**PROCÈS-VERBAL
DU COMITÉ TECHNIQUE MINISTÉRIEL
DU 14 AVRIL 2016**

Sont présents au titre de l'administration :

- M. Christopher MILES
- Mme Karine DUQUESNOY
- M. Thibaut LOUSTE
- M. Vincent BERJOT
- Mme Carole ETIENNE-BOISSEAU
- M. Pascal PERRAULT
- Mme Claire CHERIE
- Mme Isabelle GADREY
- Mme Stéphanie RICATTI
- Mme Anne-Claire RICHARD
- Mme Véronique ASTIEN
- Mme Isabelle COLOMBANI
- M. Antoine AUSTRUIT

Sont présents au titre des représentants du personnel :

Au titre de la CFDT-Culture :

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

Au titre de SUD-Culture Solidaires :

- M. Tahar BEN REDJEB
- Mme Sophie AGUIRRE
- Mme Caroline CLIQUET (suppléante)
- M. Thomas BOUQUIN (suppléant)
- M. Cédric ROMS (suppléant)

Au titre de la CGT-Culture :

- Mme Valérie RENAULT
- M. Franck GUILLAUMET
- Mme Sophie MEREAU
- M. Thomas PUCCI
- Mme Virginie SOYER
- M. Nicolas MONQUAUT (suppléant)
- Mme Dominique FOURNIER (suppléante)
- Mme Mahieddine HACIANE (suppléante)

Au titre de FSU :

- Mme Corinne CHARAMOND (suppléante)

Experts au titre des organisations syndicales :

Au titre de la liste commune UNSA-CFTC :

- M. Jean CHAPELLON (sur les points 2 à 6)

Au titre de SUD-Culture Solidaires :

- M. Patrick BOTTIER (sur les points 2 à 6)
- Mme Elisabeth REDOLFI (sur le point 6)
- Mme Laurence PICOULEAU (sur le point 5)

Ordre du jour

1. Approbation des PV des comités techniques ministériels du 10 novembre 2015 et du 25 novembre 2015 (reconvocation et première convocation) ;
2. Présentation du bilan social 2014 (pour information) ;
3. Présentation de la gestion prévisionnelle des ressources humaines (GPRH) du ministère de la Culture et de la Communication (pour information) ;
4. Présentation de l'observatoire de l'emploi contractuel 2014 (pour information) ;
5. Point relatif à la réforme des logements de fonction (pour information) ;
6. Points de suivi ou non abordés lors du précédent CTM, en report.

M. Christopher MILES rappelle que le Comité technique ministériel convoqué le 5 avril 2016 n'a pas réuni le quorum. Conformément à la circulaire d'application du décret du 15 février 2011 relative aux CT dans les administrations et établissements publics de l'Etat, et au règlement intérieur de l'instance, la présente réunion intervient dans un délai maximum de 15 jours suivant celle au cours de laquelle le quorum n'a pu être atteint.

M. Christopher MILES ouvre la séance.

Les représentants de la CFDT Culture et de la FSU ayant assuré le secrétariat adjoint des séances précédentes, **M. Christopher MILES** propose de désigner un représentant de la liste commune UNSA-CFTC pour la présente séance.

M. Jean CHAPELLON (UNSA-CFTC) indique qu'il ne peut assumer cette fonction, étant seulement désigné comme expert pour la présente séance.

M. Tahar BEN REDJEB (SUD-Culture Solidaire) est désigné secrétaire adjoint de séance.

M. Christopher MILES rappelle les points inscrits à l'ordre du jour de la séance.

Profitant de la présence de M. Vincent BERJOT, **M. Christopher MILES** propose d'aborder les points de suivi qui concernent conjointement la Direction générale des patrimoines et d'autres directions ou le Secrétaire général.

Conformément à l'engagement pris en séance le 25 mars, un point relatif à la réforme des logements de fonction a été ajouté à l'ordre du jour adressé le 24 mars. L'ordre du jour ainsi modifié a été adressé aux représentants du personnel le 29 mars dernier. En outre, le point 6, intitulé « Points de suivi ou non abordés lors du précédent CTM », se divise en deux sous-points :

- la protection sociale complémentaire des personnels du ministère de la Culture et de la Communication : bilan et perspectives ;
- le tableau de suivi des précédents CTM.

Enfin, **M. Christopher MILES** fait part de la liste des questions diverses adressées par les organisations syndicales représentées au CTM :

- SUD-Culture Solidaire :
 - le travail en site distant : demande de retour sur l'expérimentation actuellement menée en Bourgogne Franche-Comté ;
 - la mise en place du télétravail au ministère de la Culture et la Communication ;
 - information à destination des agents concernés par l'application du RIFSEEP ;
- CGT-Culture :
 - le dégel budgétaire : à quels programmes et quelles actions budgétaires s'applique le dégel des crédits récemment annoncés ?
 - le nombre et le pourcentage de grévistes par DRAC, SCN, établissements et en administration centrale le 31 mars ;
 - éclaircissement sur le long processus de communication du Plan national de prévention des risques professionnels pour 2016 examiné par le CHSCT le 24 novembre, signé par la ministre le 30 mars et communiqué aux représentants du personnel le 7 avril.

M. Christopher MILES souhaite mettre fin à la réunion au plus tard vers 14 heures 30, sans marquer de pause déjeuner si nécessaire.

En préambule, **M. Franck GUILLAUMET (CGT-Culture)** souhaite rappeler les conditions du dialogue social au sein du ministère, dont témoignent la reconvoque de la présente instance à la suite d'un défaut de quorum et les interventions multiples sur le sujet, rapportées dans les procès-verbaux de séance. La dégradation du dialogue social est ainsi démontrée par la non-tenue du CTM et du CTAC, reconvoqué le lendemain.

Au nom des organisations syndicales représentatives du CTM, **M. Franck GUILLAUMET** a adressé un courriel la veille au Directeur de cabinet, M. Frédéric LENICA, lui demandant de présider la présente instance. Ce dernier ayant répondu vers 19 h 20, un nouveau courriel a été rédigé le matin même, rappelant les revendications unitaires portées par l'ensemble des organisations. Dans son courrier, M. Frédéric LENICA prétend en effet que la ministre est « tout à fait attachée au dialogue social » et « pleinement à l'écoute », comme le montrerait la nomination d'une conseillère sociale. L'absence d'une telle nomination aurait toutefois été surprenante. Dans le contexte actuel, alors que les agents des DRAC sont mobilisés pour défendre le ministère de la Culture dans les territoires, leurs conditions de travail et leurs emplois, ainsi que les politiques culturelles et les missions qui y sont attachées, rencontrer les représentants du personnel constitue une exigence minimum du dialogue. Les difficultés dans les territoires ne peuvent être ignorées, ne serait-ce qu'en raison de l'échéance électorale en 2017.

Enfin, les représentants du personnel sont présents ce jour car ils sont conscients de leurs responsabilités vis-à-vis des agents, qui les ont élus, sur la base d'une participation de 55 %. Les organisations syndicales ne peuvent donc être contestées dans leur représentation et légitimité, qui se vérifient au quotidien et donnent sens à la démocratie sociale. Si elles n'avaient pas été conscientes de leurs responsabilités, les organisations syndicales se seraient dispensées d'assister à la présente réunion pour répéter des propos qui ne sont pas entendus.

M. Tahar BEN REDJEB (SUD-Culture Solidaires) ajoute que SUD-Culture Solidaires ne participe pas aux instances pendant les mouvements sociaux, préférant se situer aux côtés des agents. Cela explique l'absence de son organisation syndicale lors du précédent CTM.

Par ailleurs, l'ordre du jour, particulièrement chargé, suppose de dérouler la séance sur la journée entière. La proposition d'y mettre fin à 14 heures 30 ne peut donc être acceptée.

M. Christopher MILES suspend la séance, souhaitant s'entretenir avec Mme Valérie RENAULT et M. Tahar BEN REDJEB.

La séance est suspendue pendant quelques instants.

M. Tahar BEN REDJEB (SUD-Culture Solidaires) comprend les raisons qui contraignent M. Christopher MILES à écourter la séance.

Point 1 : Approbation des PV des CT du 10 novembre et 25 novembre 2015 (reconvocation et première convocation)

Mme Stéphanie RICATTI propose de reporter l'approbation du PV du 10 novembre à la prochaine séance, après communication des propositions de corrections des représentants du personnel.

La séance du 25 novembre a fait l'objet de deux PV. Le premier concerne la reconvocation du CT, qui s'est déroulée le matin, portant sur les arrêtés RIFSEEP, préalablement examinés au CT du 10 novembre. Un projet de PV a été adressé le 5 janvier dernier au secrétaire adjoint de séance, suivi d'une relance le 24 mars 2016. Seule la FSU a transmis ses corrections, qui ont été intégrées au PV communiqué.

Le second PV concerne la séance de l'après-midi du 25 novembre, première convocation. Le projet de PV a été adressé le 7 janvier 2016 à Mme Elise MULLER, secrétaire adjointe de la séance. Il a été retourné le 18 février avec les remarques de la CFDT-Culture, qui ont été intégrées dans le PV proposé.

M. Christopher MILES s'enquiert d'observations et procède au vote des PV des deux séances du 25 novembre.

Résultat du vote :
Pour : Unanimité

Les procès-verbaux des CT ministériels du 25 novembre 2015 (reconvocation et première convocation) sont adoptés à l'unanimité.

M. Christopher MILES propose d'aborder la présentation du bilan social.

Mme Sophie MEREAU (CGT-Culture) déplore l'absence de réaction de l'administration à la déclaration préalable des organisations syndicales. Elle souligne la gravité des incidents de la semaine précédente, avec le boycott du CTM et du CTAC, les difficultés au sein du CHSCT et les mobilisations générales. Les agents se sentent malmenés dans les établissements et services, y compris dans les DRAC. Ce sentiment, qui est généralisé, n'est pas sans rapport avec la réunion de la semaine précédente relative à la qualité du dialogue social. Les 17 réunions de CTM en 2015 sont la preuve qu'il existe un problème d'entente et d'écoute des représentants du personnel. Malgré les boycotts et votes contre, l'administration persiste dans ses projets et ignore totalement la parole des agents. Malgré les alertes constantes des représentants du personnel sur le climat général particulièrement tendu et la forte dégradation du dialogue social, l'administration ne les entend pas.

M. Tahar BEN REDJEB (SUD-Culture Solidaires) estime que les représentants du personnel finiront par boycotter collectivement l'ensemble des instances, aussi bien nationales que locales. Un bilan du dialogue social suppose d'abord de s'accorder sur l'utilité des représentants du personnel, dont la parole n'est pas prise en considération, ou seulement de façon marginale pour des corrections de pure forme. Cette absence d'écoute est dénoncée depuis des années et, malgré les espoirs suscités par un discours favorable au dialogue social, elle persiste avec le nouveau gouvernement.

La situation demeure inchangée, comme le montre le rapport de l'IGAC sur les conséquences déplorables de la RGPP. Le nouveau rapport qui sera remis fin juin, relatif à la mission d'appui des DRAC, a pour seul objectif de soutenir la réforme en cours. Les inspecteurs qui sillonnent les DRAC à l'occasion de ce rapport devraient mettre l'accent sur le dialogue social, dont les difficultés ont provoqué la démission d'un grand nombre de représentants du personnel, qui se considèrent inutiles dans ces conditions. Ces difficultés se sont aggravées, puisque depuis 2012, les représentants du personnel n'ont aucune possibilité d'intervenir sur les choix opérés par l'administration au regard du fonctionnement du ministère et des DRAC. Ils assistent donc, impuissants, aux réorganisations imposées de façon brutale, parmi lesquelles la fusion des DRAC, qui devait initialement se dérouler sur trois ans. L'envoi systématique de la police et des CRS par le gouvernement pour réprimer les mouvements sociaux participe de cette même logique d'absence de dialogue.

SUD-Culture Solidaires demande donc la tenue d'une réunion intersyndicale consacrée à l'organisation du dialogue social au sein du ministère, dans l'administration centrale, les services déconcentrés et les établissements publics, et pour dresser un bilan des avancées proposées par les représentants du personnel.

M. Christopher MILES entend la difficulté d'organisation du dialogue social dans les DRAC, en particulier lorsqu'elles sont fusionnées. Ce point a d'ailleurs été évoqué au sein du CHSCT consacré quasi exclusivement à la question des DRAC et il fera l'objet d'une recommandation dans la circulaire que la ministre adressera à ces directions, comme convenu lors de la séance du CTM le 25 mars.

Le dialogue social n'est donc pas totalement absent au sein du ministère et la parole des organisations syndicales n'est pas niée. En dépit des difficultés, les 17 réunions de l'année 2015 et les deux accords signés par la totalité des organisations syndicales pour l'un et par la majorité d'entre elles sauf une pour l'autre, témoignent du dialogue réel existant au niveau central. Enfin, la mise en place au cours des trois dernières années de mesures catégorielles à hauteur de 10 millions d'euros et l'amorce du dialogue sur des revendications portées par les organisations syndicales, ainsi que l'adoption d'un agenda social sur les sujets de négociation retenus conjointement, peuvent difficilement conclure à une absence totale de dialogue social ou d'écoute de la part du Secrétariat général et de la Direction générale sur des questions qui inquiètent le personnel. La réunion organisée vendredi dernier en présence du Directeur général des patrimoines et de M. Philippe BARBAT, avec la présentation d'un rapport sur la situation des personnels de l'INRAP, témoigne également de l'effort de dialogue.

Toutefois, **M. Christopher MILES** reconnaît que la situation sociale est tendue et que les réformes entreprises par le gouvernement ne s'accordent pas toujours avec les préoccupations exprimées par les organisations centrales au niveau national. En tant que Secrétaire général, dans le cadre du mandat qu'il a reçu de l'actuel gouvernement et des marges de manœuvre qui lui sont assignées, il est résolu à poursuivre le dialogue afin d'aboutir à des accords.

Point 2 : Présentation du bilan social (pour information)

M. Christopher MILES rappelle que le document relatif au bilan social a été présenté aux représentants des organisations syndicales à deux reprises dans le cadre d'un groupe de travail. La présentation de ce point répond à une obligation réglementaire, prévue à l'article 34 du décret de 2011 relative aux CT dans les administrations et établissements publics de l'Etat.

Mme Claire CHERIE rappelle que trois ans plus tôt, les représentants du personnel ont déploré à juste titre que le bilan social ne s'intéresse qu'au T2. Dans le cadre du travail conduit au sein des ateliers, le bilan social a pu être enrichi grâce aux observations formulées par les organisations syndicales et l'intégration des éléments demandés qui ont pu être récupérés auprès des établissements publics. L'enrichissement entre le bilan social 2013 et celui de 2014 répond à la volonté de transformer le bilan social en un véritable outil de travail. Ainsi considéré, il devra donc être consulté et amélioré en permanence. Publié sur Sémaphore, le bilan social permet en outre d'améliorer la visibilité du ministère.

M. Antoine AUSTRUIT confirme les points d'amélioration du bilan social, en particulier eu égard à l'ergonomie générale du document, devenu plus clair grâce à l'harmonisation et spécification des unités de décompte, tel que demandé par les organisations syndicales. Les périmètres sont ainsi définis grâce à un système d'étiquettes.

Un autre axe d'amélioration concerne les retours de l'enquête RH, dont l'exhaustivité a été renforcée grâce à son élargissement aux associations. Par ailleurs, le taux de retour des établissements publics a atteint 100 %, contre 90 % en 2013. Sur l'ensemble du périmètre T3, c'est l'enquête RH qui a été retenue comme source d'information dans le cadre du bilan social. Celui-ci a par ailleurs été augmenté de quelques données supplémentaires, telles que les indices terminaux par corps pour les départs en retraite.

Les données clés du bilan sont synthétisées dans un document récapitulatif et les grands axes d'amélioration ont été présentés lors des deux ateliers de travail évoqués, le 8 janvier et le 16 mars 2016, qui ont permis d'améliorer la présentation et de corriger des erreurs. Les éléments demandés ont été intégrés lorsqu'ils étaient disponibles, sachant que ceux qui impliquent une action à la source de l'information pourront seulement être pris en considération dans le cadre d'une nouvelle campagne.

Le bilan social comporte encore deux limites, à savoir les informations relatives à la rémunération du titre 3, puisque l'enquête RH concerne quelques indices seulement, et l'absence de certains indicateurs listés dans l'arrêté du 23 décembre 2013, qui ne sont pas pris en compte par le SIRH mais pourront être intégrés au bilan social 2016 grâce au nouveau SIRH RenoïRH.

La nouvelle version du bilan social a donc pris en considération les demandes des représentants du personnel, dans la limite des possibilités. Il conviendra à l'avenir de réduire encore ces limites.

M. Christopher MILES confirme les efforts d'amélioration du nouveau bilan, permettant une légère réduction du périmètre non intégré, qui peut être encore élargi au niveau du titre 3, ainsi que le niveau satisfaisant du retour des établissements publics. L'exhaustivité du bilan social 2016 sera en outre renforcée grâce au nouveau système d'information qui apportera une

meilleure visibilité de la situation sociale du ministère. Le document de synthèse pourra être communiqué à l'ensemble des agents en interne, dans le cadre d'un article dans *Culture*.

Mme Dominique FOURNIER (CGT-Culture) reconnaît que les groupes de travail ont œuvré dans un esprit positif, aboutissant à des améliorations réelles du bilan social. Elle déplore néanmoins l'absence de données relatives aux services déconcentrés, et notamment des tableaux spécifiques aux DRAC, qui pourrait confirmer leur abandon par le ministère à la suite de la réforme territoriale. Le bilan social doit inclure le même niveau d'informations sur les services déconcentrés que sur les établissements publics ou l'administration centrale. **Mme Dominique FOURNIER** demande si ces éléments, qu'elle considère comme essentiels, ont été omis du fait d'un manque d'information à leur sujet ou de la volonté de ne pas rendre visible l'évolution de la situation. Elle suggère à l'administration d'ajouter les informations détaillées sur les DRAC dans le corps du bilan ou de les produire dans une annexe spécifique.

M. Christopher MILES note que Mme Dominique FOURNIER, n'ayant pas participé aux groupes de travail, n'a pas eu accès à l'ensemble des informations. Il admet la nécessité de disposer de séries cohérentes permettant d'analyser l'évolution de la situation dans les DRAC. Sur ce point, le CHSCT a convenu d'ajouter un suivi d'indicateurs au sein du questionnaire sur les risques psychosociaux permettant de mieux appréhender la situation sociale des DRAC, en termes d'absentéisme, de congés maladie ou d'évolution de la santé et de la sécurité des personnels, en intégrant notamment le nombre de kilomètres parcourus.

Mme Isabelle GADREY signale que le bilan 2014 reprend les éléments du bilan précédent, peu détaillé au niveau des DRAC. Le travail en cours sur le rapport 2015 prévoit de reprendre les mêmes éléments d'information que pour les établissements.

Mme Dominique FOURNIER (CGT-Culture) estime que les groupes de travail doivent permettre d'améliorer le travail effectué. Dans ce sens, le bilan social de référence aurait dû être non pas celui de l'année précédente, qui avait déjà fait l'objet de fortes critiques en raison de l'absence de ces informations, mais ceux des années précédentes, qui les incluaient.

