

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

Comité technique ministériel

Sont présents au titre de l'administration :

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

Sont présents au titre des représentants du personnel :

Au titre de la CGT-Culture :

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

Au titre de la CFDT-Culture :

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

Comité technique ministériel

Au titre de SUD-Culture Solidaires :

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

Au titre du SNAC-FSU :

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

Au titre de la liste commune UNSA-CFTC :

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

Experts au titre des organisations syndicales :

Au titre de la CGT-Culture :

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

Au titre de la CFDT-Culture :

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

Au titre de SUD-Culture Solidaires :

- Mme Martine LEGAC

Au titre du SNAC-FSU :

- Mme Marie-Hélène THIAULT

Au titre de la liste commune UNSA-CFTC :

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

Ordre du jour

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

Point 2) Approbation du règlement intérieur du CTM.

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

- Projet de décret portant délégation de pouvoir en matière de gestion de certains personnels relevant du ministère chargé de la Culture ;
- Projet d'arrêté portant délégation de pouvoir en matière de gestion des personnels des corps de catégories A, B et C relevant du ministère chargé de la Culture.

Point 4) Projet de décret modifiant le décret n° 2009-1393 du 11 novembre 2009 relatif aux missions et à l'organisation de l'administration centrale du ministère de la culture et de la Communication (*pour avis*).

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

Point 6) Projet de circulaire relative au protocole d'accord relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes au ministère de la culture (*pour avis*).

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

Point 8) Politique indemnitaire du ministère (*pour information*) :

- Grandes orientations ;
- Critères de répartition ;
- Projet de note relative à la campagne 2019 du CIA et de la part variable des agents rémunérés par le ministère.

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

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

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

Point 12) Tableau de suivi des précédents CTM.

Point 13) Questions diverses.

Comité technique ministériel

La séance est ouverte.

Franck RIESTER ouvre la séance.

Hervé BARBARET indique que le quorum est atteint.

Franck RIESTER propose de nommer un secrétaire adjoint de séance.

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

Corinne CHARAMOND est désignée Secrétaire adjointe de la séance.

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

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

Franck RIESTER formule le discours suivant.

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

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

Quatre sous-chantiers ont été identifiés :

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

Comité technique ministériel

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

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

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

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

Comité technique ministériel

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

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

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

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

Cette réforme a deux objectifs majeurs :

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

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

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

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

Le sujet de l'organisation territoriale de l'Etat me mobilise également pleinement. Les réflexions engagées à la suite de la circulaire du Premier ministre du 24 juillet 2018 touchent à leur fin. Tout au long de ces travaux, le ministère a défendu son réseau déconcentré. Les arbitrages définitifs seront formalisés rapidement. Je peux d'ores et déjà vous annoncer que j'ai obtenu du Premier ministre la préservation de nos DRAC, de leur mission et de leur périmètre d'intervention. Le plan d'action en leur faveur, déterminé au printemps 2018, sera mis en œuvre et contribuera à consolider leurs moyens. En ce qui concerne la Guyane, la circulaire du Premier ministre du 28 janvier fixe les limites de la réforme qui sera engagée sans préjuger de la répartition des services de l'Etat au sein de la nouvelle organisation. La réforme poursuit deux objectifs : permettre de répondre aux spécificités de la Guyane, et renforcer la cohérence et l'efficacité de l'action de l'Etat sur ce territoire. La culture peut être un puissant levier de développement. L'organisation retenue devra traduire l'unité des missions culturelles en Guyane afin que la cohérence et la lisibilité de l'action de l'Etat soient préservées et renforcées. En effet, c'est dans l'articulation de la mise en œuvre de ces missions que les politiques trouvent leur sens pour être appliquées au plus près des territoires. J'y serai très attentif.

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

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

Comité technique ministériel

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

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

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

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

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

Comité technique ministériel

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

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

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

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

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

Comité technique ministériel

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

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

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

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

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

Comité technique ministériel

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

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

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

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

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

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

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

Comité technique ministériel

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

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

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

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

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

Comité technique ministériel

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

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

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

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

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

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

Comité technique ministériel

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

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

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

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

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

Comité technique ministériel

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Comité technique ministériel

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

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

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

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

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

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

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

Comité technique ministériel

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Comité technique ministériel

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

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

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

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

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

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

Comité technique ministériel

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Comité technique ministériel

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

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

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

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

Franck RIESTER quitte la séance.

La séance est suspendue.

Point 2) Approbation du règlement intérieur du CTM (*pour avis*)

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

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

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

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

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

Comité technique ministériel

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

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

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

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

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

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

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

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

de l'instance.

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

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

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

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

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

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

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

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

Comité technique ministériel

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Comité technique ministériel

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

La séance est suspendue pour la pause méridienne.

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

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

2/ Projet d'arrêté portant délégation de pouvoir en matière de gestion des personnels des corps de catégories A, B et C relevant du ministère chargé de la Culture

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

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

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

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

Le projet d'arrêté portant délégation de pouvoir en matière de gestion des personnels des corps de catégories A, B et C relevant du ministère chargé de la Culture se compose de cinq articles. L'article 1 fixe la liste des actes de gestion délégués aux présidents de ces établissements publics. Le champ des actes s'avère globalement similaire à celui ouvert pour le musée du Louvre.

Comité technique ministériel

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

- l'attribution des autorisations d'exercice des fonctions en télétravail en application du décret du 11 février 2016,
- la décision de suspension en cas de faute grave qu'il s'agisse d'un manquement aux obligations professionnelles ou d'une infraction de droit commun.

