhaite connaître la position de l'administration et l'invite à présenter ses idées, si celles des représentants du personnel ne lui satisfaisaient pas.

David ZIVIE souligne que la création d'un prix est envisagée. En outre, il est prévu de proposer à quelques étudiants, en concertation avec l'INP, d'effectuer une partie de leurs stages « musée » sur la restitution des biens spoliés. De plus, il convient de développer des relations avec les filières universitaires en histoire, histoire de l'art et droit. Des bourses d'études seront mises en place également, à l'image des bourses de thèses proposées par la Fondation pour la Mémoire de la Shoah.

Franck GUILLAUMET (CGT-Culture) appuie les initiatives permettant de développer la recherche sur la restitution des biens spoliés.

Hervé BARBARET ajoute par ailleurs qu'il ne peut pas s'engager, ce jour, sur la date de création du septième poste de la mission, mais assure que cet objectif est maintenu.

Hervé BARBARET souhaite recueillir l'avis des représentants du personnel.

L'amendement proposé par la CGT reçoit un avis favorable.

Vote POUR : CGT-Culture, SNAC-FSU

ABSTENTION : CFDT-Culture, UNSA-CFTC

Hervé BARBARET décide de ne pas retenir l'amendement proposé et met au vote le projet de décret.

Le projet de décret proposé par l'administration reçoit un avis défavorable.

Vote POUR : UNSA-CFTC

ABSTENTION : CFDT-Culture

Vote CONTRE : CGT-Culture, SNAC-FSU

Hervé BARBARET lève la séance.

	M. Hervé BARBARET	M. Pascal LE FLANCHEC
Secrétaire de séance	Président de séance	Secrétaire adjoint de séance



RELEVÉ DE DECISION

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

Date de la réunion : 22 février 2019

Groupes de travail préparatoire au (à cocher) :

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

Ordre du jour de la réunion :

Préparation du CTM reconvoqué le 1^{er} mars après l'avis défavorable unanime des OS au CTM du 15 février

Troisième réunion avec les OS (après le 3 octobre 2018 et le 30 janvier 2019)

Pièces préparatoires transmises ou présentées :

- Pas de nouvelle pièce transmise par l'administration (mêmes documents que pour le CTM du 15 février 2019)
- Précision apportée à l'oral sur un élément omis dans le dossier du 15 février (montant du budget de la Mission consacré aux recherches de provenance : 200 K€)
- Lecture puis envoi du communiqué de la CFTC (joint)
- Lecture puis envoi de l'amendement proposé par la CGT (joint)

Participants :

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

Service	Prénom NOM	Service	Prénom NOM
<i>Chef de Mission</i>	<i>David ZIVIE</i>	<i>SG - SDAJ</i>	<i>Stéphane L'HOST</i>
<i>DGP - SMF</i>	<i>Vincent LEFEVRE</i>	<i>SG - SRH</i>	<i>Sylvie ROBRES</i>

- **Représentants du personnel :**

Org. syndicale	Prénom NOM	Org. syndicale	Prénom NOM
<i>CGT CULTURE</i>	<i>Valérie RENAULT</i>		
<i>CFTC Culture</i>	<i>Pascal LE FLANCHEC</i>	<i>CFTC CULTURE</i>	<i>Miguel SAYOUS</i>

Relevé de décision :

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

- La réunion avait pour but de préparer le CTM reconvoqué le 1^{er} mars 2019 après l'avis défavorable unanime des OS. L'administration devait à cette occasion communiquer aux OS sa position sur le rattachement de la future Mission, contesté par les OS.