Mme Isabelle GADREY répète que le groupe de travail a repris les éléments du bilan social 2013 en essayant d'améliorer la qualité des informations. Le bilan pourra être complété, en lien avec le DAT, dans sa version 2015.

Mme Dominique FOURNIER (CGT-Culture) souhaite avoir communication des éléments demandés pour le bilan social 2014.

M. Christopher MILES s'engage à communiquer ces informations.

Mme Dominique FOURNIER (CGT-Culture) note que M. Christopher MILES s'était également engagé à lui transmettre les graphiques sur les primes distribuées en administration centrale et dans les DRAC.

M. Christopher MILES répond que ses engagements sont pris en charge par le service des ressources humaines.

Mme Valérie RENAULT (CGT-Culture) indique que le DAT dispose des éléments demandés par Mme Dominique FOURNIER, dont elle confirme qu'ils figuraient dans les bilans des années précédentes. Leur absence au bilan social 2014 est donc d'autant plus

incompréhensible. Les informations détaillées sur les effectifs par métiers, filières, catégories et DRAC sont nécessaires pour connaître l'évolution précise de la situation.

Il n'est par ailleurs pas nécessaire de participer au groupe de travail pour émettre un avis sur les éléments indispensables à retenir au bilan social. En outre, contrairement aux propos de M. Antoine AUSTRUIT, l'ensemble des demandes des organisations syndicales n'ont pas été prises en compte.

Mme Valérie RENAULT (CGT-Culture) remercie l'administration pour la qualité du travail, dont elle reconnaît l'amélioration. Le présent bilan permet ainsi de constater les difficultés du ministère et les améliorations possibles.

Le tableau en page 61 rend compte de la progression constante de la masse salariale depuis 2012, qui est passée de 630 à 653 millions d'euros, soit l'équivalent du budget d'un club de football comme le FC Barcelone, ce qui montre la place du ministère dans la distribution des richesses. La progression de la masse salariale s'explique par l'accroissement des pensions, puisque la rémunération n'a pas augmenté. Pour les titulaires, elle passe de 259 à 257 millions d'euros, alors que près de 500 nouveaux fonctionnaires ont été recrutés, y compris les emplois Sauvadet. Par ailleurs, du fait de son gel, le point d'indice se situe à son niveau de 2010.

La communication des rémunérations en T3 est indispensable, compte tenu des dérives constatées dans les établissements publics. Le coût moyen d'un agent se situe à 35 000 euros par an, charges comprises, soit un montant particulièrement faible. Sur le tableau de la page 81, la réunion des professeurs des écoles d'art et d'architecture dans la rubrique « enseignement » n'apparaît pas comme pertinente. Il semble cependant que seuls les professeurs des écoles d'architecture y soient comptabilisés, sachant qu'ils sont au nombre de 1 500 environ, contre 156 pour les professeurs des écoles d'art. Les maîtres assistants de ces écoles ont par ailleurs été oubliés.

Sur le bilan précédent, les rémunérations des hommes étaient supérieures à celles des femmes pour 19 corps, contre 21 en 2014. **Mme Valérie RENAULT (CGT-Culture)** interpelle Mme Karine DUQUESNOY sur les mesures qui seront prises pour résorber ces inégalités, alors que l'égalité hommes-femmes ne constitue pas une priorité de l'autorité politique. Par ailleurs, les écarts d'indice entre les hommes et les femmes sont particulièrement élevés. Le recrutement de gré à gré accentue les inégalités professionnelles de rémunération, puisque les jurys, majoritairement composés d'hommes, recrutent en majorité des hommes. Les informations relatives aux contractuels, vis-à-vis desquels les inégalités semblent considérables, sont également attendues. Indépendamment du dégel du point d'indice, qui concerne l'ensemble des catégories et genres, des mesures doivent être prises pour éviter de telles dérives. La masse salariale du ministère de la Culture est faible au niveau du T2, en comparaison de celle de certains établissements publics tels que la BNF, le Louvre, le CMN ou l'INRAP. Les situations de carrière et de rémunération y sont par ailleurs particulièrement défavorables et discriminantes.

Mme Karine DUQUESNOY signale l'engagement d'un travail autour du label dans le domaine de l'égalité hommes-femmes, qui concernera aussi bien l'administration centrale que les services déconcentrés et les établissements publics, où les situations sont différenciées. Ce travail vise à établir un état des lieux pour mettre en place des actions.

La négociation de gré à gré est effectivement favorable aux hommes, d'autant plus que les femmes passent moins de concours et postulent moins à certains postes en raison de difficultés ou d'incompatibilités avec la vie familiale. Les rémunérations traduisent également les possibilités accrues pour les hommes en termes de déroulements de carrière. La démarche de label implique la définition d'un objectif et, contrairement aux chartes ou aux simples déclarations d'intention, elle contraint à la mise en place d'actions. **Mme Karine DUQUESNOY** propose de réunir un groupe de travail sur le sujet afin de définir les éléments concrets de progression visant à inverser la tendance. La démarche de label, outre qu'elle concerne l'ensemble du ministère, est transparente et fixe des objectifs pour accompagner les personnels féminins à se projeter et leur permettre d'accéder aux postes souhaités.

Mme Valérie RENAULT (CGT-Culture) souligne l'intérêt de connaître les rémunérations du titre 3, puisque l'ensemble des agents du ministère ne disposent pas d'une grille salariale. La grille établie en 2009 par la circulaire dite « Albanel » qui concernait une partie des contractuels, n'est pas appliquée de façon homogène par les établissements publics. L'établissement d'un salaire indiciaire pour l'ensemble des agents du ministère de la Culture deux ans plus tôt a amélioré l'indemnité de résidence et le supplément familial de traitement qui ne pouvaient être appliqués auparavant, mais l'absence de grille salariale vis-à-vis des rémunérations sur le T3 défavorise fortement le déroulement de carrière.

Enfin, il est regrettable d'attendre un label pour définir des actions visant à améliorer la situation salariale du ministère. De façon générale, il est avéré que la politique gouvernementale n'est pas favorable en matière de carrières et de rémunération des fonctionnaires, à l'exception peut-être de la police et de la gendarmerie.

Mme Karine DUQUESNOY signale qu'elle a évoqué uniquement l'égalité femmes-hommes, sur laquelle la démarche du label vise à définir une ligne d'action générale.

M. Christopher MILES admet que les tableaux présentés dans les bilans sociaux de 2013 et 2014 ne peuvent pas toujours donner lieu à des comparaisons. Ils devraient néanmoins permettre d'observer une éventuelle dégradation salariale, au regard de la rémunération des femmes notamment. Un CT spécial sera consacré à ces questions, sachant que les comparaisons devraient être effectives au niveau interministériel pour connaître la place du ministère de la Culture en termes de parité, sur la base des statistiques provenant de la DGAFP.

M. Thomas PUCCI (CGT-Culture) réaffirme l'amélioration de la qualité du bilan social. Toutefois, il regrette que les remarques qu'il a émises lors de la deuxième réunion du groupe de travail n'aient pas été prises en compte.

Il déplore également les changements formels du document d'année en année, empêchant les comparaisons, en particulier au regard des filières. Le regroupement de la filière technique avec celle de l'enseignement a été justifié par une difficulté liée au nouveau logiciel, alors qu'il est déjà effectif dans le bilan social 2009.

Dans le domaine de l'action sociale, **M. Thomas PUCCI (CGT-Culture)** regrette l'absence d'un représentant du Bureau de l'action sociale à la présente séance. Le bilan social met l'accent sur les prestations en direction des familles recomposées et en garde alternée notamment, qui concernent principalement les catégories C, mais aussi les catégories B, compte tenu de la situation salariale critique des agents du ministère. Les actions menées en

faveur des catégories C et des populations en situation de difficulté familiale sont avérées, mais l'effort doit être accentué à l'égard des catégories B.

Sur le budget, le tableau récapitulatif de la page 111 est accompagné d'un commentaire indiquant que la consommation globale des crédits d'action sociale a progressé légèrement (+21 %), passant de 5 876 097 euros à 5 888 606 euros en 2014. Malgré cette progression globale, la situation s'est dégradée sur le titre 3, où les crédits consommés passent de 4,8 % à 4,6 % en 2014. Le taux de consommation des crédits ne constitue pas cependant l'unique indicateur de l'effort fourni par le ministère dans le domaine social. La progression n'est pas notable au niveau des crédits ouverts, qui passent de 4 820 000 euros en 2012 à 4 878 000 euros, après une légère baisse enregistrée en 2013. Globalement, le total des crédits d'action sociale stagne, alors que la situation des agents se dégrade fortement au sein du ministère.

Dans le domaine du logement social, les crédits diminuent constamment depuis 2012 du fait de reports dus à des retards de livraison de logements. La baisse, avérée sur le long terme, se traduit par les difficultés croissantes des agents à se loger en Ile-de-France et à Paris en particulier, compte tenu du niveau de leur salaire. Aucune donnée n'est communiquée sur le parc préfectoral, vis-à-vis duquel les demandes sont en constante augmentation.

Le Comité national d'action sociale (CNAS) a exprimé une revendication au sujet de la CALS (Commission d'attribution des logements sociaux), consultée uniquement en cas de programme de logements neufs. Il apparaît que les réattributions de logements libérés concernent exclusivement des situations d'urgence. Le ministère doit impérativement réaliser des efforts dans le domaine de la politique du logement pour éviter que des agents ne continuent à dormir dans leur voiture. Par ailleurs, deux établissements publics possèdent leur propre parc de logements sociaux, à savoir le Louvre et la BNF, au sein desquels les organisations syndicales ne sont pas représentées dans la commission d'attribution. Aucune transparence n'est donc respectée vis-à-vis des personnels, ce dont les représentants du personnel se sont inquiétés lors de la réunion du groupe de travail la semaine précédente.

Concernant les aides à la rentrée scolaire, le bilan social indique que « *l'analyse des caractéristiques de la population de bénéficiaires s'appuie sur un échantillon de 300 dossiers sur les 442 servis sur l'année civile* ». Il n'est pas explicité pourquoi l'analyse ne prend pas en compte la totalité des dossiers et sur quels critères la sélection a été réalisée, sachant qu'un échantillon sur la base de 300 dossiers n'est pas représentatif.

Les aides sociales concernent en grande majorité des femmes, puisque, comme rappelé par Mme Valérie RENAULT ce sont elles qui connaissent les plus grandes difficultés au sein du ministère. Ainsi, les femmes représentent 92 % des familles monoparentales bénéficiaires.

L'évolution des crédits depuis 2011 dans le domaine du logement est illustrée en page 116 du document, passant d'un peu moins de 2,20 millions d'euros à moins de 1 million en 2014. Alors que le nombre d'agents logés en logement social diminue, les demandes sont toujours aussi élevées, compte tenu de la limitation du parc.

Les annexes présentent la liste des associations de personnel, dont le nombre important pose des difficultés à l'égard de l'unification de l'action sociale du ministère, nécessaire pour assurer l'équité de traitement. Cette liste n'apporte qu'une visibilité partielle de l'action

sociale au sein du ministère, puisqu'elle mentionne seulement les associations bénéficiant de subventions de la part du ministère.

M. Christopher MILES note que des tableaux plus détaillés sont fournis au CNAS dans le domaine de l'action sociale.

M. Thomas PUCCI (CGT-Culture) signale que l'enquête sociale réalisée l'année précédente au CNAS auprès des établissements publics ne reflétait que partiellement la situation réelle, décrite par les CT des établissements publics. La visibilité s'avère donc partielle également dans ce domaine.

Par ailleurs, les actions des associations de personnel ne sont pas exclusivement de nature sociale, puisqu'elles s'occupent également d'actions socioculturelles et sportives. L'égalité de traitement se pose à leur égard, puisque ces associations ne mènent pas une politique d'action sociale unifiée sur l'ensemble du territoire. Cette question est abordée lors du vote des subventions au CNAS, qui ne dispose pas d'une bonne visibilité sur l'action de ces associations en termes d'action sociale. En 2016, les prestations liées aux cadeaux de Noël, autrefois centralisées au niveau du ministère, ont été transférées aux associations, moyennant une subvention spécifique. Il s'ensuit que ces associations doivent désormais gérer cette action supplémentaire, alors qu'elles fonctionnent avec des bénévoles.

La nature éminemment politique de l'action sociale au sein ministère imposait la présence du Bureau de l'action sociale au présent CTM. **M. Thomas PUCCI (CGT-Culture)** regrette par ailleurs que Mme Karine DUQUESNOY ait quitté la séance pendant son intervention, compte tenu de l'importance du sujet eu égard à la situation sociale et salariale dégradée des agents.

Mme Isabelle GADREY indique que le chef du Bureau de l'action sociale ne pouvait se rendre présent au CTM, devant assister à une commission de prêts, mais qu'il a pu répondre à de nombreuses questions dans le cadre des groupes de travail auxquels il a participé.

Concernant l'adéquation entre les prestataires et les prestations sociales, les remarques de M. Thomas PUCCI seront abordées au sein de la commission, en particulier pour ce qui concerne les agents de catégorie B. Dans le cadre du CNAS, le détail des actions des associations de personnel pourra par ailleurs être vérifié.

Lors de la précédente commission, **Mme Isabelle GADREY** s'est engagée à réunir la CALS régulièrement et à communiquer les informations, y compris celles relatives à la réattribution de logements dans l'urgence.

La situation des femmes a fait l'objet d'une attention particulière dans le cadre de la précédente réunion avec les assistantes sociales, compte tenu des demandes croissantes issues des familles monoparentales et des femmes en général au sein des établissements et des DRAC. Un travail d'information en direction des hommes, qui ont droit aux mêmes aides mais qui n'effectuent pas les demandes, est également prévu.

Mme Cecilia RAPINE (CFDT-Culture) déplore également le départ de Mme Karine DUQUESNOY, car elle souhaite aborder la question de la labellisation, sur laquelle les représentants du personnel ont déjà eu l'occasion de s'exprimer. Le sujet fait d'ailleurs l'objet d'un protocole d'accord de la fonction publique, qui date de 2013, ainsi que d'une circulaire d'application, et la DGAFP réalise tous les ans un bilan dans ce domaine. La labellisation

d'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes devrait plutôt être appliquée au niveau gouvernemental, puisque le nouveau ministère des Familles, de l'Enfance et des Droits des femmes réduit considérablement le rôle de la femme dans la société. Seul manque à ce ministère le terme de « patrie », ou celui de « maternité », pour donner le sentiment d'être en 1941.

M. Cédric ROMS (SUD-Culture Solidaires) note qu'il pourrait reprendre intégralement son intervention de l'année précédente sur le bilan social, puisque les chiffres n'ont pratiquement pas évolué et la difficulté persiste au niveau du traitement statistique de la rémunération. Il espère que l'ensemble des primes, et pas seulement celles considérées comme discriminatoires par l'administration ou les statisticiens, pourront être prises en compte à l'avenir. Une partie des primes est en effet liée aux quotités de travail, or les femmes travaillent en grande majorité à temps partiel au ministère.

Les données relatives aux agents qui prennent des congés enfants malades, qui concernent également en majorité des femmes, ne sont pas communiquées. En outre, les primes liées au temps de présence, notamment les primes dominicales pour la filière ASM, effectives à partir d'un certain nombre de dimanches travaillés, peuvent difficilement bénéficier aux familles monoparentales. Une vision globale sur le montant des primes doit donc être présentée. La comparaison entre le montant des primes disponibles et l'indice majoré moyen, qui témoigne de l'ancienneté dans le corps, permet de constater que dans un certain nombre de corps, l'indice majoré moyen des femmes est supérieur à celui des hommes. Inversement, le montant moyen des primes servies est supérieur pour les hommes dans ces mêmes corps, tels que les ICCEAC, les ingénieurs d'études et les adjoints techniques. Pour certains corps, en revanche, les primes des femmes sont supérieures à celles des hommes, s'agissant dans ces cas d'un rattrapage vis-à-vis des discriminations liées aux rémunérations.

La part des femmes aux postes de direction les plus élevés dans les établissements publics du ministère a progressé d'un point seulement. Une amélioration est observée dans les postes de direction et d'encadrement au sein de l'administration centrale, occupés pour moitié par des femmes. Au niveau des filières, les femmes demeurent minoritaires dans l'encadrement hors postes de direction (40 %) et dans les DRAC. Dans les établissements publics, où le recrutement s'effectue par nomination, sur décision du ministère et du Premier ministre, le niveau de 30 % est clairement insatisfaisant. Des objectifs ont certes été fixés, mais *a minima*. La situation est comparable au niveau des concours et de la composition des jurys, qui intègrent 40 % de femmes, alors que 27 % seulement d'entre elles les président. Au ministère, les femmes représentent 59 % des membres des jurys de la catégorie C, 41 % de la catégorie B et 35 % de la catégorie A. Les hommes sont donc là encore surreprésentés, témoignant d'une reproduction de classe et de genre. Il en ressort que les hommes se cooptent sur les postes à responsabilité, les femmes s'occupant du recrutement des catégories exécutives.

Bien qu'il ne constitue pas une solution satisfaisante, le label est néanmoins préférable à celui envisagé précédemment, qui englobait à la fois la diversité et l'inégalité femmes-hommes. Dans les établissements publics, la déclinaison des labels, conçus par le ministère et les équipes de l'administration centrale, dépend de la volonté des équipes dirigeantes. Il en est de même du protocole d'accord égalité professionnelle, qui devait se décliner au sein de chaque CT avec l'implication des équipes d'encadrement. En l'absence de discussion, les équipes locales ne seront pas incitées à s'emparer du label, qui risque d'être perçu comme une démarche imposée par la hiérarchie, sans susciter un débat pourtant nécessaire sur un sujet

complexe. La prise de conscience locale implique donc une volonté forte du ministère pour la mise en œuvre du label, or la question de l'égalité femmes-hommes n'est abordée que dans le cadre du bilan social. Il est par ailleurs regrettable que les organisations syndicales soient exclues de l'observatoire portant sur ce sujet, contrairement à celui de l'emploi contractuel ou celui portant sur les rémunérations. Enfin, la démarche de labellisation implique un coût pour le ministère, ce qui n'est pas le cas du protocole d'accord égalité professionnelle.

M. Christopher MILES précise que la contribution AFNOR est prise en charge par la DGAFP, dans la mesure où l'ensemble des ministères sont tenus de s'y engager.

M. Thomas PUCCI (CGT-Culture) se réjouit de ce financement, en cohérence avec une volonté interministérielle, mais insiste sur l'absence de coût du protocole.

M. Christopher MILES rappelle qu'une séance spéciale du CT sera consacrée d'une part à la diversité et d'autre part à l'égalité. Dans le domaine de la diversité, Mme CREFF a été nommée responsable d'un projet spécifique. Par ailleurs, l'action du Comité ministériel à l'égalité hommes-femmes dépasse la stricte égalité des personnels du ministère, englobant la question de l'égalité dans son ensemble. Les organisations syndicales sont invitées à y participer si elles le souhaitent.

Mme Virginie SOYER (CGT-Culture) note que la grande majorité des agents qui demandent l'indemnisation des jours CET appartiennent à la catégorie A, les adjoints administratifs représentant à peine 7 % d'entre eux. Ainsi, les demandes émanent pour 20 % des ingénieurs des services culturels, pour 17 % des attachés et pour 14 % des conservateurs. Ces chiffres interrogent sur la rémunération des fonctionnaires de catégorie A au sein du ministère. Au regard de la GIPA (garantie individuelle du pouvoir d'achat), la catégorie C représente 41 % des agents éligibles, qui se situent donc en fin de grade et attendent une promotion dans le corps supérieur. Ce constat doit susciter des actions au niveau du repyramidage du corps et du déroulé de carrière des agents. De façon générale, les enseignements découlant du bilan social doivent aboutir à la présentation d'une gestion prévisionnelle RH.

Concernant les effectifs, la difficulté de suivre l'évolution des bilans sociaux a été évoquée. L'analyse du ministère ne doit pas se limiter aux possibilités offertes par le SIRH, dans lequel le contenu des filières est sans cesse modifié. Ainsi, la filière accueil et surveillance intègre parfois seulement les catégories C, mais d'autres fois aussi les catégories A, y compris les ingénieurs du patrimoine. Les métiers d'art sont quant à eux parfois inclus dans la filière technique et les adjoints techniques des administrations de l'Etat intègrent occasionnellement les carrières liées aux métiers d'art. Dans ces conditions, le suivi des corps du ministère en vue de déterminer une gestion prévisionnelle et un plan RH pose de sérieuses difficultés.

La présentation de la mobilité autour du rapport d'activité du Bureau mobilité et recrutement ne fait pas référence au taux de vacances. Le bilan des AVP publiés est indiqué, mais sans aucune précision quant à leur signification. Une analyse plus fine est donc nécessaire sur le sujet. En 2012, les AVP publiés s'élèvent à 2 850, mais ils ne sont plus que 2 366 en 2014, malgré la multiplication des ouvertures de concours pendant la période.

Le nombre limité de concours est largement insatisfaisant, d'autant plus que les postes ouverts demeurent supérieurs aux admis. Ainsi, au concours des professeurs d'art, les 23 postes ouverts n'ont donné lieu qu'à 16 admis et sur les 58 TA, 50 seulement ont été admis. Au

niveau du concours Sauvadet, le nombre d'admis doit également mieux correspondre au nombre de présents au concours.

L'administration centrale a mené un certain nombre d'actions visant à élever les taux de pro-pro, mais ceux-ci ne sont toujours pas respectés en 2014. Bien qu'ayant encore augmenté en 2015, 2016 et 2017, le nombre de promus demeure inférieur aux taux correspondants, en dépit du nombre suffisant de promouvables. Ainsi, il apparaît que seuls 9 % de secrétaires de documentation ont été promus en classe exceptionnelle, pour un taux de pro-pro de 13 %. De même, 6 % de secrétaires administratifs sont promus pour un taux de pro-pro de 12 %.

Le bilan comporte en outre un certain nombre d'erreurs. Ainsi, 7 recrutements en catégorie C sont répertoriés dans la filière scientifique et enseignement et, de façon générale, les périmètres des filières ne sont pas harmonisés.

Concernant l'égalité hommes-femmes et les emplois d'avenir, il apparaît en page 31 que le recrutement de contrats aidés a concerné 5 hommes et 24 femmes au MuCEM et 15 hommes pour 37 femmes à la RMNGP. A ce sujet, il convient de rappeler que la CGT-Culture s'oppose aux emplois d'avenir, particulièrement précaires et majoritairement destinés à des femmes.

Mme Claire CHERIE affirme que le nombre de promotions calculé sur la base des effectifs correspond exactement au nombre de promotions effectuées. Elle propose d'examiner en détail ce sujet, assurant que le nombre de promus est parfaitement respecté.

M. Christopher MILES admet que le document puisse encore contenir des erreurs qui n'ont pu être corrigées lors des réunions techniques ou des groupes de travail. Il invite Mme Virginie SOYER à participer aux groupes de travail pour améliorer le document avec les corrections proposées.

Mme Isabelle GADREY ajoute que l'homogénéisation des tableaux a constitué une préoccupation constante des groupes de travail.

M. Christopher MILES constate que l'instance est bien représentée en termes d'égalité hommes-femmes, mais moins en termes de diversité. Une progression au niveau de ces indicateurs implique la mise en place d'une discrimination positive, qui n'est pas simple à concevoir. A mérite égal, le fait de privilégier les femmes pour corriger les inégalités risque de pénaliser toute une génération d'hommes. La question est donc complexe et difficile à résoudre.

Mme Sophie MEREAU (CGT-Culture) souhaite que les sujets soient abordés par chapitre.

M. Christopher MILES propose pour l'examen des bilans suivants d'aborder en premier lieu les points techniques qui n'auraient pu être évoqués lors des groupes de travail, avant d'examiner les différents chapitres du bilan.

Il s'enquiert d'observations supplémentaires concernant la construction du bilan social, l'organisation des groupes de travail et les éléments techniques du bilan.

M. Tahar BEN REDJEB (SUD-Culture Solidaire) reconnaît l'amélioration de la présentation du bilan social, qui demeure néanmoins insuffisante. En particulier, la succession de tableaux rend compte de la situation du ministère à un instant précis, mais ne permet pas

l'établissement de comparaisons avec les années précédentes, à l'exception des données relatives aux effectifs ou aux salaires. Par ailleurs, un texte d'introduction expliquant l'objectif du bilan social à l'intention de l'ensemble des agents, ainsi qu'une conclusion, seraient bienvenus. En effet, le bilan social ne doit pas se limiter à une simple photographie de la situation. Il doit être une source d'enseignements pour l'administration et permettre de mesurer le climat social du ministère.

M. Christopher MILES préfère que ces enseignements puissent être tirés par le CT et non prématurément par l'administration.

M. Tahar BEN REDJEB (SUD-Culture Solidaires) répond que les représentants du personnel autorisent l'administration centrale à tirer ses propres enseignements, qui constitueraient une base pour le débat. Il note par ailleurs que lors du bilan social 2013, les organisations syndicales ont formulé des demandes qui vraisemblablement n'ont pas été prises en compte. Il se souvient notamment que Mme Claire CHERIE s'était engagée à obtenir les données relatives à la catégorie A+, afin de la distinguer dans l'analyse.

M. Christopher MILES précise que cette distinction concerne l'encadrement supérieur et le personnel de catégorie A. Il ajoute que la définition du périmètre pourrait être soumise à l'avis des représentants du personnel.

M. Tahar BEN REDJEB (SUD-Culture Solidaires) signale que la même réponse a été apportée l'année précédente et que l'engagement de Mme Claire CHERIE est inscrit sur le procès-verbal.

La question des sanctions a également été abordée l'année précédente, à la suite du constat de la surreprésentation des catégories C. Celle-ci signifie que ces catégories sont plus fautives que les autres, ou qu'elles sont sanctionnées plus facilement. Une analyse en termes d'équité face aux sanctions entre les différentes catégories devrait donc être réalisée, sachant que les catégories B apparaissent comme exemplaires, car très faiblement soumises à des sanctions.

La sur-représentation des attachés et conservateurs du patrimoine dans le rachat des CET pose également question, et pourrait témoigner d'une inégalité de traitement dans la pose des congés, comme observé dans les DRAC. En effet, certaines catégories semblent plus aptes à racheter des jours de congés auxquels elles n'ont pas forcément droit. Contrairement aux catégories A, les congés des catégories C sont posés automatiquement dès lors qu'ils en réalisent la demande.

Concernant les jours de grève, indiqués en page 155 du bilan, il convient de préciser les critères de distinction entre les grèves relevant de mouvements nationaux et celles relevant du ministère de la Culture ou répondant à des mots d'ordre locaux. L'administration centrale devrait également tirer des enseignements de l'augmentation constante du nombre de jours de grève depuis 2012. Les données relatives au dialogue social dans les DRAC seraient également bienvenues, avec les réunions de CT et de CHSCT locaux, pour une meilleure vision globale.

M. Christopher MILES énumère les jours de grève constatés : 8 046 en 2005, 4 450 en 2006, 5 762 en 2007, 7 511 en 2008, 10 527 en 2009, 10 541 en 2010, 2 049 en 2011, 1 216 en 2012, 2 361 en 2013 et 2 486 en 2014.

M. Tahar BEN REDJEB (SUD-Culture Solidaires) confirme que les mouvements de grève diminuent traditionnellement avec les gouvernements de gauche. Il constate néanmoins l'augmentation des mouvements au sein du ministère de la Culture.

M. Christopher MILES reconnaît les difficultés engendrées par la réforme en cours dans les DRAC. Concernant les jours RTT pris ou indemnisés, l'interprétation des données est plus complexe qu'il n'y paraît, de même que la comparaison avec les personnels de catégorie C. Un examen plus approfondi semble donc nécessaire pour mieux comprendre la situation. Les personnels de catégorie A travaillent pour la plupart sur la base d'un système de forfait jour différent du régime de planification du temps de travail du personnel de catégorie C. Il en résulte pour eux une plus grande liberté au niveau de la planification de l'emploi du temps, en termes de congés notamment, sans compter qu'une partie de ces personnels n'a pas toujours la possibilité de prendre la totalité de ses jours de congés.

Au sujet de l'encadrement supérieur, la réponse est en effet identique à celle de l'année précédente, espérant que de nouveaux éléments pourront être apportés à l'avenir. Le périmètre du personnel d'encadrement supérieur devrait désormais inclure les ICCEAC. Certains ICCEAC ont pu ainsi accéder à des emplois de sous-directeurs et une nomination récente a par ailleurs été réalisée pour l'un d'eux dans un poste fonctionnel. Outre leur possible inclusion dans le périmètre, il convient de rappeler que les ICCEAC ont bénéficié d'une revalorisation indemnitaire.

M. Tahar BEN REDJEB (SUD-Culture Solidaires) note des incohérences au niveau des chiffres du CET, en page 68. Le bilan total fait état de 43 agents concernés, contre 197 sur le tableau détaillé. Il en est de même pour les retraites en rémunération, avec d'un côté 989 et 955 de l'autre. Enfin, 57 agents sont comptabilisés d'un côté contre 11 signalés en page 61.

M. Christopher MILES remercie M. Tahar BEN REDJEB d'avoir relevé ces incohérences.

Mme Sophie MEREAU (CGT-Culture) souligne les écarts salariaux relevés au niveau national entre les femmes et les hommes, à hauteur de 27 %, ainsi que les écarts de pension, qui atteignent 40 %, alors même que les femmes sont de plus en plus diplômées, parfois même davantage que les hommes. En outre, 82 % des emplois à temps partiel sont pourvus par des femmes, dont 32 % sont subis. Par ailleurs, la fonction publique s'est fortement féminisée, à hauteur de 61 %, le ministère de la Culture lui-même comptant près de 53% de femmes. Une déclinaison des écarts au niveau du ministère serait donc intéressante au prochain bilan, d'autant plus qu'au niveau des pensions, les femmes sont fortement impactées par la dégradation de la filière administrative.

Les femmes sont majoritaires dans les catégories C et B, où elles représentent respectivement près de 54 et 59 %, mais elles deviennent minoritaires aux niveaux hiérarchiques plus élevés. La CGT-Culture demande que les métiers fortement féminisés ne soient plus dévalorisés et puissent bénéficier d'une augmentation salariale.

L'accès aux postes de responsabilité au ministère demeure difficile pour les femmes, malgré la féminisation des emplois de direction au cours de la période récente, mais qui concerne très largement les femmes de moins de 30 ans. Au ministère de la Culture, seulement 22 % des femmes (4 femmes et 14 hommes) sont présidents des établissements publics. De même, les conseils d'administration au sein notamment des entreprises de l'audiovisuel public telles que France Télévisions, accueillent seulement 27 % de femmes. La CGT-Culture estime que

l'accès des femmes aux postes de responsabilité constitue un enjeu essentiel pour une réelle égalité.

Les rémunérations sont toujours au désavantage des femmes, puisque leurs salaires sont les plus faibles, ainsi que les pensions qui en découlent. L'écart en termes de rémunérations atteint 22,7 % dans la fonction publique d'Etat, 17,5 % dans la fonction publique territoriale et 6,6 % dans la fonction publique hospitalière. Le détail de ces écarts au sein du ministère pourrait également être intégré au prochain bilan.

L'écart d'indice entre les hommes et les femmes s'élève à 56 points dans la catégorie A, soit près de 250 euros, alors qu'il atteint 15 points dans la catégorie B et 2 points dans la catégorie C. Les écarts de rémunération sont également constatés au niveau des primes, inférieures pour les femmes dans 22 corps. Leur rémunération est ainsi inférieure à celle des hommes à hauteur de 142 euros dans la catégorie C, de 928 euros dans la catégorie B et de plus de 4 000 euros dans la catégorie A. La suppression de ces écarts, qui s'expliquent en partie par la surreprésentation des femmes dans les emplois partiels ou incomplets, constitue une priorité pour la CGT-Culture. La répartition entre les femmes et les hommes dans les emplois à temps partiel, qu'ils soient subis ou choisis, doit être communiquée dans le bilan, s'agissant de l'un des principaux facteurs d'inégalités.

Enfin, le ministère compte quelques filières fortement sexuées. Alors que les femmes constituent 53 % de l'effectif, elles représentent 34 % dans la filière technique et enseignement, 39 % dans la filière ASM, mais 70 % dans la filière administrative. La CGT-Culture revendique le respect de la mixité au travail, à l'égal de la société.

La CGT-Culture rejoint par ailleurs l'analyse de SUD-Culture Solidaires au regard de la composition des jurys, où elles représentent 39 % toutes catégories confondues, mais assurent la présidence pour 27 % d'entre eux seulement. Des changements doivent intervenir à ce niveau. Dans le domaine des examens professionnels, les femmes sont majoritaires dans les jurys et les présidences, à l'exception de la catégorie A.

Concernant les contractuels, la CGT-Culture estime que le recrutement par concours garantit l'égalité d'accès à la fonction publique. A contrario, le recrutement de gré à gré facilite la discrimination à l'embauche, à la rémunération et à la carrière. Dans ce sens, le bilan devrait comporter les données relatives au recrutement par genre, au niveau de rémunération à diplôme et expérience équivalents et aux déroulements de carrière, sachant que les femmes sont souvent limitées dans ce domaine à cause des congés maternité ou de présupposés relatifs à la priorité qu'elles donneraient à leur vie familiale. Il convient donc de s'interroger sur la place de la question de l'égalité hommes-femmes dans les services du ministère, et notamment dans les comités techniques des établissements publics. Un retour sur les actions de sensibilisation qui y sont menées peut également s'avérer intéressant.

Enfin, la CGT-Culture soutient l'analyse de la CFDT-Culture au sujet de l'intitulé du nouveau ministère de l'Enfance, de la Famille et des Droits des femmes, particulièrement malvenu eu égard à l'égalité femmes-hommes.

M. Christopher MILES rappelle que deux femmes ont récemment été nommées à la direction de deux grands établissements du ministère de la Culture, Mme HUBAC et Mme ENGEL. A l'égard de l'égalité hommes-femmes, il espère que le bilan 2016 sera en nette progression, admettant par ailleurs un effet de stock qui ne peut être résorbé qu'à travers

une attention précise portée au niveau du flux et des jeunes générations. La parité doit être respectée vis-à-vis des jeunes générations, sans oublier que toute une génération d'hommes pourrait dès lors se considérer comme sacrifiée.

Les questions portant sur les discriminations sexuées par corps sont également importantes et méritent une réflexion, au-delà du simple constat. La présence des femmes, à seulement 34 %, dans les corps techniques et d'enseignement interpelle à l'égard des corps d'enseignement des écoles d'architecture et d'art, où les étudiants sont désormais à majorité des femmes.

Les questions liées à la discrimination et au harcèlement ont été adressées au Sénat et doivent susciter une réflexion en lien avec la DGCA et la Direction générale des patrimoines, qui ont engagé un travail dans ce domaine. En particulier, les conditions d'accès des femmes au corps des AASM et les possibilités pour elles d'y demeurer doivent être examinées. En effet, pour des raisons tenant au parcours professionnel, à la réintégration du corps à l'issue d'une maternité ou d'une période pendant laquelle elles décident de se consacrer à leur vie personnelle, les femmes AASM se dirigent souvent vers des corps administratifs. Des parcours permettant aux femmes d'accéder aux mêmes débouchés que les hommes au niveau des corps de techniciens notamment doivent donc être envisagés. Cette question rejoint également le constat réalisé au niveau des jurys.

Sur la base des documents cités et des conclusions de l'observatoire de la parité, une séance d'examen spécifique pourrait être consacrée au sujet sur une journée entière au mois de juin, pouvant déboucher sur un certain nombre d'actions.

Mme Corinne CHARAMOND (FSU) note que la construction de l'égalité ne peut être réalisée sur la base de l'anticipation d'un sacrifice. En outre, le genre féminin ne doit pas être puni à cause d'une question biologique. L'égalité sera peut-être effective lorsqu'elle sera respectée devant la formation et la pratique professionnelle, et non moyennant une cooptation programmée. Aucun sacrifice ne devrait dès lors être demandé, mais seulement la remise à niveau d'une situation estimée comme idéale.

Mme Valérie RENAULT (CGT-Culture) déplore que les organisations syndicales ne soient pas invitées à participer à l'observatoire, mais souhaite néanmoins avoir communication du document qu'il produit.

M. Christopher MILES accède à cette demande, signalant que le document est disponible en ligne. Il s'enquiert d'interventions portant sur les autres rubriques du bilan social.

Mme Sophie MEREAU (CGT-Culture) se réjouit de l'inventaire présenté concernant la réponse des établissements. En termes de formation, elle souligne leur niveau faible à l'égard des enseignants d'architecture. Le comparatif relatif à la formation des agents est complexe, ne sachant s'il s'agit des mêmes personnes d'une année sur l'autre. En revanche, il apparaît que les catégories C bénéficient d'un grand nombre de formations, contrairement aux personnels de catégorie A, malgré la richesse de l'offre. Le bilan doit par ailleurs présenter les explications des refus de formations, qui pourraient mettre en évidence les difficultés en termes de sous-effectifs, régulièrement dénoncées par la CGT-Culture.

Les formations de préparation aux examens professionnels, vis-à-vis desquelles les attentes des agents sont fortes, pourraient être déclinées sur des plans de formations. Au cours des dix à quinze dernières années, l'ouverture des concours à examens professionnels a été marquée

par une inversion de la situation entre les agents titulaires et les contractuels. 63 % des formations sont réalisées dans les établissements publics, où d'importantes inégalités sont constatées au regard de la qualité et du droit à la formation, ainsi qu'en termes de moyens. Une harmonisation s'avère donc nécessaire dans ce domaine.

La CGT-Culture regrette l'absence d'information sur les suites données aux VAE, bilans de compétences ou congés de formations et reconversions professionnelles, estimant regrettable que ces outils soient peu utilisés.