1/ Rattachement

- D. Zivie a annoncé le maintien du positionnement de la Mission auprès du SG. Il a rappelé les principaux éléments d'explication de ce positionnement, déjà évoqué au CTM. Il a précisé que l'administration pouvait prendre des engagements en matière de coopération de la Mission avec le SMF et le SLL, coopération qui allait de toute façon être mise en œuvre.
- La CFTC a exprimé son soutien au projet et s'est déclarée favorable au rattachement SG. Elle a lu un communiqué dans lequel elle explique que cette nouvelle position a été établie à la suite des explications apportées par l'administration et notamment par le directeur général des patrimoines, par les assurances données sur l'accueil des agentes de la CIVS, en particulier sur l'aspect indemnitaire, et par les annonces faites sur les moyens de la Mission (200 K€ et 1 emploi supplémentaire).
- La CFTC précise qu'elle souhaite que les moyens de la Mission (postes et crédits) soient accrus en 2020 pour accompagner la montée en puissance de la Mission. Elle souhaite que le SG s'engage en CTM sur ce point.
- La CGT a maintenu son opposition au rattachement SG, annonçant qu'elle proposera le même amendement qu'au CTM du 15 février (rattachement au DGP). Elle souligne en particulier : le caractère contradictoire de ce rattachement avec la volonté du SG d'assurer d'abord des missions stratégiques ; la qualité de délégué interministériel des archives de France du DGP qui justifie un rattachement au DGP ; un risque d'isolement de la Mission au sein du SG, en raison de son éloignement de l'expertise.

2/ Conditions d'accueil des agentes venant de la CIVS

- Le SRH a précisé les conditions financières offertes à ces agentes, en particulier à l'agente attachée d'administration, qui a été reçue dans la semaine par le bureau de gestion (la seconde agente doit contacter le SRH). Le SRH a précisé que bien que le taux de référence du CIA attribué par les Services du Premier ministre (SPM) était supérieur au taux de référence Culture, le montant du CIA attribué à l'agente concernée par les SPM pouvait être atteint au ministère de la Culture.
- En outre, si le « ticket mobilité » ne peut être proposé à l'agente car il est, au ministère de la Culture, limité au cas de changement de fonction, l'agente pourrait en revanche bénéficier de la modulation « en cas d'absence de changement de fonction ».
- Ces explications ont semblé satisfaire le OS.

3/ Clarification des compétences Culture/Affaires étrangères/Premier ministre

- La CGT a soulevé la question des modalités de restitution des œuvres spoliées ne passant pas par la CIVS (œuvres spoliées hors de France et/ou avant 1940). L'administration a précisé qu'en tout état de cause, le ministère de la Culture ou le ministère des Affaires étrangères (pour les MNR) pourrait décider de la restitution après instruction par la Mission. Le groupe de travail juridique en cours doit permettre de clarifier les compétences du MC, du MEAE et du Premier ministre sur ce point.
- En réponse à la demande de la CGT d'être tenue informée des conclusions de cette réflexion, l'administration s'est engagée à communiquer aux OS, après la mise en place de la Mission le cas échéant, ces résultats (sous la forme d'une réunion d'information *ad hoc*).

2.- POINTS D'ACCORD OU DE CONVERGENCE

- Accord de la CFTC avec l'administration. La CFTC annonce un vote favorable au projet de l'administration (rattachement SG) et souhaite que la dotation financière et les emplois de la Mission soient augmentés en 2020.
- Conditions d'accueil des agentes venant de la CIVS : les précisions apportées par l'administration ont été satisfaisantes.
- Clarification des compétences Culture/Affaires étrangères/Premier ministre : explications apportées par l'administration ; engagement de l'administration à communiquer aux OS, après la mise en place de la Mission le cas échéant, les résultats de cette réflexion.

3.- POINTS DE DESACCORD OU DE DIVERGENCE

- Maintien de la position de la CGT : refus du rattachement de la Mission au SG et proposition de rattachement au DGP.

4.- SYNTHESE

Conclusion :	• Deuxième présentation du texte au CTM reconvoqué le 1^{er} mars 2019
Actions à conduire :	• Réunion d'information, après la mise en place de la Mission le cas échéant, sur les résultats de la réflexion sur la clarification des compétences Culture/Affaires étrangères/Premier ministre