L'accompagnement à la mobilité apparaît en outre comme insuffisant. Les agents ne disposant pas de poste informatique doivent faire l'objet d'une attention particulière vis-à-vis de l'égalité d'accès à l'information, considérant que la formation constitue un outil important pour le maintien dans l'emploi. Enfin, il convient de s'interroger sur l'offre importante des formations en T1 portant sur l'adaptation immédiate au poste de travail, qui pourrait provenir d'une méconnaissance de la hiérarchie ou de l'absence de GPEEC. Compte tenu de la multiplication des restructurations, il convient de s'assurer que la formation prépare correctement aux changements et qu'elle n'intervient pas *a posteriori*. La formation doit en effet être comprise comme une possibilité de développement des qualifications et non comme une adaptation immédiate à un nouveau poste de travail.

Mme Véronique ASTIEN indique que les points abordés par Mme Sophie MEREAU ont d'ores et déjà fait l'objet d'échanges. La faible formation des enseignants a été constatée, s'agissant d'un public difficile à atteindre. Il a été convenu de constituer un groupe de travail avec les autorités d'emploi concernées afin de renforcer leur intérêt pour la formation.

Concernant les différences entre les catégories en matière de formation, une proposition d'actions sera présentée dans le cadre de la note pluriannuelle en matière de formation pour 2017-2019. La réflexion autour de cette proposition débutera prochainement avec les autorités d'emploi, les établissements et les représentants du personnel.

Le manque d'informations sur les refus de formation a également été évoqué. L'établissement de Versailles a proposé la mise en place d'un outil de recensement, qui fera l'objet d'un sujet dans la note pluriannuelle. Un moyen de recenser les raisons des refus devra ensuite être trouvé.

Concernant les attentes en matière de formation aux concours et examens professionnels, il a été convenu de former l'ensemble des agents de catégorie C dans le cadre des recrutements Sauvadet notamment, sur la base d'un engagement fort de l'administration. L'offre de formation a par ailleurs été développée mais doit encore être déployée. A ce titre, un référentiel commun en matière de préparation à concours et plus généralement sur la formation sera établi avec les établissements publics. Un groupe de travail a été constitué pour son élaboration, comprenant DRMF et les grands établissements publics.

L'inégalité de traitement constatée dans les établissements publics en matière de moyens, d'accès à la formation et de plans de formation doit être analysée et faire l'objet d'un recueil d'informations.

Les suites données aux VAE, bilans de compétences et autres outils de reconnaissance de l'expérience professionnelle doivent être concrétisées, sachant que les statistiques existantes concernent le nombre de VAE et des bilans de suivi.

L'attention portée aux agents ne disposant pas de poste informatique constitue un sujet de préoccupation. Les informations relatives à la formation sont adressées au réseau de partenaires de correspondants formation et il appartient ensuite aux établissements d'imprimer et de communiquer les informations aux agents. La diffusion papier de l'offre de formation n'est pas envisagée, compte tenu des avantages de la dématérialisation.

Les questions relatives à la formation en tant qu'outil de maintien dans l'emploi et à l'offre importante de formation en T1 proviennent certainement d'une méconnaissance du dispositif de formation à destination des T1-T2-T3. Une réflexion est engagée avec la DGAFP sur l'évolution du DIF et de l'ensemble des outils mis en place dans le cadre du décret de 2007, comprenant un bilan, les perspectives, ainsi que les améliorations attendues.

Mme Caroline CLIQUET (SUD-Culture Solidaires) confirme l'insuffisance d'information sur le DIF.

Mme Véronique ASTIEN ajoute qu'une fiche précise et pédagogique sur le DIF est en cours d'élaboration, sachant qu'il est amené à évoluer dans le cadre de la réflexion engagée par la DGAFP.

Mme Caroline CLIQUET (SUD-Culture Solidaires) demande s'il est possible de comptabiliser les demandes de DIF et les refus.

Mme Véronique ASTIEN répond que la réflexion en cours devrait permettre d'obtenir ces informations.

Mme Valérie RENAULT (CGT-Culture) signale que la demande d'un référentiel de formation des concours était déjà présente dans la note pluriannuelle ministérielle en matière de formation élaborée trois ans plus tôt. Il y était consigné que l'organisation des concours et une partie de la préparation devaient être assurées par l'administration centrale, tout en constatant que certains établissements publics réalisaient cette préparation de façon satisfaisante. L'inégalité des formations qui s'ensuivait faisait l'objet des plaintes des personnels. Afin de maintenir la prérogative de l'administration centrale sur l'organisation des concours et d'assurer au mieux à l'égalité de traitement, dont la complexité s'accroît avec l'existence de 82 établissements, il était suggéré d'élaborer un référentiel de formation dont pourraient s'inspirer les établissements souhaitant organiser des formations au concours et examens professionnels, selon un niveau de qualité égal. Cette démarche impliquait non pas d'abaisser la qualité des formations mais au contraire de l'élever dans son ensemble.

Pendant trois ans, les établissements ont répondu négativement à cette suggestion et la nouvelle réflexion préconisée autour d'un groupe de travail en vue d'élaborer un référentiel risque d'aboutir à un nouveau refus. **Mme Valérie RENAULT (CGT-Culture)** estime donc que Mme Karine DUQUESNOY doit faire preuve d'autorité pour exiger que les responsables d'établissements participent à l'élaboration d'un tel référentiel, afin de favoriser l'égalité de traitement de l'ensemble des personnels. Les services ont besoin d'un soutien clair du cabinet sur ce sujet, comme sur d'autres qui sont évoqués dans le bilan social.

Mme Karine DUQUESNOY partage la volonté que l'ensemble des agents puissent accéder à ces formations dans les mêmes conditions et assure qu'une action sera menée pour y parvenir.

Point 5 : Point relatif à la réforme des logements de fonction (pour information)

Le CTM a été interrompu sur ce point à la suite de l'introduction d'agents dans l'instance (conformément au décret n° 2011-184 relatif aux comités techniques, les comités techniques ne sont pas des instances publiques).

Point 6 : Points de suivi ou non abordés lors du précédent CTM, en report

- Point de suivi sur le mécénat

M. Christopher MILES indique qu'à la demande de certains établissements publics du ministère, et en réponse aux observations formulées par la Cour des comptes en 2012, portant notamment sur la gestion des mécénats à Versailles, la révision des textes fixant les modalités de rétribution des agents à des manifestations organisées dans le cadre des mécénats a été envisagée. Le décret sur le sujet date de 2010. Les modifications proposées, qui ont reçu un avis favorable du guichet unique en 2013, portaient sur deux points :

- indiquer que le versement de la rémunération due à tout agent participant à une manifestation organisée au profit de tiers ne donne pas lieu à versement d'heures supplémentaires, pour éviter des situations de recouvrement problématiques ;
- prévoir un taux de rémunération pour les heures travaillées entre 7 heures du matin et l'heure de fermeture, étant entendu que les manifestations au profit de tiers peuvent se dérouler pendant les heures d'ouverture au public.

Les projets de texte ont été présentés lors du CTM du 21 mai 2014. Outre les remarques générales formulées par les organisations syndicales sur l'organisation de l'activité liée au mécénat durant les heures d'ouverture au public, qui peuvent mettre en péril la mise en œuvre des missions de service public des établissements, les représentants du personnel ont souhaité que ces modifications réglementaires soient également l'occasion de revoir les taux horaires de rémunération des agents participant à ces activités dans le cadre du mécénat. Pour ces raisons, les membres du CTM ont émis un avis défavorable unanime sur ce texte.

En tant que président de séance lors de l'examen de ce point, **M. Christopher MILES** s'est engagé à examiner une possible revalorisation du taux horaire des heures mécénat avant la tenue éventuelle d'un CTM de reconvoication. Cet engagement a été inscrit au procès-verbal. La Direction du Budget n'a pas opposé un refus catégorique, mais a tenu compte des observations émises par un certain nombre d'établissements sur le risque de perte d'attractivité des mécènes en raison du surcoût des manifestations. En outre, les établissements craignaient des difficultés pour planifier le travail, en raison de la concurrence entre les heures de mécénat et les heures supplémentaires. Pour ces raisons, le CTM n'a pas été reconvoqué sur ce point.

Avec l'arrivée du « 7/7 », au deuxième semestre 2014, la décision a été prise de mener une négociation globale incluant les deux questions, puisque la plupart des heures mécénat étaient consommées dans les trois établissements impactés par le « 7/7 », à savoir Versailles, le Louvre et Orsay. En début d'année 2015, le projet de revalorisation a donc été mis en sursis pour envisager l'ensemble des dispositifs, comprenant l'impact du « 7/7 » sur l'organisation du travail et le mécénat, que la DGPAT a demandé à juste titre de prendre en compte. La négociation n'a finalement pas abordé cette question, ayant abouti à une ouverture le septième jour plutôt en direction des publics spécifiques.

Dans ce contexte, et sous couvert de la Direction générale des patrimoines, **M. Christopher MILES** propose un cadre et une méthode pour ouvrir une négociation portant sur le seul périmètre du mécénat, les autres aspects de la rémunération étant traités dans le cadre des chantiers RIFSEEP ou de la négociation sur l'avenir de la filière des métiers de la surveillance. Une revalorisation visant à compenser des évolutions intervenues depuis 2010, notamment sur le point d'indice ou sur l'inflation cumulée, pourrait alors être examinée. Lors de cet examen, il sera tenu compte de l'impact potentiel sur le chiffre d'affaires et les ressources propres d'un certain nombre d'établissements, avec l'objectif de ne pas réduire le nombre d'heures de mécénat, qui permettent des compléments de rémunération. Des simulations seront donc réalisées pour aboutir à des propositions basées sur des échanges avec les établissements concernés.

Les réunions techniques devraient intervenir entre fin avril et début mai, dans le cadre d'un mandat politique, pour une négociation entre mi-juin et mi-juillet pouvant prendre fin lors du dernier CT avant les vacances d'été. La proposition de revalorisation du taux constituerait ainsi un élément positif pouvant être inscrit sur les bulletins de paie dès la rentrée, dans le cadre d'une charte portant sur les conditions d'emploi et de travail des heures mécénat dans le respect de la recommandation de la Cour des comptes et tenant compte des situations évoquées par les représentants du personnel. Le dispositif ainsi mis en place aboutirait à des conclusions définitives pour la publication d'un décret et d'un arrêté portant sur organisation des heures mécénat et taux de revalorisation au troisième trimestre. En fin d'année au plus tard pourrait être adoptée une charte sur le modèle de la charte sociale portant sur l'externalisation. Trois documents seraient ainsi élaborés : un décret, un arrêté et une charte fixant les règles éthiques applicables par l'ensemble des établissements et des personnels pour la prise en charge des heures mécénat.

Mme Cecilia RAPINE (CFDT-Culture) regrette qu'une information préalable n'ait pas été communiquée sur ce point afin d'inviter des experts.

M. Christopher MILES propose d'inclure ce point à l'ordre du jour du prochain CTM, avec la présence des experts.

Mme Cecilia RAPINE (CFDT-Culture) estime que ce point mérite une réflexion approfondie nécessitant la connaissance de l'ensemble des éléments du débat. Elle ajoute que la CFDT-Culture pourra participer à un groupe de travail le cas échéant.

M. Christopher MILES signale qu'il n'escomptait pas obtenir l'avis des représentants du personnel ce jour, mais souhaitait seulement rendre compte de l'avancement de la réflexion sur le sujet.

Mme Virginie SOYER (CGT-Culture) rappelle que toute avancée sur un point de suivi doit être présentée en séance. Il était prévisible que l'introduction d'un septième jour d'ouverture dans les établissements impacte la revalorisation du taux des heures de mécénat. Il est par ailleurs regrettable que le décret n'ait pas donné lieu à un débat préalablement à son adoption.

M. Christopher MILES oppose que le décret a été présenté en CTM.

Mme Virginie SOYER (CGT-Culture) en convient. Elle ajoute que la Cour des comptes a interpellé le château de Versailles sur la question de la rémunération de sa filiale et la

difficulté de paiement des heures mécénat. Cette question n'a pas été présentée au sein du CTM avant l'engagement des négociations.

Mme Valérie RENAULT (CGT-Culture) estime que le sujet relatif au rôle de la filiale doit faire l'objet d'un traitement distinct. La CGT-Culture remercie l'administration de remettre à l'ordre du jour le point sur les heures mécénat, inclus dans les points de suivi depuis 2014, sur la base d'un calendrier et d'un mandat politique. Les représentants du personnel regrettent néanmoins d'apprendre ce jour seulement la raison de l'absence d'avancement sur ce point. Ils souhaitent néanmoins repartir sur des bases saines.

Sur le déroulement des négociations, **Mme Valérie RENAULT (CGT-Culture)** propose d'engager les discussions rapidement. Elle demande que la note présentée soit envoyée à l'ensemble des organisations syndicales, avec le calendrier des négociations, sur la base duquel le projet de décret pourrait être examiné au sein du CTM avant le 15 juillet.

Concernant la proposition de tenir compte de l'inflation cumulée depuis 2010, **Mme Valérie RENAULT (CGT-Culture)** rappelle que les taux horaire n'ont pas été augmentés depuis 2005, à la suite d'un conflit social dans la filière accueil et surveillance. Dans le cadre de la revalorisation envisagée, c'est donc l'inflation cumulée depuis 2005 qui devrait être considérée. La démarche proposant une simulation de l'impact sur le chiffre d'affaires des établissements et sur les périmètres apparaît en revanche comme satisfaisante.

La séance est suspendue pour le déjeuner.

Point 3 : Gestion prévisionnelle des ressources humaines du ministère de la Culture et de la Communication (pour information)
--

Mme Véronique ASTIEN rappelle que la GPEEC constitue un exercice pluriannuel destiné à caractériser les emplois, les effectifs et les compétences de l'organisation du ministère, ainsi qu'à opérer des projections à court et moyen termes, à travers la définition d'une cible stratégique et l'analyse des écarts entre les ressources projetées et les besoins futurs. L'exercice de GPEEC est complété par un exercice de GPRH, qui rend compte d'une vision plus stratégique de la projection des emplois et de la politique des ressources humaines, en se fondant sur les évolutions prévisibles des services et l'analyse quantitative et qualitative des données de la GPEEC. L'ensemble conduit à l'élaboration de plans de gestion des ressources humaines.

La démarche présentée a pour objectif la mise en place d'une stratégie de gestion des ressources humaines à moyen et long termes, à travers le développement d'actions au niveau du recrutement, de la mobilité et de la formation, en s'appuyant sur deux démarches complémentaires : l'élaboration de plans d'actions GPRH et la gestion individuelle des agents.

La proposition de méthode comprend six étapes, dont les cinq premières correspondent à la démarche de GPEEC, la dernière relevant plutôt de la GPRH, avec l'élaboration d'une politique d'actions RH. Une cartographie des effectifs par filières pourra ainsi être réalisée dans le cadre de l'étape 1, à travers l'analyse de la répartition par catégories et corps des agents titulaires et non titulaires des titres 2 et 3, sur la base de trois items principaux :

- la répartition par classe d'âge et sexe ;

- la répartition par structure ;
- les prévisions de départ sur trois ans.

Cette cartographie pourra être complétée grâce au déploiement du nouvel outil de gestion de ressources humaines RenoIRH, actuellement développée dans le cadre de la gestion par postes.

Dans le cadre de la cartographie des métiers et des effectifs effectuée au cours de l'étape 1, la réalisation d'un répertoire des métiers du ministère de la Culture a été entreprise en lien avec le répertoire interministériel des métiers, élaboré en 2012. Dans le cadre des travaux en cours de réactualisation du répertoire interministériel des métiers lancés par la DGAFP, le répertoire des métiers de la culture et de la communication (RMCC) sera également réactualisé. Une cartographie des emplois et métiers a également été mise en place, issue des SIRH et de l'enquête RH pour le titre 3, ainsi que de l'observatoire de l'emploi contractuel.

Les étapes 2 à 5 ont pour objectif la réalisation d'un dictionnaire des compétences fondé sur une cible stratégique, nécessitant un certain nombre d'évolutions. Dans ce cadre, une nouvelle instance réunissant les autorités d'emplois, les organisations syndicales et l'administration centrale, avec les services du SRH, pourrait être créée en 2016. Sur la base d'un calendrier et des objectifs stratégiques du ministère, elle serait chargée d'identifier les évolutions nécessaires des métiers à moyen et long termes.

L'étape 6 serait dès lors centrée sur la rédaction de la note d'orientation pluriannuelle en matière de formation professionnelle et la mise en place de parcours de formation, selon le calendrier prévisionnel de recrutement élaboré fin 2014 pour la période 2015-2018. Ce calendrier pourrait être réactualisé à mi-parcours afin d'adapter le calendrier des recrutements aux besoins et évolutions du ministère.

D'autres outils pourront être mobilisés en faveur du maintien dans l'employabilité, à travers un dispositif d'accompagnements facilitant les réorientations professionnelles. Une adaptation renforcée de l'offre de formation aux besoins des agents est également prévue, ainsi qu'une analyse des problématiques du reclassement, basée sur la prise en compte de l'ensemble des éléments liés au recrutement : concours, parcours qualifiants, emplois tremplins pour les corps concernés par les maladies et les troubles musculo-squelettiques liés aux métiers, agents handicapés et politique en faveur de la diversité.

La démarche préconisée consiste à construire la GPRH par grandes filières administratives (recherche, scientifique, enseignement et technique), afin d'engager dès 2016 la démarche en faveur des emplois de la recherche et de l'archéologie, comme s'y est engagée Mme Fleur PELLERIN en janvier 2016.

Selon le calendrier proposé, les analyses statistiques et les premières analyses qualitatives pourraient être menées entre février et avril 2016. La première réunion de la commission GPEEC pourrait dès lors avoir lieu au mois de juin, pour finaliser l'analyse qualitative en juillet. Une deuxième réunion de la commission aurait lieu en septembre pour engager la projection des ressources à partir du deuxième semestre 2016, avant la réflexion sur la cible stratégique. Le déroulement de l'ensemble du dispositif pourrait ensuite être abordé pour aboutir le plus rapidement possible à l'élaboration d'une politique d'actions RH en 2017.

M. Christopher MILES précise que la gestion prévisionnelle des ressources humaines est plus ambitieuse que la GPEEC et nécessite une vision du ministère dans les quinze à trente prochaines années. L'exercice de prospective, présenté préalablement en séance, s'appuie sur deux constats :

- le ministère est d'abord au service d'un certain nombre d'invariants et de fondamentaux, parmi lesquels la conservation et la préservation du patrimoine archéologique, matériel, immatériel et monumental, qui doit être transmis aux nouvelles générations, ce qui implique le renouvellement des savoir-faire permettant de conserver, entretenir et transmettre ce patrimoine ;
- l'accompagnement de la création et de ses réseaux, qui suppose le développement d'une politique adaptée aux enjeux de la création au XXI^e siècle, dans les champs traditionnels.

Enfin, le ministère doit répondre au défi de l'accès permanent aux contenus culturels grâce aux objets mobiles, selon un principe basé sur la gratuité et l'accès immédiat, alors même que le ministère soutient le principe de la rémunération des créateurs. Ces nouvelles modalités d'accès bouleversent elles-mêmes la création, puisque, pour citer Marshall McLuhan, le média change le médium.

Face aux nouveaux défis, une réflexion doit être menée sur l'organisation même du travail et sur la pertinence des rapports hiérarchiques et pyramidaux dans l'administration. En effet, une telle organisation rend difficile la communication entre les agents de la création et ceux du patrimoine, alors qu'ils doivent travailler ensemble sur des projets artistiques, d'éducation artistique et culturelle ou d'accès à la culture.

Dans le cadre de la nouvelle enquête sur les pratiques culturelles des Français, qui sera publiée dans quatre ou cinq ans, **M. Christopher MILES** souhaite mobiliser non seulement l'encadrement, mais l'ensemble des personnels sur la question du renouvellement d'une vision commune du ministère pouvant enrichir la réflexion du gouvernement et des équipes ministérielles en capacité de faire évoluer les politiques culturelles. Ainsi défini, l'objectif ne pourra être atteint qu'à travers la mobilisation de l'ensemble des personnels, dans une logique de co-construction de la gestion prévisionnelle des ressources humaines.

La démarche présentée pour atteindre la GPRH doit être nourrie des constats partagés sur les métiers à préserver et sur les capacités d'adapter les compétences des agents à l'évolution du monde. Le travail des agents de surveillance n'est pas de même nature en 2016 qu'au XIX^e siècle ou qu'il ne le sera dans dix ou quinze ans, lorsque les touristes informés préalablement souhaiteront vérifier leurs connaissances auprès d'agents de surveillance, qui devront dès lors être mieux formés, proches des contenus, capables de répondre aux besoins des visiteurs. De nouveaux métiers devront également être introduits, sur la base d'une réflexion qui doit s'engager rapidement en termes d'évolution des filières. Dans ce cadre, les personnels de médiation doivent logiquement disposer d'un corps d'accueil identifié. La question du renouvellement de l'excellence scientifique du ministère et des corps d'encadrement supérieur doit également être posée, vis-à-vis des ICCEAC, conservateurs, AUE, personnels de recherche, professeurs et enseignants.

Ainsi conçue, la GPRH concerne l'administration centrale, puis progressivement l'ensemble des établissements publics et des services à compétence nationale. La démarche proposée se base sur la co-construction, avec l'objectif de définir la manière la plus efficace pour l'administration centrale d'œuvrer au service des agents et des politiques ministérielles d'une

façon durable. Une GPRH véritablement intégrée nécessite la mise en place d'une approche concentrique et progressive incluant les directions générales. Cette grande ambition pourra se décliner sur des sujets plus opérationnels à travers une démarche par filières et métiers comprise dans l'agenda social. Dans ce cadre, la réflexion au métier des agents de surveillance et de magasinage dans le musée du XXI^e siècle devra s'adapter notamment à l'affluence dans certains musées, qui impose une gestion prévisionnelle des emplois et des compétences. La GPRH devra également donner lieu à une réflexion sur les métiers de l'enseignement et de la recherche au sein du ministère, qu'il s'agisse des professeurs des écoles d'architecture, des contractuels qui dispensent quelques heures d'enseignement, des professeurs des écoles d'art ou des filières de recherche du ministère, qui n'ont pas été renouvelées depuis plusieurs années.

Ces éléments de cadrage dépassent la présentation opérationnelle réalisée par Mme Véronique ASTIEN.

Mme Anne-Claire ROCTON (CFDT-Culture) approuve ces propos, qu'elle souhaiterait voir largement partagés et mis en pratique, compte tenu de leur grand déphasage avec la réalité. Elle adhère en particulier à la nécessaire suppression de la hiérarchie verticale, pour penser l'organisation autrement, avec les forces pensantes et vives qui ne sont pas entendues au ministère. Les objectifs et les outils sont certes nécessaires, mais ils supposent des volontés.

La priorité consiste à changer les mentalités, pour repenser le monde de l'intérieur du ministère, en évitant la multiplication excessive des hiérarchies qui permet à des chefs de décider seuls des actions à mener. La stratification issue de la multiplication des niveaux hiérarchiques doit dès lors être arrêtée, ainsi que le système mis en place depuis deux ans dans les DRAC et les directions centrales, pour être en cohérence avec le discours. Il convient d'associer les agents en prenant en compte leur parole au lieu de la censurer, comme c'est le cas actuellement puisqu'ils n'ont pas le droit de transmettre des informations sans l'accord de la hiérarchie. Un tel fonctionnement, inadmissible, est largement répandu, du fait notamment de la multiplication des hiérarchies qui s'avèrent inutiles. Ce fonctionnement induit l'étouffement des motivations et des idées nouvelles, qui ne sont pas entendues.

La césure entre les agents qui partent à la retraite et les nouveaux venus dans le ministère est considérable. La pensée dominante de la verticalité, propre aux années 1980-1990, prévaut y compris chez les jeunes énarques, qui doivent l'abandonner au profit d'une organisation circulaire, où le chef n'est pas le seul à avoir raison et n'est pas le seul à prendre la parole. Les directions, sclérosées, sont contre-productives. L'organisation future des DRAC doit être revue à l'aune de ces changements, sachant que les services de petite taille seront recréés car le système actuel ne fonctionne pas. Il ne semble pas normal que les chefs de pôle puissent choisir seuls les conseillers et décider des transferts et suppressions des crédits. Dans le domaine de la création, le fonctionnement est similaire. Lorsque les agents rédigent des notes qui ne sont pas appréciées par la hiérarchie, elles sont bloquées. Les dirigeants doivent être formés à un fonctionnement différent qui permette d'avancer, sans craindre d'empiéter sur les domaines des autres services.

Mme Valérie RENAULT (CGT-Culture) rappelle les consignes de M. Manuel VALLS, dont elle déplore le jargon administratif difficile à comprendre. Elle note en outre que la documentation ne met pas toujours en valeur le travail réalisé par l'administration.

Les difficultés de fonctionnement du ministère ne relèvent pas selon elle d'une verticalité qui daterait des années 1990, puisque la hiérarchie française est bien plus ancienne, mais s'expliquent par les restructurations successives mises en place au cours des dernières années, avec la RGPP et les suppressions d'emplois, qui ont provoqué de fortes anomalies structurelles. Ce n'est donc pas tant les personnes qui doivent être mises en cause que les difficultés d'organisation.

Les organisations syndicales représentatives ont déposé un préavis de grève sur la question de la politique ministérielle de l'emploi, considérant qu'elle est totalement bloquée. La situation de l'emploi et ses incidences sur les personnels et sur l'exercice des missions au sein d'un ministère doit faire l'objet d'un examen conjoint avec les représentants du personnel.

La CGT-Culture défend un ministère de plein exercice, justifié par les besoins sociaux et culturels existants sur le territoire national. Or les personnels ne sont plus en capacité d'assurer leurs fonctions dans le cadre de l'organisation administrative actuelle. Le document présenté témoigne de l'écart existant entre la réalité et la démarche prônée, jugée comme satisfaisante, en dépit du fait que la GPRH s'appuie sur une GPEEC inexistante. Le ministère démontre ainsi sa capacité de réflexion, qui peut s'enrichir avec l'apport des représentants du personnel. Ceux-ci peuvent en effet souligner les écarts entre la GPRH définie par la DGAFP et la réalité quotidienne des personnels en matière d'emploi et de carrières.

Pour être effective, l'élaboration de la stratégie doit être accompagnée d'une politique des ressources humaines ministérielle assurant l'égalité de traitement sur l'ensemble du territoire, compte tenu de l'éclatement du ministère, avec ses 82 établissements et les DRAC. Les parcours professionnels, satisfaisants sur le principe, s'avèrent complexes d'application et ne sont donc pas toujours mis en place. Il n'est pas acceptable que les conseillers mobilité carrière puissent décider seuls des parcours professionnels de chaque agent. L'élaboration de « standards » pourrait faciliter des perspectives de carrière pour les encadrants et, de manière générale, pour l'ensemble des personnels.

Mme Valérie RENAULT (CGT-Culture) tient à ce que les services déconcentrés soient associés aux travaux en cours. Elle a en effet remarqué que les directions régionales des affaires culturelles n'étaient pas citées dans le document de l'administration. Plus généralement, elle s'interroge sur la marge de manœuvre de ces structures en matière d'emploi. Elle veut que le ministère de la Culture et de la communication conserve la maîtrise de ses ressources et de ses missions.

Mme Valérie RENAULT (CGT-Culture) rappelle que le ministère a le devoir de garantir la carrière de ses fonctionnaires. Or elle regrette que les mobilités du personnel soient le plus souvent bloquées, même en cas d'avis favorable de la CAP ou de rapprochement de conjoints.

Mme Valérie RENAULT (CGT-Culture) demande en outre à l'administration de résorber la précarité à l'heure où tous les projets de loi en cours d'examen l'aggravent davantage au sein du ministère. Cette priorité n'est selon elle pas assez mise en lumière par la nouvelle ministre de la Culture et de la communication. Elle ne comprend pas non plus comment Mme Audrey AZOULAY luttera concrètement contre ce fléau. De plus, l'égalité de traitement entre l'administration centrale et les services déconcentrés doit être assurée. Tous les volets de la politique RH doivent intégrer cet impératif.

Mme Valérie RENAULT (CGT-Culture) insiste sur les demandes des représentants du personnel concernant les prérogatives des commissions GPEEC et GPRH. Ces deux entités doivent analyser les transformations en cours, ainsi que l'évolution des missions et des métiers de la Culture et de la communication. Cette plus grande anticipation a pour but, à terme, d'embaucher des fonctionnaires titulaires au lieu d'avoir recours à des contractuels. Elle permettrait par ailleurs de revaloriser certains statuts particuliers. Mme Valérie RENAULT (CGT-Culture) cite l'exemple des politiques de mécénat, qui devraient selon elle être suivies par des attachés ou des ISCP. Les établissements publics devront être associés à cette réflexion d'ensemble car ce sont eux qui connaissent le mieux la réalité des métiers.

Mme Valérie RENAULT (CGT-Culture) déplore que le communiqué du ministère sur le projet de loi relatif à la déontologie ne mentionne pas l'article 16 sur les levées de dérogation.

M. Christopher MILES assure qu'il est bien fait référence à ces mesures. Il précise que le ministère de la Culture a repris la communication du ministère de la Fonction publique.

Mme Valérie RENAULT (CGT-Culture) craint que ce communiqué imprécis ne jette le trouble parmi les agents.

Mme Valérie RENAULT (CGT-Culture) souligne la nécessité de sécuriser les parcours professionnels des contractuels. Des mesures simples pourraient selon elles être adoptées, comme la mise en place d'une grille de rémunération, qui éviterait les négociations de gré à gré et qui permettrait de lutter contre les cas de discrimination.

Mme Valérie RENAULT (CGT-Culture) voit dans la création d'un « Bureau du recrutement spécifique » au niveau central la preuve que l'administration cherche à surveiller les pratiques dans ce domaine. Elle préférerait qu'elle joue son rôle en matière de résorption de la précarité en organisant plus de concours.

Le ministère de la Culture et de la communication doit consolider ses missions et, par là-même, mieux asseoir ses personnels dans leur statut. Il convient notamment d'identifier avec précision les conséquences du développement du numérique sur les métiers afin de guider les travaux des acteurs RH. Dans un premier temps, l'administration pourrait enfin publier l'arrêté de constitution des commissions GPEEC et GPRH.

M. Tahar BEN REDJEB (SUD Culture solidaires) a remarqué que l'administration avait présenté une simple adaptation du guide pratique de la DGAFP. Il émet des doutes quant à l'efficacité de sa méthodologie. Les tableaux qu'il a désormais l'habitude de consulter sur les effectifs, les emplois et les projections en matière de retraite n'ont en effet jamais été suivis d'effets. Il ne saisit pas non plus la critique formulée à l'encontre de la hiérarchie verticale alors que cette organisation est justement celle qui a été déployée sur le terrain, allant à l'encontre de l'essor de la transversalité.

M. Tahar BEN REDJEB (SUD Culture solidaires) a l'impression que les orientations ministérielles se résument en deux axes : le développement de la Recherche et celui de l'Archéologie. Il souligne un relatif manque d'ambition. Ces mesures doivent à être mises en œuvre d'ici à la fin 2017 alors qu'elles revêtent, à ses yeux, un caractère d'urgence.

M. Tahar BEN REDJEB (SUD Culture solidaires) demande à l'administration de préciser le rôle des plateformes RH régionales qui travailleront avec les directeurs régionaux des affaires culturelles et les Préfets.

Mme Cécilia RAPINE (CFDT-Culture) reproche à l'administration de demander aux représentants du personnel de se projeter dans une stratégie de long terme, la GPRH, alors qu'ils ne disposent pas des bases d'une GPEEC, qui leur a été promise depuis longtemps. Elle craint que des agents ne puissent pas transmettre leurs savoirs avant de partir à la retraite, en particulier ceux qui exercent des métiers d'art ou nécessitant une technicité particulière. La gestion des effectifs à court terme doit être sécurisée, même s'il importe dans le même temps de réfléchir à l'avenir. Les chiffres pressent l'administration de nourrir une pensée prospective. Dans cinq ans, 30 à 40 % des effectifs des directions régionales des affaires culturelles partiront à la retraite.

Mme Dominique FOURNIER (CGT-Culture) adhère au projet présenté par l'administration. Elle constate cependant son inadéquation avec la réalité du terrain. Par exemple, lors des entretiens d'évaluation, certains managers conseillent à leurs collaborateurs de rejoindre le secteur privé parce qu'ils ne seraient pas adaptés à la fonction publique. D'autres agents se voient reprocher une application trop stricte de la réglementation. D'une manière générale, il existe de nombreux conflits de compétence au sein des directions régionales des affaires culturelles. Les responsables hiérarchiques ne détiennent pas toujours le savoir.

M. Patrick BOTTIER (SUD Culture solidaires) explique que les représentants du personnel ont été informés à plusieurs reprises sur la GPEEC. Ils ont consulté, il y a quelques années, un état des lieux de la situation des établissements. Ils ont ensuite étayé leur réflexion grâce à la commission formation, à l'Observatoire de l'emploi contractuel ou aux informations communiquées dans le cadre de l'application de la loi Sauvadet. Ils peuvent désormais s'appuyer sur un bilan social.

Mais, malgré l'existence de ces données, il n'est pas possible de connaître la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences des différents établissements. Le CT n'est pas autorisé, par exemple, à connaître la trajectoire des postes d'enseignants au sein des écoles du ministère, les effectifs d'agents titulaires ou contractuels ou encore le nombre prévisionnel de départs à la retraite.

M. Patrick BOTTIER (SUD Culture solidaires) n'est pas opposé à la politique générale du ministère en matière de GPEEC. Mais, selon lui, l'administration doit faire preuve de davantage de transparence et préciser les correspondances entre les métiers. M. Patrick BOTTIER (SUD Culture solidaires) conseille de s'appuyer sur les travaux menés par le département dédié aux études et à la prospective, qui a récemment rendu ses services payants.

M. Patrick BOTTIER (SUD Culture solidaires) estime qu'une loi ne suffira pas à faire changer les mentalités. Pour atteindre cet objectif, il faudrait refondre le système éducatif. Malheureusement, l'administration n'a pas donné suite à une première réunion sur ce sujet, qui a eu lieu il y a près de cinq ans. Le ministère n'a pas non plus communiqué la liste des partenariats noués entre les écoles et les universités. M. Patrick BOTTIER (SUD Culture solidaires) demande d'établir le bilan de l'ensemble de la politique en matière de GPEEC et de lutter contre les inégalités de traitement. Par exemple, l'indice des enseignants associés des écoles ne correspond pas à celui des contractuels qui effectuent des missions identiques.

M. Christopher MILES explique que les difficultés de l'enseignement supérieur sont connues. Il a proposé de doter enfin le Secrétariat général du ministère d'une stratégie dans les domaines de la recherche, du numérique et de l'international. Mais il se heurte aux multiples niveaux hiérarchiques de l'administration.

M. Christopher MILES annonce le basculement de près de 3 000 personnes du T3 vers le T2. En complément de cette levée des dérogations, les modalités de gestion du personnel entre l'administration centrale, les opérateurs et les services déconcentrés devront être redéfinies. Les mobilités des agents depuis l'administration centrale devront notamment être valorisées grâce au maintien de leur gain de détachement. D'une manière générale, les savoirs, les savoir-faire et les talents doivent circuler et ces mobilités doivent se dérouler dans de bonnes conditions. M. Christopher MILES se concentre actuellement sur les emplois de sous-directeurs et de chefs de service car le renouvellement de ces ressources n'est pas fluide.

M. Christopher MILES défend le recours aux effectifs contractuels pour enrichir le ministère de nouvelles compétences. Dans certains cas, il n'existe pas de corps administratif permettant de les recruter. De même, le concours n'est pas toujours la voie la plus adaptée.

M. Christopher MILES souscrit pleinement à l'objectif de résorption de la précarité.

Mme Cécilia RAPINE (CFDT-Culture) recommande de revoir l'organisation de l'administration centrale, qui demeure très concentrée. Le ministère s'attacherait davantage à organiser et à structurer le travail qu'à veiller à la bonne réalisation de ses missions. Une perte de sens en résulterait.

Mme Valérie RENAULT (CGT-Culture) demande au Secrétariat général de s'impliquer dans la politique du tourisme culturel en raison de ses liens avec le ministère des affaires étrangères et les collectivités locales. Il n'est selon elle pas du ressort de la direction générale des patrimoines de piloter cette démarche, même si elle doit y prendre part. Le cabinet ministériel doit rapidement trancher ces luttes de territoires qui nuisent à l'efficacité de l'action publique alors qu'il importe plus que jamais de développer le droit à la culture et la diversité de l'offre proposée. Il convient également de s'appuyer sur les nouvelles pratiques culturelles des Français lorsqu'ils sont en vacances.

M. Christopher MILES quitte la séance.

M. Thomas PUCCI (CGT-Culture) s'interroge sur les termes utilisés par l'administration dans sa présentation. Il ne comprend pas, par exemple, ce que signifient les expressions suivantes : « un cadre organisationnel remodelé » et « les paramètres de l'employabilité ». Cette dernière s'emploierait uniquement pour des salariés du secteur privé. Il suppose par ailleurs, au vu des termes utilisés, que l'administration privilégie le recrutement de personnels à l'organisation de concours.

M. Thomas PUCCI (CGT-Culture) s'étonne du diagnostic posé par l'administration pour expliquer la faible mobilité des agents. Les outils au service de cette politique existent déjà. Au lieu d'en créer de nouveaux, il faut supprimer les filtres qui ont empêché les personnels de progresser : l'impossibilité de passer du T2 au T3, un sous-effectif généralisé, des régimes indemnitaires dévalorisés ou encore l'octroi de logements de fonction. En réalité, la mobilité est entravée.

M. Thomas PUCCI (CGT-Culture) dénonce enfin la mauvaise volonté des établissements publics qui n'appliquent pas les instructions issues de l'accord sur la résorption de la précarité. Dans certains cas, ils feraient également fi des textes signés au niveau local.

Mme Sophie MEREAU (CGT-Culture) tient à ce que l'administration désigne correctement les instances en présence. Elle veut remplacer le « groupe de travail GPEEC » par la « commission formation » dans le texte car c'est cette dernière structure qui doit être saisie. Elle souhaite enfin que les organisations syndicales se prononcent sur la méthodologie proposée.

Mme Claire CHÉRIE reconnaît que la mobilité des agents est entravée. Elle admet que les régimes indemnitaires et les logements de fonction peuvent la pénaliser mais au terme de « sous-effectif » elle préfère celui de « schéma d'emploi » pour expliquer les fondements de ce phénomène.

Mme Claire CHÉRIE annonce que le ministère a proposé au Budget de retravailler sur les modalités de passage du T2 au T3. Depuis la LOLF et les années 2000, les règles se sont en effet durcies. Par exemple, il est nécessaire d'obtenir une autorisation de recrutement externe pour effectuer une mobilité du Louvre à une administration centrale. De plus, les deux ministères travailleront de concert sur l'application de l'article 16.

Mme Claire CHÉRIE regrette que les agents du ministère de la Culture ne bénéficient pas des mêmes rémunérations que celles des personnels des ministères régaliens. La Culture continue d'avoir le plus faible régime indemnitaire, avec l'Education nationale et l'Agriculture.

Mme Véronique ASTIEN explique que le « cadre organisationnel remodelé » renvoie à la réforme territoriale en cours. Quant à « l'employabilité », elle permet aux agents de remplir leurs missions tout au long de leur carrière professionnelle grâce à des formations et au maintien de leur niveau de compétences. Elle leur permet également de s'adapter aux évolutions de leurs métiers.

M. Thomas PUCCI (CGT-Culture) considère que le terme « d'employabilité » est utilisé à tort et qu'il peut créer une ambiguïté. Il suggère de le remplacer par les notions de « parcours professionnel » ou encore de « formation professionnelle tout au long de sa vie ».

Mme Véronique ASTIEN signale que l'organisation de concours est bien mentionnée. Le terme de « recrutement » est employé afin de refléter la diversité des situations (personnel en situation de handicap, emplois réservés et dérogatoires, apprentis...) et des modes de pourvoi des postes (mobilité, reclassement...).

Mme Valérie RENAULT (CGT-Culture) plaide pour la modernisation des modalités de recrutement des contractuels. Il pourrait être réalisé collectivement, comme dans le secteur privé, via un jury ad hoc. Ce dispositif permettrait d'instaurer une réelle égalité de traitement et d'éviter les négociations de gré à gré. La qualité des embauches s'améliorerait également.

Mme Valérie RENAULT (CGT-Culture) refuse la mainmise des préfets sur l'emploi au sein des directions régionales des affaires culturelles. L'administration centrale doit selon elle conserver la maîtrise du recrutement, de la gestion des carrières, de la paie, des sanctions

disciplinaires ou des arrêts maladie. Elle doit également continuer d'alimenter les dossiers présentés en commission administrative paritaire.

Mme Valérie RENAULT (CGT-Culture) invite l'administration à préciser la nature de ses discussions avec le Budget sur la gestion du personnel. Elle lui demande enfin de lui communiquer le rapport Beck sur la déconcentration des actes de gestion.

Mme Karine DUQUESNOY s'engage à fournir rapidement des informations sur le rapport Beck. Elle précise que Mme la ministre de la Culture a prévu de se rendre à une réunion des Préfets pour expliquer le fonctionnement des directions régionales des affaires culturelles.

M. Tahar BEN REDJEB (SUD Culture solidaires) fait remarquer que la création d'une nouvelle instance oblige les représentants du personnel à se démultiplier. Cette étape est également chronophage car les règles de fonctionnement d'une commission doivent être définies au préalable.

M. Tahar BEN REDJEB (SUD Culture solidaires) regrette le choix de focaliser la démarche sur une seule filière du ministère.

Mme Véronique ASTIEN note que la commission mobilisera tout autant les représentants de l'administration. Elle se concentrera dans un premier temps sur la recherche et l'archéologie pour répondre à une priorité ministérielle mais elle a déjà commencé à travailler sur d'autres métiers, comme celui de la surveillance. Les autres filières seront progressivement traitées.

Mme Valérie RENAULT (CGT-Culture) tient à ce que la filière administrative ne soit pas oubliée même si la recherche compte également parmi les priorités du ministère. Depuis 2012, les représentants du personnel ont démontré que ces métiers avaient évolué et qu'il était urgent de procéder au repyramidage d'une filière qui compte 60 % d'agents de catégorie C. Ce sont eux qui assurent la permanence du service public du ministère de la Culture et de la Communication, quelle que soit l'entité pour laquelle ils travaillent.

Les échanges au sein des CHSCT ou en CAP témoignent des transformations de leurs missions, tout comme les fiches de poste. Mme Valérie RENAULT (CGT-Culture) a par exemple pu consulter celles des personnels de l'école d'architecture de Bordeaux. Les gestionnaires de cycle universitaire occupent *de facto* de véritables fonctions de catégorie B.

Mme Valérie RENAULT (CGT-Culture) souligne la nécessité de maintenir l'attractivité de la filière administrative, notamment en raison de son caractère interministériel.

Mme Claire CHÉRIE rejoint Mme Valérie RENAULT dans sa volonté de re-pyramider la filière administrative. Elle a bon espoir d'y parvenir pour le passage de catégorie C en B. En revanche, les discussions concernant le passage de B en A sont toujours bloquées.

Mme Sophie MEREAU (CGT-Culture) invite également l'administration à faire progresser le chantier de l'égalité hommes/femmes. Elle espère plus généralement que le ministère de la Culture et de la Communication sera intégré à la campagne de promotion de la fonction publique auprès des jeunes et que des concours seront organisés.

Mme Sophie MEREAU (CGT-Culture) plaide pour la mise en œuvre d'une GPRH à tous les niveaux de la hiérarchie et, en premier lieu, au niveau du ministère.

M. Nicolas MONQUAUT (CGT-Culture) s'interroge sur l'utilisation de la langue française au sein de l'administration. Il s'étonne notamment des termes employés dans les documents remis aux représentants du personnel. Une fiche pourrait être intégrée dans le guide du manager RH afin de veiller au bon usage du français.

M. Nicolas MONQUAUT (CGT-Culture) rappelle que MM. Jean-Marc Ayraut et Manuel Valls ont tous les deux fait diffuser une circulaire sur ce sujet au sein de la fonction publique. Il y voit la preuve de l'importance de cette problématique.

Mme Claire CHÉRIE veillera à ne plus utiliser de termes ambigus ou empruntés au secteur privé. Elle a compris qu'elle pouvait commencer à travailler sur la GPEEC de la Culture. Les premiers résultats de cette réflexion seront présentés aux représentants du personnel, conformément à l'engagement de M. Christopher MILES. Elle visera à faire entrer le ministère dans le 21^{ème} siècle et à s'appuyer sur de nouveaux outils pour faire évoluer ses métiers.

Point 6 : La protection sociale (point ajouté à l'ordre du jour)

Mme Claire CHÉRIE explique que la DGAFP examine actuellement le régime de protection sociale des agents du ministère de la Culture et de la Communication. Des missions d'inspection ont en effet critiqué le référencement de la MGEN depuis 2007.

Mme Claire CHÉRIE ne sait pas si le ministère est contraint d'homologuer un ou plusieurs organismes ou s'il peut mener une réflexion propre. Il pourrait par exemple signer des conventions avec des établissements de santé pour offrir des conditions privilégiées à ses agents. Des partenariats pourraient également être conclus pour améliorer la prise en charge de leurs soins dentaires ou des risques psycho-sociaux.

La DGAFP communiquera la circulaire encadrant le régime de protection sociale des agents des ministères. Celui de la Culture et de la Communication pourra reprendre son cahier des charges pour préparer un nouveau référencement. Dans l'intervalle, il continuera de payer des cotisations à la MGEN puisque ce contrat continue de courir. Mais il ne pourra pas verser d'aide directe aux agents, faute de disposer d'un véhicule juridique. Si cette participation est autorisée pour les personnels des collectivités, elle demeure proscrite pour les agents des ministères.

Mme Claire CHÉRIE s'attachera à négocier une bonne couverture en matière de prévoyance en raison de la composition sociologique des personnels. Cette population est vieillissante et elle ne dispose pas d'une rémunération très élevée. Les agents sont également nombreux à affronter des accidents de la vie sans mutuelle.

M. Tahar BEN REDJEB (SUD Culture solidaires) signale que la circulaire interministérielle évoquée par Mme Claire CHÉRIE a été élaborée sans associer les organisations syndicales et qu'elle n'a pas encore été adoptée définitivement. Les représentants du personnel ont été invités à formuler des amendements.

Tahar BEN REDJEB (SUD Culture solidaires) exclut tout recours à des assureurs privés.

Mme Elisabeth REDOLFI (SUD Culture solidaires) insiste à son tour sur l'importance de la prévoyance car de nombreuses personnes déposent une demande de secours à la suite d'un accident de la vie. Il est urgent qu'un travail s'engage avec les organisations syndicales autour du cahier des charges du référencement.

Mme Elisabeth REDOLFI (SUD Culture solidaires) demande à l'administration de préciser le degré d'avancement de ces travaux, ainsi que les dates des groupes de travail avec les représentants du personnel. Elle tient par ailleurs à ce que le contrat tienne compte des spécificités du ministère de la Culture et intègre une couverture pour les actifs, comme pour les retraités, ainsi qu'une protection santé et prévoyance.

SUD Culture solidaires demande en outre l'augmentation de la prise en charge de l'employeur car elle a une incidence réelle sur le montant des cotisations versées par les agents. L'organisation syndicale s'interroge également sur l'intérêt de s'adosser au référencement du ministère de l'Education nationale plutôt qu'à celui d'un autre ministère, comme celui de l'Intérieur.

SUD Culture solidaires prône l'adoption d'une couverture universelle pour tous, remboursant l'intégralité des frais réels et qui rendrait inutile la souscription d'une mutuelle. Mais en attendant de gagner cette lutte, ses représentants du personnel resteront vigilants quant à la mise en œuvre d'une couverture complémentaire nécessaire et favorable aux agents.

Mme Elisabeth REDOLFI (SUD Culture solidaires) remarque que les questions posées par son organisation syndicale lors du CNAS du 21 janvier 2016 sont restées sans réponse.

Mme Claire CHÉRIE assure qu'un groupe de travail sera convoqué dès la publication de la circulaire évoquée par M. Tahar BEN REDJEB. Elle suppose que ce texte sera précis et qu'il comprendra des obligations.

Mme Elisabeth REDOLFI (SUD Culture solidaires) a été effrayée par la confusion qui a régné lors du dernier groupe de travail.

Mme Claire CHÉRIE admet que cette réunion n'avait pas de vocation opérationnelle. Elle veillera à ce que les participants disposent bien de l'ordre du jour du groupe de travail et de tous les documents utiles.

Mme Elisabeth REDOLFI (SUD Culture solidaires) est davantage préoccupée par le contenu des propos de l'administration qui a, à cette occasion, remis en cause la pertinence d'un référencement.

Mme Claire CHÉRIE suggère d'expliquer à nouveau aux représentants du personnel les enjeux d'un régime de protection sociale et les problématiques liées à sa mise en place. Par exemple, le ministère ne peut pas verser une contribution aux agents pour qu'ils souscrivent une complémentaire santé.

Mme Claire CHÉRIE rappelle que ces échanges doivent aboutir d'ici au mois de juin 2017. Pour y parvenir, les parties en présence devront s'accorder sur la nature de la couverture qui sera proposée aux personnels et travailler dans un cadre de discussion clair.

M. Thomas PUCCI (CGT-Culture) rectifie les propos de Mme Claire CHÉRIE. L'administration et les représentants du personnel devront négocier autour de ce régime de protection sociale, comme s'y est engagée Mme la ministre de la Culture et de la communication. La conduite d'un groupe de travail ne sera donc pas suffisante.

M. Thomas PUCCI (CGT-Culture) ne comprend pas pourquoi le ministère ne peut pas verser d'aide directe aux agents alors que les collectivités territoriales sont en mesure de les subventionner. Il vérifiera ce point. Il ne saisit pas non plus le bénéfice d'un référencement pour les agents puisque le tarif proposé est similaire aux offres présentées au grand public. Il ne connaît pas l'emploi des sommes qui sont aujourd'hui versées à la MGEN même s'il suppose qu'elles contribuent pour partie à la solidarité intergénérationnelle.

M. Thomas PUCCI (CGT-Culture) demande des précisions sur un éventuel conventionnement avec un établissement public de santé. Ce dernier devra être présent sur l'ensemble du territoire afin de garantir une égalité d'accès aux prestations médicales.

M. Thomas PUCCI (CGT-Culture) se montrera particulièrement attentif aux garanties prévoyance (capital décès, rente éducation, invalidité, incapacité temporaire de travail...), au reste à charge des agents et au tiers payant. Il a en effet constaté qu'il n'était pas accepté sur tout le territoire avec la MGEN.

Mme Claire CHÉRIE confirme que les maisons médicales conventionnées devront mailler l'ensemble du territoire. Elle a jugé que cette solution pouvait être pertinente pour les agents de la Culture après avoir entendu le retour d'expérience d'autres ministères.

Mme Claire CHÉRIE a constaté que le référencement avec la MGEN n'était pas bénéfique à la Culture. Il génère en outre des inégalités entre les ministères. Les fonds versés pour ce dernier pourraient donc être réutilisés pour financer d'autres actions.

Mme Valérie RENAULT (CGT-Culture) demande à l'administration de transmettre aux représentants du personnel un état des lieux sur l'accès aux soins des agents, y compris dans les DOM-TOM. C'est à l'aune de ce critère qu'elle appréciera la solution proposée. Le tiers payant devra notamment être généralisé. Elle s'attachera par ailleurs aux prestations qui concernent les personnels à la retraite, qui ne doivent pas être oubliés, et à la prévoyance. Elle a remarqué, à cet égard, que les agents étaient peu informés de leurs droits en cas d'incapacité ou d'invalidité. Le ministère devra également s'assurer du versement d'une rente éducation.

Mme Valérie RENAULT (CGT-Culture) affirme enfin sa volonté de négocier autour de ce sujet, plutôt que de s'appuyer sur les seuls travaux du groupe de travail. Ces discussions devront être ouvertes très prochainement.

M. Patrick BOTTIER (SUD Culture solidaires) s'inquiète des frais que devront supporter les personnels. Il suggère de leur verser un complément de revenus (prime, intéressement...) afin de compenser la faible prise en charge du ministère.

M. Tahar BEN REDJEB (SUD Culture solidaires) considère que le référencement sert surtout l'intérêt de la mutuelle, qui s'appuie sur cet argument commercial pour attirer les jeunes personnels de la fonction publique. Il presse l'administration de s'aligner a minima sur le niveau de prise en charge des autres ministères, qui représente environ 15 euros par agent (versus 7 euros pour la Culture).

Mme Claire CHÉRIE répète que le ministère n'est pas autorisé à verser une contribution à ses agents pour leur permettre d'adhérer à une couverture complémentaire.

Mme Virginie SOYER (CGT-Culture) a observé qu'une aide, même minime, aidait grandement les agents en invalidité. Ce type de subvention pourrait entrer dans le cadre de la négociation.

Mme Claire CHÉRIE insiste sur la nécessité de faire preuve de pédagogie sur ce sujet qui demeure d'une grande complexité et qui peut donner lieu à diverses interprétations. Elle propose aux représentants du personnel de les associer à la réflexion sur la communication auprès des agents, des établissements publics et des directions. Ce chantier doit à ses yeux être pleinement intégré aux discussions.

M. Tahar BEN REDJEB (SUD Culture solidaires) craint que les agents utilisent une éventuelle aide directe pour souscrire une assurance privée au lieu d'avoir recours à un organisme mutualiste. Cette piste a été écartée pour cette raison lors des négociations du référencement avec la MGEN en 2007-2008. De plus, une subvention pourrait servir de prétexte pour justifier un gel des salaires. Elle serait, de surcroît, imposable.

Mme Claire CHÉRIE explique que le dispositif mis en place par la mairie de Paris est invisible pour ses personnels car les sommes sont directement versées à une mutuelle. Les agents ne les voient pas transiter.

M. Thomas PUCCI (CGT-Culture) défend à son tour le principe d'une négociation ministérielle. Il regrette que cinq établissements publics aient négocié une couverture sociale sans concertation avec les représentants des organisations syndicales locales et sans passage devant le CT. Il déplore par ailleurs la diffusion des données personnelles des agents du CMN dans le cadre de cet appel d'offres.

M. Thomas PUCCI (CGT-Culture) ne connaît pas l'issue de cette initiative, qui a été pilotée par le CNC. Près de 4 000 agents seraient concernés.

M. Thomas PUCCI (CGT-Culture) estime que l'octroi d'une aide directe pour les agents n'est pas interdit, même s'il n'existe pas de véhicule juridique *ad hoc*. Enfin, il veillera à ce que le ministère ne dérive pas vers un système assurantiel. La subvention accordée aux agents pourrait être encadrée pour les diriger vers une mutuelle.

Mme Virginie SOYER (CGT-Culture) confirme que l'appel d'offres des cinq établissements publics a été diligenté pour pallier l'inaction du ministère. C'est, du moins, l'argument avancé par leurs représentants, qui balayent d'un revers de main leur tutelle et le risque de balkanisation des offres. Ils accordent également peu de crédit au système de protection sociale qui a été construit pour les agents de la fonction publique, aggravant *de facto* les inégalités entre la couverture des établissements publics et celle qui est offerte par l'administration centrale.

Mme Virginie SOYER (CGT-Culture) suppose que les établissements publics cherchent à se différencier et à attirer des agents grâce à une bonne mutuelle puisqu'ils ne peuvent pas actionner le levier de la rémunération. Mais ils renforcent du même coup les freins à la mobilité. Mme Virginie SOYER (CGT-Culture) demande à l'administration de réagir

rapidement pour mettre fin à ces velléités car la couverture doit être instaurée dès le 1^{er} juillet 2016. Le prestataire a été retenu le 31 mars. Le cahier des charges détaille même les modalités de résiliation du contrat avec la MGEN.

Mme Elisabeth REDOLFI (SUD Culture solidaires) insiste sur la nécessité de réutiliser les fonds dédiés au référencement pour des actions améliorant la couverture des agents. Ils ne doivent pas être redirigés vers des structures assurantielles, qui n'offrent pas de protection suffisante contre les accidents de la vie.

Mme Claire CHÉRIE promet d'ouvrir des négociations dès la publication de la circulaire. Ces discussions devront aboutir à l'automne 2016. Dans le même temps, Mme Claire CHÉRIE se rapprochera des établissements publics ayant rejoint l'appel d'offres pour leur rappeler leurs obligations. Elle signale que les agents affiliés à la MGEN sont libres de conserver ce contrat ou de ne pas y rattacher leur conjoint et leurs enfants. Ils ne seront pas contraints de rejoindre un autre organisme, sauf si une disposition spécifique a été adoptée pour les en empêcher.

M. Jean CHAPELLON (UNSA/CFTC) demande des précisions sur le cadre réglementaire des pourparlers à venir. Il est surpris de constater que des agents peuvent se réunir et négocier un contrat de leur côté. Il s'étonne également du comportement du Secrétariat général, qui ne semble pas maîtriser la situation. De nombreuses questions restent sans réponse. Elles ont trait à la nature des prestations, ou encore au niveau de prise en charge de l'employeur.

Mme Claire CHÉRIE répond que les groupes de travail permettront d'éclaircir les termes du débat et qu'en tant que personnalité morale autonome, les établissements publics ont la possibilité de contractualiser avec un organisme de protection sociale. La loi prévoit de multiples configurations. Le ministère peut ainsi proposer aux structures qui lui sont rattachées de négocier en un seul nom.

Mme Valérie RENAULT (CGT-Culture) dénonce l'incohérence de la législation. Alors que les entreprises privées sont tenues de souscrire une complémentaire santé pour leurs salariés, l'Etat n'impose pas de couverture obligatoire pour ses agents. L'Inrap a ainsi pu souscrire son propre contrat, basé sur des cotisations progressives. Obligatoire, il présente également la particularité d'être assujéti aux règles de la concurrence.

Point 4 : Présentation de l'observatoire de l'emploi contractuel 2014 (pour information)

Mme Claire CHÉRIE signale que les données de l'observatoire ont été mises à jour par rapport à 2013. L'observatoire intègre désormais les données de l'année 2014.

Mme Claire CHÉRIE rappelle que les organisations syndicales disposent également de la synthèse des informations de l'observatoire, ainsi que des chiffres clefs de l'emploi contractuel. Elle considère que ces indicateurs doivent être aisément consultables par les représentants du personnel, mais également par les directeurs généraux.

Mme Isabelle GADREY précise que les informations ont été recueillies via le fichier de recensement mis en place dans le cadre du dispositif Sauvadet. Le rapport respecte un format identique à celui de 2013 afin d'en faciliter la lecture, mais également afin de permettre des comparaisons. Le document a été enrichi d'année en année afin de répondre aux demandes des représentants du personnel et de construire un véritable outil d'analyse. L'observatoire

contribuera, à terme, à l'établissement de la cartographie des emplois et des métiers qui sera élaborée dans le cadre de la GPRH.

Mme Isabelle COLOMBANI revient sur la diminution des effectifs des agents non titulaires d'environ 11 % sur le titre 2. Elle explique cette baisse par la réussite aux concours Sauvadet et par une meilleure maîtrise de l'emploi contractuel par l'administration centrale, en particulier par le Secrétariat général et la DGCA.

Comme en 2013, la répartition par autorité d'emploi met en lumière un plus grand recours à l'emploi contractuel par la direction générale des patrimoines (DGP), en particulier pour les agents exerçant des missions d'enseignement dans les écoles d'architecture. Globalement, la part des CDD et des CDI demeure stable (68 et 32 %). Elle diffère pour le titre 2 (43 % de CDD et 57 % de CDI) et le titre 3 (64 % de CDD et 36 % de CDI). Les CDD prédominent au sein de la DGP (71 %) car l'administration a recours à de nombreux emplois à durée déterminée pour les fonctions d'accueil et les missions d'enseignement dans les écoles d'architecture. A la demande des représentants du personnel, l'administration a précisé le pourcentage d'agents contractuels sur l'ensemble des effectifs des établissements.

73 % des agents sont recrutés sur des emplois permanents. Les postes non permanents concernent majoritairement des fonctions de catégorie C (73 %) et, dans une moindre mesure, de catégorie B (7 %) ou de catégorie A (19 %). Les emplois permanents sont positionnés à 66 % sur des postes de catégorie A, à 14 % sur la catégorie B et à 20 % sur la catégorie C.

D'une manière générale, les agents contractuels se répartissent à 54 % sur des postes de catégorie A, à 13 % sur la catégorie B et à 33 % sur la catégorie C. La répartition constatée pour les agents titulaires est la suivante : 44 % pour la catégorie A, 20 % pour la catégorie B et 36 % pour la catégorie C.

31 % des postes correspondent à des missions d'enseignement, 23 % à de l'accueil et de la surveillance, 14 % à des fonctions transverses (affaires générales, RH, gestion-budget, affaires juridiques, finances), 7 % à des missions techniques et 7 % à la communication et au développement des publics.

Les missions d'accueil et de surveillance sont confiées à 90 % à des agents de catégorie C quand celles d'enseignement échoient à des agents de catégorie A. Les fonctions transverses sont plus également réparties : 47 % en A, 27 % en B et 24 % en C. Quant aux fonctions techniques, elles sont occupées à 49 % par des contractuels de catégorie A, 18 % de catégorie B et 34 % de catégorie C. 69 % des missions en communication sont affectées à des agents de catégorie A, 24 % à des catégories B et 8 % à des catégories C.

Mme Isabelle COLOMBANI invite les représentants du personnel à examiner la répartition des emplois par filière et par corps équivalents. Elle attire leur attention sur les 153 agents de la filière administrative qui n'exercent pas de fonctions transverses. Mme Isabelle COLOMBANI a également observé une disparité entre les 1 900 agents relevant des corps d'enseignement et les 2 700 personnes qui exercent ces missions. Elle proposera une analyse de ces écarts en 2017.

Les agents titulaires se composent de 47 % d'hommes et de 53 % de femmes et les agents contractuels de 40 % d'hommes et de 60 % de femmes. La moyenne d'âge de la première population s'établit à 43 ans pour les femmes et 45 ans pour les hommes. Les agents

contractuels sont un peu plus jeunes avec une moyenne d'âge de 37 ans pour les femmes et de 40 ans pour les hommes. Globalement, les contractuels sont plus nombreux dans les classes d'âge inférieures à 30 ans. Leur répartition est similaire à celle des agents titulaires dans les classes d'âge comprises entre 40 et 50 ans.

Les fonctions de catégorie A sont surtout occupées par des agents âgés de 30 à 60 ans et celles de catégorie B par des agents de 25 à 50 ans. Les agents de catégorie C sont très jeunes car ils sont majoritaires sur les classes d'âge de 20 à 35 ans. De très jeunes contractuels (entre 21 et 25 ans) se voient proposer les emplois non permanents.

Sur les fonctions d'enseignement, la majorité des effectifs est âgée de plus de 35 ans. Les missions en informatique sont généralement confiées à des agents âgés de 35 à 55 ans. Les fonctions d'accueil et de surveillance sont réservées à des agents très jeunes, âgés de 20 à 25 ans. La répartition par classe d'âge est plus diverse sur les missions en communication.

Mme Isabelle COLOMBANI s'est attachée à décrire la population des agents recrutés sur un fondement dérogatoire. Ils ont été majoritairement embauchés en CDI et en catégorie A, sauf à l'Inrap, qui emploie surtout en catégorie B. Une analyse des emplois permanents à temps incomplet révèle un recours majoritaire aux CDD (65 %), à 61 % pour des emplois de catégorie A, 7 % pour des catégories B et 32 % pour des catégories C. Cette population abriterait 3 078 agents dont 1 890 agents de catégorie A, et 1 857 enseignants.

Mme Isabelle COLOMBANI a étudié les emplois permanents recrutés sur l'article 4 (à 22 % en 4-1 et 77 % en 4-2). Ils ont été majoritairement embauchés en CDI (70 %). Mme Isabelle COLOMBANI a prévu de comparer les emplois non permanents avec les flux d'entrées et de sorties. Elle aimerait notamment préciser la nature des besoins auxquels ils répondent (occasionnels ou réguliers). Ces agents exercent essentiellement des missions d'accueil et de surveillance dans les musées.

Mme Isabelle COLOMBANI a intégré une nouveauté dans son rapport : la répartition des agents détachés sous contrat. Ils travaillent à 61 % à la DGPAT, à 21 % à la DGCA et à 18 % à la DGMIC. 36 % d'entre eux exercent des missions transverses, 11 % des missions d'accueil et 8 % des fonctions logistiques. Mme Isabelle COLOMBANI voudrait renseigner l'origine de ces agents, qui ne sont pas tous issus du ministère de la Culture et de la communication.

Mme Isabelle COLOMBANI a ajouté un rappel des bilans du dispositif Sauvadet pour l'année 2014. Le rapport comprend en outre des éléments de suivi relatifs au protocole du 8 juillet.

Mme Claire CHÉRIE se réjouit de cette radiographie très fine de l'emploi contractuel. Elle considère que ce rapport constitue un bon outil de travail.

M. Nicolas MONQUAUT (CGT-Culture) signale que trois organisations syndicales (CGT-Culture, Sud Culture solidaires et CFDT-Culture) ont récemment interpellé la conseillère sociale de Mme la ministre de la Culture et de la communication sur la situation des enseignants en école d'architecture. Elles lui ont demandé d'ouvrir des discussions à propos de la titularisation proposée par Mme Aurélie Filippetti pour ces personnels. Selon M. Nicolas MONQUAUT (CGT-Culture), ils devraient bénéficier d'un plan d'intégration car ils répondent à des besoins permanents des écoles d'architecture. Ils auraient échappé au dispositif Sauvadet à cause de dispositions scélérates. Le ministère refuserait de les titulariser

pour des raisons financières et parce que les établissements s'appuient sur ces emplois précaires.

M. Nicolas MONQUAUT (CGT-Culture) demande au ministère de s'emparer à nouveau de ce dossier avant la reprise des débats sur les chargés d'enseignement au Sénat. Il ne veut pas que cette promesse passe à la trappe. Il convient de discuter des modalités, des volumes et du phasage de ce plan pour que la circulaire ministérielle de Mme Aurélie Filippetti soit enfin appliquée.

Mme Karine DUQUESNOY promet l'organisation d'un temps d'échange avant le passage de ces dispositions devant la chambre haute.

Mme Michèle DUCRET (CFDT-Culture) remercie l'administration pour cet énorme travail, qui était attendu par les représentants du personnel depuis des années. Elle précise que sa prochaine mouture sera enrichie d'une étude spécifique sur la situation des enseignants dans les écoles d'art ou d'architecture. Le document ne porte aujourd'hui que sur ceux qui effectuent au moins 20 % d'un temps plein de 35 heures. Il convient de le préciser et de s'intéresser désormais à ceux qui assurent 6 ou 8 heures d'enseignement toutes les semaines depuis dix ou vingt ans car cette population est plus précaire encore.

M. Patrick BOTTIER (SUD Culture solidaires) salue le travail effectué par l'administration dans le cadre de cet observatoire de l'emploi contractuel. Les représentants du personnel peinent en effet à obtenir des données sur cette population au niveau local.

M. Patrick BOTTIER (SUD Culture solidaires) exige par ailleurs un rapide retour à la règle. Il suggère à l'administration d'en expliquer le sens sur le terrain pour éviter des lectures malencontreuses. Il a constaté, en effet, que les écoles ne respectaient pas les mesures qui leur ont été imposées en matière de titularisation. Par exemple, après six années de service, elles ne transforment pas en CDI les CDD alors que cette directive était inscrite dans la note d'instruction. Elles réduisent drastiquement le nombre d'heures attribuées aux enseignants. Certains d'entre eux disparaissent des effectifs ou perdent leur droit de vote parce qu'ils exercent moins de 96 heures.

M. Thomas PUCCI (CGT-Culture) demande des précisions sur la situation des contractuels recrutés sur fondement dérogatoire.

Mme Virginie SOYER (CGT-Culture) souhaite pour sa part mettre l'accent sur les besoins permanents à temps incomplet (hors personnel enseignant). Elle aimerait obtenir un état des lieux de l'application de la directive ministérielle sur ce sujet. Elle rappelle que ce type de ressources peut être pourvu par un CDI. Or les opérateurs publics rechignent à franchir le pas car la ministre de la Culture n'aurait formulé qu'un simple encouragement à avoir recours à un contrat à durée indéterminée. Ils considèrent également que les étudiants qu'ils recrutent sur ces postes exercent par définition une mission temporaire.

Mme Virginie SOYER (CGT-Culture) a constaté que le musée d'Orsay avait embauché 176 des 364 contractuels répertoriés sur l'article 6 quater. Elle suppose que l'institution n'a pas compris les règles encadrant les embauches, qui visent à résorber la précarité en organisant des concours. Elle a l'impression que les établissements publics s'appuient sur l'un ou l'autre de ces fondements dérogatoires au gré de leurs besoins et dans le seul but de justifier leurs recrutements. Elle craint qu'à terme, ils fassent appel à des stagiaires.

M. Thomas PUCCI (CGT-Culture) dénonce un détournement de la règle par le CMN. L'établissement public recruterait son personnel sur l'article 6 quater au lieu d'appliquer l'accord du 8 juillet. Les autres EP continueraient également d'embaucher des « vacataires week-end » au mépris du respect de cette réglementation. M. Thomas PUCCI (CGT-Culture) considère qu'ils sont même les plus grands pourvoyeurs de précarité au sein du ministère de la Culture et de la communication.

M. Nicolas MONQUAUT (CGT-Culture) confirme la profusion de contrats courts et précaires sur des besoins permanents, notamment à temps incomplet. Il suggère de renchérir leur coût en introduisant une prime de précarité ou en punissant leur abus. Il fait d'ailleurs remarquer que cette mesure figure dans la nouvelle mouture de la loi El Khomri. Il serait selon lui curieux que l'Etat n'applique pas pour ses propres personnels la règle qu'il impose aux entreprises.

M. Thomas PUCCI (CGT-Culture) souligne la part importante qu'occupent les personnels en emploi dérogatoire au sein du ministère de la Culture et de la communication. Ils représentent près de 20 % de ses effectifs – soit 5 000 agents avec l'Inrap et le CNC – et près de 90 % de leurs fondements seraient abusifs.

Suite à la modification de leur cadre législatif, les partenaires sociaux doivent désormais définir les métiers qui peuvent être considérés comme tels. Selon M. Thomas PUCCI (CGT-Culture), des négociations doivent s'engager très vite à ce sujet. Elles doivent de surcroît être menées au niveau ministériel car les établissements publics ont exprimé leur vif désaccord quant à la levée de ces dérogations. Ils l'ont fait savoir aux représentants du personnel et ils exercent différentes pressions pour maintenir le statu quo.

Mme Claire CHÉRIE signale que l'Inrap et le CNC ont été inclus à l'étude.

M. Thomas PUCCI (CGT-Culture) s'en réjouit car certains tableaux ne tiennent pas compte de ces deux établissements publics. Il confirme par ailleurs que les emplois dérogatoires ne sont pas tous recrutés en catégorie A. Une analyse par filière tend en effet à invalider cette idée reçue. Ainsi, les personnels d'accueil et de surveillance sont embauchés en catégorie C. D'une manière générale, cette dernière catégorie est bien représentée dans les établissements qui ouvrent des sites au public, comme le CMN ou Beaubourg. Leur sous-représentation au sein du musée du quai Branly s'explique par l'externalisation des missions d'accueil. Même s'il ne reçoit pas de public, l'Oppic emploie de nombreux personnels de catégorie C car il s'appuie sur de nombreuses fonctions administratives.

Quant aux scientifiques, ils occupent généralement des emplois de catégorie A mais ceux de l'Inrap sont employés en catégorie B. Selon M. Thomas PUCCI (CGT-Culture), cette filière doit être considérée comme prioritaire, comme la filière administrative, l'accueil et la surveillance.

M. Thomas PUCCI (CGT-Culture) a étudié l'évolution des effectifs dérogatoires en 2013/2014. Il a observé un phénomène de stagnation, voire de baisse généralisée, sauf au CNM. Dans cet établissement, les effectifs sont passés de 704 à 782 ETP car 80 CDI ont été signés. Une tendance identique a été observée à l'Oppic. A l'inverse, d'autres structures ont réduit drastiquement le nombre de contrats. Par exemple, le musée Rodin ne compte que 22 emplois dérogatoires, contre 96 initialement. De la même façon, une centaine d'emplois a

été perdue à l’Inrap. M. Thomas PUCCI (CGT-Culture) ne comprend pas ces disparités.

M. Thomas PUCCI (CGT-Culture) suppose que les contractuels sont plus enclins à être titularisés car ils sont relativement jeunes. L’administration devra organiser rapidement des concours pour les 3 000 agents éligibles au plan Sauvadet car ce dispositif n’a été prolongé que jusqu’en 2018, et pas jusqu’en 2020. Ce système met d’ailleurs de côté tous les personnels qui arrivent à l’âge de la retraite.

M. Thomas PUCCI (CGT-Culture) recommande d’appliquer les méthodes et les processus de travail qui ont été construits entre les représentants du personnel et l’administration car ils ont prouvé leur efficacité. Il n’est nul besoin, par exemple, de revoir la trame des courriers d’éligibilité. Les services devront cependant fournir une liste nominative d’agents car elle a longtemps été refusée aux représentants syndicaux.

Mme Isabelle COLOMBANI signale aux représentants du personnel qu’ils recevront l’analyse chiffrée des quotités de travail car elle leur a déjà été fournie au cours de l’année précédente.

Mme Claire CHÉRIE insiste sur l’intérêt de disposer d’une étude approfondie de l’emploi contractuel dans les établissements. Elle ne pourrait pas être informée des effectifs du musée d’Orsay sans le travail de l’observatoire. Ce dernier joue, à ce titre, un véritable rôle d’alerte vis-à-vis de l’administration. Mme Claire CHÉRIE a jugé préférable de communiquer les chiffres communiqués par les établissements eux-mêmes dans un souci de transparence.

Mme Claire CHÉRIE propose de compléter les travaux par un focus sur les stagiaires.

Mme Isabelle COLOMBANI précise que cette analyse est bien prévue. Elle sera complétée par des informations sur les apprentis et sur les emplois d’avenir.

Mme Claire CHÉRIE annonce que l’administration dispose des listes des agents en 4.1, à l’exception de ceux de l’Inrap. Conformément à l’esprit de l’article 16, certains d’entre eux pourraient être positionnés sur des emplois d’exception, « supra dérogoires », s’ils ne peuvent pas être intégrés à l’un des articles de la loi.

Mme Valérie RENAULT (CGT-Culture) s’interroge sur l’articulation entre le 4.1 et l’article 16. Elle demande des précisions sur les modalités d’organisation des concours. Elle veut savoir, par exemple, s’ils peuvent être planifiés avant la publication du décret interministériel à durée déterminée qui devra passer en Conseil d’Etat et qui remplace l’ancien décret-liste, qui était régulièrement alimenté. Mme Valérie RENAULT (CGT-Culture) suggère au ministère de la Culture et de la communication de ne pas attendre la fin des travaux diligentés par le ministère de la Fonction publique et de préciser d’ores et déjà les métiers ouverts aux concours.

Mme Karine DUQUESNOY confirme que la titularisation des agents figure parmi les priorités de Mme la ministre. Des éléments d’information sur la procédure à suivre lui seront communiqués de façon à en arrêter le calendrier.

Mme Isabelle COLOMBANI ajoute que la réduction des effectifs de Rodin s’explique par le plan de régularisation engagé par cet établissement, qui a anticipé l’évolution de la réglementation. Elle attend des informations de la part du musée d’Orsay.

Mme Isabelle COLOMBANI annonce également la constitution d'un groupe de travail avec les écoles pour comparer et fiabiliser les données sur les effectifs enseignants car des écarts peuvent survenir entre les données de l'observatoire, celles du RAP et le bilan social.

Mme Virginie SOYER (CGT-Culture) rappelle que tous les agents devraient être titularisés mais que tous les opérateurs n'ont pas encore élaboré de grille salariale. Par exemple, ils continuent d'assoir la rémunération des contrats courts d'accueil et de surveillance sur des taux horaires. Mme Virginie SOYER (CGT-Culture) sollicite un état des lieux des pratiques existantes.

Mme Claire CHÉRIE s'engage à communiquer la liste des structures qui n'appliquent par la grille de rémunération Albanel ou qui ne s'inscrivent pas dans un cadre de gestion.

M. Patrick BOTTIER (SUD Culture solidaires) se joint à la proposition de M. Nicolas MONQUAUT, qui défendait, pour la CGT-Culture, la taxation des contrats précaires. Il demande à l'administration de préciser la position de Mme la ministre sur ce sujet.

Mme Claire CHÉRIE rétorque que cette question ne peut pas être traitée au niveau du seul ministère de la Culture et de la communication.

M. Thomas PUCCI (CGT-Culture) a observé que l'essentiel des emplois non permanents émanaient des établissements publics. La moitié d'entre eux correspond à des postes de catégorie C et la moitié de ces derniers renvoie à des missions d'accueil et de surveillance. Ces chiffres confirment selon lui le sous-effectif et la précarité de ces personnels, qui occupent bien souvent un emploi d'une quotité inférieure à 70 % du temps de travail. 1 586 agents du titre 3 se verraient imposer ce temps partiel imposé alors que les établissements publics ne pourraient pas ouvrir leurs portes sans eux.

M. Thomas PUCCI (CGT-Culture) répète que certains établissements, comme le CMN, refusent d'appliquer la circulaire du 8 juillet. Certains d'entre eux l'ont même affirmé publiquement en comité technique. Le protocole d'accord et l'instruction prévoyaient pourtant qu'ils programment un point régulier sur l'emploi contractuel dans le cadre de cette instance. Ils devaient également communiquer des informations au ministère pour alimenter des groupes de travail. En réalité, ils utilisent de multiples biais, comme le rejet de l'article 6 sexies, pour ne pas respecter leurs obligations. Ils bloquent également la transmission de données. La BPI, par exemple, n'a pas encore communiqué ses chiffres alors qu'elle a effectué un recensement de ses emplois.

M. Thomas PUCCI (CGT-Culture) tient à ce que le ministère exerce son rôle de tutelle pour que cette instruction ministérielle soit enfin suivie d'effet.

M. Nicolas MONQUAUT (CGT-Culture) considère que face à ces manquements, la seule force de frappe est de nature politique. Le SRH ne peut porter seul cette instruction. M. Nicolas MONQUAUT (CGT-Culture) déplore également les disparités de traitement entre les agents victimes de sanctions disciplinaires incomprises, qui sont bien souvent de catégorie C, et les directeurs des établissements publics, qui peuvent se permettre de passer outre une directive ministérielle. Il se bat depuis plus de vingt ans contre cette situation, à laquelle il convient d'apporter rapidement une réponse. Le ministère doit agir.

Mme Karine DUQUESNOY promet de rappeler la règle aux établissements publics récalcitrants, comme le CMN. Elle veillera également à ce qu'ils communiquent leurs données. Le ministère travaille déjà avec eux, en particulier sur le décret-liste.

M. Nicolas MONQUAUT (CGT-Culture) dénonce l'absence de sanction prise à l'encontre des directeurs d'établissement qui contestent publiquement la parole ministérielle. Certains ont même signé des tribunes dans *Le Monde* sans être remerciés. Ils pourraient être financièrement punis, par exemple via une réduction de leurs primes ou une amputation de leurs budgets.

Mme Karine DUQUESNOY signale qu'une part de la rémunération des dirigeants d'EPIC est conditionnée au respect des grandes orientations stratégiques du ministère. Elle a constaté que cette disposition était véritablement appliquée.

Mme Valérie RENAULT (CGT-Culture) signale que l'administration a su, par le passé, assoir la rémunération des directeurs d'établissement public sur l'atteinte des objectifs ministériels. Elle a pu ainsi les contraindre à élaborer les documents uniques d'évaluation des risques professionnels et les plans de prévention associés.

Point 5 : Questions diverses

1) Travail en site distant : retour sur l'expérimentation en Bourgogne Franche-Comté

Mme Isabelle GADREY communique aux représentants du personnel les précisions transmises par le DAT de Bourgogne Franche-Comté :

« La région Bourgogne Franche-Comté a été missionnée par le Premier ministre pour mener une réflexion sur la modernisation des systèmes d'information et le travail en site distant, et ce dès la phase de préfiguration du futur territoire.

Le directeur de projet, Denis Delcourt, a ainsi mis en place, sous la tutelle du Préfet de région, un programme de modernisation des systèmes d'information (PMSI) basé sur un travail en collégialité entre directions régionales. Il a également été en contact régulier avec les SI des ministères via un groupe de travail national interministériel, ce qui a permis d'identifier la « région BFC » comme région-test sur de nombreux sujets : test de débit des visio, identification des usages futurs, mise en place de « serveurs uniques », mise en place d'une GEC (gestion commune)...

Un rapport d'étape sur la modernisation des méthodes de travail a été rendu fin décembre. Il devrait être examiné fin mars par le comité national pour l'administration territoriale de l'Etat (CNATE). D'où il ressort que :

- *Les acquis du PMSI sont effectifs pour chacun : il a permis une meilleure visibilité des enjeux, les administrations centrales ont bougé, il a permis d'anticiper une partie des besoins liés à la réorganisation, le fait de travailler ensemble sur le même sujet a fait gagner du temps ;*
- *Plus concrètement, les dotations pour les agents nomades sont en cours de mise en place (ordinateurs, serveurs, messagerie, agendas partagés...), les bureaux partagés se déploient progressivement, les débits réseaux ont été augmentés dans plusieurs services (NB : ce n'est pas le cas en DRAC) ;*
- *Un important programme de formation au management à distance est en cours. Il vise près de 160 cadres des directions régionales et du SGAR. L'INSEE et l'ARS s'y sont*

associés. Les 200 agents ayant choisi le TSD bénéficieront également d'une telle formation.

Toutefois toutes les solutions sont loin d'être en place :

- *Les solutions visio poste à poste font l'objet d'une préparation importante pour assurer le passage de l'expérimentation à la généralisation aux postes des agents concernés ;*
- *Malgré les anticipations qui sont réelles, les conditions d'un travail en totale fluidité (accès à tous les outils et ressources du travail quotidien : serveurs, agendas, applications) ne seront remplies qu'au terme d'ajustements plus ou moins lourds effectués en général sans ressources humaines et/ou budgétaires supplémentaires ;*
- *L'absence de solution d'hébergement unique des fichiers partagés impose la mise en place de répliques inter-sites des données en temps différé, principalement pour soulager le réseau en temps réel et maintenir la disponibilité/proximité des données ;*
- *La gestion du courrier s'organise souvent en mode dégradé en attendant des outils performants, la circulation des dossiers et des parapheurs reste à repenser en interne et en inter-services ;*
- *Les moyens budgétaires ne sont pas partout à la hauteur de l'enjeu ;*
- *Le processus d'amélioration de l'ouverture et de la qualité des visioconférences doit être mené à bien ;*
- *Un guide de mise en place du bureau étendu doit être achevé et diffusé.*

On peut retenir tout particulièrement trois points d'attention évoqués dans le cadre du rapport d'étape du PMSI :

- *Il faut mieux communiquer sur les sujets de modernisation des SI, y compris dans le cadre du dialogue social.*
- *L'offre de SI ne doit pas être uniquement technique. Il faut être à l'écoute des utilisateurs pour faire en sorte que leur utilisation soit la plus aisée possible. Il faut prendre en compte la « solitude » de l'agent, à travers l'information/communication, la formation/accompagnement, la mise à disposition de guides...*
- *Il faut veiller à budgéter les investissements SI.*

M. Tahar BEN REDJEB (SUD Culture solidaires) ne comprend pas pourquoi les représentants du personnel ont été contraints de réclamer ces éléments d'information. Il considère qu'ils méritent d'être portés à la connaissance de tous pour tirer les fruits de cette expérimentation.

Mme Claire CHÉRIE a conscience du manque d'équipement des directions régionales. Cette expérimentation apporte des enseignements similaires à ceux qui sont constatés par la mission d'appui en cours d'intervention dans les DRAC. Doter les agents des moyens nécessaires pour travailler constitue une priorité. La communication d'un guide d'utilisation ne suffira pas. L'administration devra investir dans des SI performants et des outils de travail modernes.

M. Tahar BEN REDJEB (SUD Culture solidaires) suggère d'inclure le guide dans le plan d'accompagnement RH.

Mme Isabelle GADREY approuve cette proposition.

Mme Valérie RENAULT (CGT-Culture) demande à Mme Isabelle GADREY de mettre ce point à l'ordre du jour du prochain CHSCTM.

Mme Isabelle GADREY s'y engage.

2) Mise en place du télétravail au ministère de la Culture et de la communication

Mme Isabelle GADREY fait lecture des éléments de réponse :

« Le décret du 11 février 2016 définit un cadre commun pour l'ensemble des agents publics et pose les grands principes de gestion du télétravail : cadre de l'autorisation, durée, réversibilité, procédure d'autorisation du télétravail, etc. Il prévoit, dans son article 7, une déclinaison ministérielle afin de préciser les activités éligibles, les conditions de prise en charge des coûts, les modalités de contrôle et de comptabilisation, etc.

Cette déclinaison ministérielle peut se faire à l'appui :

- *d'un arrêté ministériel unique encadrant la pratique de tous les services et établissements publics ;*
- *d'un arrêté ministériel se bornant à définir le cadre à décliner dans les CT de proximité.*

Le décret du 11 février 2016 ne prévoit que la consultation du CT. En effet, au titre du principe de subsidiarité posé par le Conseil d'État (2 juillet 2014, n°367179), le CHSCT ne doit être saisi que sur des questions concernant exclusivement la santé, la sécurité ou les conditions de travail. Lorsqu'une question concerne ces matières et l'une des matières énumérées à l'article 34 du décret du 15 février 2011, seul le CT doit être consulté. Néanmoins, l'article 9 du décret du 11 février 2016 prévoit que le télétravail fait l'objet d'un bilan annuel présenté au CT et au CHSCT compétents.

Une concertation avec les services et les représentants du personnel est engagée. Une réunion de travail avec les seconds est prévue le mercredi 18 mai prochain. »

M. Tahar BEN REDJEB (SUD Culture solidaires) s'enquiert du délai de publication de l'arrêté.

Mme Isabelle GADREY répond qu'il doit paraître le plus rapidement possible mais qu'elle n'est pas encore en mesure de communiquer une date.

Mme Valérie RENAULT (CGT-Culture) exhorte l'administration de présenter ces dispositions en CHSCTM.

Mme Isabelle GADREY confirme que le passage devant cette instance est programmé. Le décret devra également être présenté en CTM.

3) Où en est-on de l'information à destination des agents concernés par l'application du RIFSEEP ?

Mme Isabelle GADREY signale que les courriers individuels notifiant les groupes de fonctions seront adressés prochainement aux agents par le SRH1. La campagne devrait débuter en mai. Conformément à l'engagement pris par l'administration, le secrétariat général a rédigé une note de gestion prévoyant, de façon exhaustive et détaillée, les conditions

d'attribution et de modulation indemnitaire des agents dont le corps est intégré au RIFSEEP. Ce document a été signé par le CBCM.

M. Tahar BEN REDJEB (SUD Culture solidaires) estime que les agents auraient dû être informés de leur classement dans leur groupe. Ils auraient ainsi eu la possibilité de formuler un recours.

Mme Claire CHÉRIE rappelle que le SRH a travaillé de concert avec les acteurs RH locaux. Les notifications résultent donc d'une réflexion collective.

Mme Claire CHÉRIE assure que l'administration n'a pas sanctionné les agents en les affectant à un groupe car les plafonds sont très élevés.

M. Tahar BEN REDJEB (SUD Culture solidaires) indique que les groupes devaient être mentionnés sur les fiches de poste et les avis de vacance.

Mme Claire CHÉRIE se réjouit du caractère très complet de la circulaire RIFSEEP élaborée par le SRH du ministère de la Culture et de la communication. Ce document s'efforce d'encadrer toutes les situations et toutes les autorités d'emploi même si la circulaire ne s'appliquera dans un premier temps qu'à la filière administrative. Le SRH est fortement mobilisé sur ce dossier. Il veillera à ce que les agents ne soient pas lésés financièrement.

M. Thomas PUCCI (CGT-Culture) remarque que ce dispositif aurait dû être appliqué le 1^{er} janvier 2016 à tous les corps de la filière administrative. De plus, les agents n'ont constaté aucun changement sur leur fiche de paie.

Mme Claire CHÉRIE invite les personnels à se reporter à la ligne RIFSEEP de leur bulletin de salaire. Elle prévient que la rémunération nette demeure inchangée.

M. Thomas PUCCI (CGT-Culture) demande à l'administration d'engager rapidement des discussions pour que la circulaire s'applique aux corps des autres filières le 1^{er} janvier 2017, soit la date initialement prévue.

4) Quel est le nombre, ainsi que le pourcentage de grévistes par DRAC, SCN et établissements en AC au 31 mars 2016 ?

Mme Isabelle GADREY précise qu'une note a été signée sur ce sujet par le secrétaire général. Il évoque le contexte de la demande formulée par les représentants du personnel et insiste sur la nécessité de faire remonter rapidement des chiffres fiables.

Mme Stéphanie RICATTI explique que la journée du 31 mars a fait l'objet d'une mobilisation plus forte que les grèves ayant eu lieu depuis le début de l'année 2016. Pour rappel, les préavis étaient notamment motivés par le retrait du projet de loi travail et par la défense des salaires des agents de la fonction publique. L'administration a recensé 837 agents grévistes (hors EPIC), dont 534 dans les établissements publics, 198 dans les DRAC et les UDAP, 94 dans les services à compétence nationale et 11 en administration centrale. Elle a répertorié par ailleurs 141 grévistes dans les EPIC. Calculés sur la base des effectifs, les taux d'agents grévistes sont les suivants : 0,76 % en administration centrale, 3 % pour les établissements publics, 4 % pour les SCN et 8 % pour les DRAC et les UDAP. Le pourcentage total s'élève à 3,65 %.

M. Tahar BEN REDJEB (SUD Culture solidaires) juge que ces chiffres sont faussés car ils ne sont pas calculés sur la base des agents qui devaient être à leur poste lors de ce mouvement social.

Mme Stéphanie RICATTI assure qu'elle n'est pas en mesure d'obtenir le taux de grévistes par rapport aux effectifs présents.

Mme Valérie RENAULT (CGT-Culture) insiste sur le caractère national, intersyndical et interministériel du préavis de grève. D'une manière générale, elle regrette que le ministère de la Culture ne communique pas sur son actualité sociale. Comme d'autres ministères, il pourrait publier son nombre de grévistes sur son site Internet.

M. Tahar BEN REDJEB (SUD Culture solidaires) suggère de construire un rapport en se référant aux chiffres journaliers des établissements. Les chiffres communiqués ressemblent à ceux qui sont diffusés à la presse par la police lors des grands rassemblements nationaux.

Mme Stéphanie RICATTI précise que le bureau du dialogue social relance régulièrement les établissements pour obtenir ces informations.

M. Tahar BEN REDJEB (SUD Culture solidaires) considère que les agents ayant posé un RTT lors de la grève doivent être comptabilisés parmi les grévistes parce qu'ils n'ont pas les moyens de perdre une journée de travail. Il a du reste l'impression que certaines DRAC ont sous-évalué la mobilisation de leurs agents.

5) Éclaircissement sur le long processus de communication du plan national de prévention des risques professionnels pour 2016, qui a été examiné par le CHSCTM du 24 novembre, signé par Mme la ministre le 30 mars 2016 et communiqué aux représentants du personnel le 7 avril

Mme Isabelle GADREY explique qu'à la suite du CHSCTM, la mise en forme du document a été travaillée par la Direction de la communication afin de le rendre plus attractif. Des ajustements juridiques ont également été effectués. Il a été intégré au circuit de signature au mois de janvier. La lettre d'accompagnement a finalement été visée par la nouvelle ministre de la Culture le 30 mars 2016, soit deux mois après sa prise de fonction. Elle adresse ainsi un message politique fort aux agents. Le plan a, enfin, été diffusé aux membres du CHSCTM et du CHSCTAC, ainsi qu'aux DG, aux DRAC et aux EP le 7 avril 2016.

Mme Isabelle GADREY a tenu à maintenir cette signature ministérielle, même si elle rallongeait le délai de mise à disposition du plan. Cette attention démontre toute l'importance de la prévention des risques professionnels pour le ministère de la Culture.

Mme Isabelle GADREY se réjouit du résultat final. Le document est aujourd'hui accessible et facile à lire. Il reste fidèle aux échanges.

Mme Valérie RENAULT (CGT-Culture) recommande de communiquer ce type de document aux services à la fin de l'année pour qu'ils s'en emparent et qu'ils puissent le mettre à l'ordre du jour de leur CHSCT au mois de janvier. Elle déplore ce long délai entre l'examen en CHSCTM et la signature de la ministre, que la mise en page ne peut justifier à elle seule. Mme Valérie RENAULT (CGT-Culture) craint que les partenaires sociaux ne puissent pas ou-

vrir de réelles discussions dans les régions alors que le plan national doit servir de matrice à des déclinaisons locales.

Mme Claire CHÉRIE adresse un mea-culpa aux représentants du personnel. Elle reconnaît que l'administration aurait pu œuvrer davantage pour faire avancer ce dossier. Elle espère qu'il sera bouclé dans des délais resserrés à l'avenir.

Mme Karine DUQUESNOY se félicite de la signature de la ministre, qui pourra faciliter la mise en œuvre de ces dispositions sur le terrain. Ce visa fait de ce plan un document politique et il en accroît la valeur. Mme Karine DUQUESNOY note par ailleurs que la nouvelle ministre a signé relativement vite la lettre proposée.

Mme Michèle DUCRET (CFDT-Culture) se réjouit de cette signature ministérielle même si elle a retardé la diffusion du plan. Elle a en effet constaté que les propos de la ministre semblaient recevoir un écho dans les établissements. Mme Audrey AZOULAY les enjoint notamment à veiller particulièrement à la prévention des risques psychosociaux.

Mme Valérie RENAULT (CGT-Culture) demande à l'administration de faciliter la mise en œuvre de la circulaire interministérielle concernant la dotation de moyens supplémentaires pour les CHSCT.

Concernant la question relative au dégel du budget du ministère, **Mme Claire CHÉRIE** souhaiterait que M. Christopher MILES réponde à cette question.

Mme Valérie RENAULT (CGT-Culture) ne comprend pas ces réticences.

Mme Claire CHÉRIE propose de communiquer des éléments par écrit.

Mme Valérie RENAULT (CGT-Culture) rétorque que les représentants du personnel transmettent leurs questions à l'avance pour obtenir des réponses au cours du CTM.

Selon **Mme Claire CHÉRIE**, M. Christopher MILES devait intervenir en séance.

Mme Claire CHÉRIE remercie les représentants du personnel et lève la séance.

Anne-Claire RICHARD	Mme Karine DUQUESNOY	Tahar BEN REDJEB (SUD Culture solidaires)
Secrétaire de la séance	Présidente de la séance	Secrétaire adjoint de la séance