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

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

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

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

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

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

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

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

Comité technique ministériel

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

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

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

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

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

Comité technique ministériel

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Comité technique ministériel

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Comité technique ministériel

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

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

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

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

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

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

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

Comité technique ministériel

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Comité technique ministériel

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Comité technique ministériel

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

Hervé BARBARET soumet ce premier amendement au vote.

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

Hervé BARBARET en conclut que le premier amendement est adopté.

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

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

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

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

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

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

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

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

Comité technique ministériel

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

Valérie RENAULT donne lecture dudit procès-verbal.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Hervé BARBARET observe que cela créerait des difficultés de gestion.

Hervé BARBARET propose néanmoins de passer au vote.

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

Valérie RENAULT (CGT-Culture) propose un huitième amendement, qui vise à retirer dans l'annexe le point 8 les inspecteurs et conseillers de la création des enseignements artistiques et de l'action culturelle (décret 2015-286 du 11 mars 2015 portant statut particulier du corps des inspecteurs et conseillers de la création des enseignements artistiques et de l'action culturelle.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Hervé BARBARET est d'accord.

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

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

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

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

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

Hervé BARBARET sollicite les éventuels amendements sur l'arrêté.

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

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

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

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

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

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

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

La séance est suspendue pendant quelques minutes.

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

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

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

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

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

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

Hervé BARBARET propose de procéder au vote.

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

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

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

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

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

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

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

Il est procédé au vote sur le projet de décret.

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

Hervé BARBARET propose de procéder au vote sur le projet d'arrêté portant délégation de pouvoir en matière de gestion des personnels de catégorie A, B et C relevant du Ministère chargé de la Culture.

Il est procédé au vote sur le projet d'arrêté.

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

Point 4) Projet de décret modifiant le décret n° 2009-1393 du 11 novembre 2009 relatif aux missions et à l'organisation de l'administration centrale du ministère de la Culture et de la Communication

Hervé BARBARET précise que ce point a fait l'objet de plusieurs groupes de travail et qu'un relevé de décision du dernier groupe de travail a été diffusé comme pièce préparatoire de cette séance. Ce relevé de décision sera également annexé au procès-verbal de cette séance du CTM. Il pourrait être proposé qu'à l'issue de la présentation du rapporteur soient rappelés les points de convergence et de divergence entre les parties prenantes tels qu'ils figurent dans le relevé de décision. Dès lors, les débats de l'instance ne porteront que sur les points de divergence.

Cédric ROMS (SUD-Culture Solidaires) propose de finir le CTM à 19 heures 30 et de convoquer une nouvelle réunion de CTM si tous les points n'ont pas été traités.

Hervé BARBARET accepte cette proposition.

David ZIVIE indique que deux réunions préalables ont été organisées. Il s'agit du volet culturel d'une évolution interministérielle concernant d'une part la commission pour l'indemnisation des victimes de spoliation (CIVS), qui relève des services du Premier ministre, et d'autre part, le ministère de la Culture. Le changement de positionnement proposé nécessite de modifier le décret d'organisation du ministère de la Culture et l'arrêté d'organisation du secrétariat général. Une rencontre est programmée lors du prochain CTAC pour examiner cet arrêté.

Globalement, l'idée annoncée par le Premier ministre consiste à asseoir une politique publique de réparation, à lui donner davantage de force, de visibilité et à montrer l'enjeu qu'il y a à rechercher et identifier les œuvres dans les collections publiques. L'autre enjeu est

Comité technique ministériel

d'uniformiser les procédures de demande de restitution. Plusieurs procédures coexistent. Instituer un lieu unique d'instruction permettra de gagner en cohérence.

Au ministère de la Culture, il est proposé de créer un service ad hoc, dont la raison d'être est de travailler sur ces œuvres, d'identifier parmi les œuvres les MNR et les collections spoliées et de comprendre qui en était le propriétaire et qui en sont les ayants droit. Il s'agit de coordonner cette politique publique de réparation, ce qui signifie travailler avec l'ensemble des institutions culturelles qui possèdent ces œuvres et des institutions de formation pour renforcer les recherches sur ces questions, parfois encore mal connues. Ces recherches concernent à la fois l'histoire, l'histoire de l'art et le droit. Il convient de soutenir cette recherche et s'appuyer sur des partenaires en France et à l'étranger. Or il existe encore peu de projets (voire aucun) vraiment portés par les institutions de plusieurs pays.

Trois points de divergence ont été principalement soulevés : le positionnement de la mission, la question de la différence de compétences entre la CIVS et la mission et la question des moyens et garanties offerts aux agents, et notamment aux deux agents en provenance de la CIVS.

Sur la question du positionnement, un changement a été opéré par rapport à la première version proposée à l'automne. Il était alors proposé de rattacher la mission au ministre, mais certains représentants du personnel avaient marqué leur opposition. Une réflexion a été entreprise par l'administration. Au final, le positionnement sera désormais administratif : la mission sera ainsi rattachée à l'administration. Il demeure un débat, puisque le rattachement au secrétariat général est contesté par certaines organisations syndicales. S'il a été décidé de privilégier un rattachement au secrétariat général plutôt que la direction générale des patrimoines, point qui a été débattu lors de la dernière réunion de préparation, c'est pour insister sur le fait qu'il ne s'agit pas d'une politique patrimoniale, mais d'une politique de réparation des spoliations. Cette politique a été lancée ou relancée il y a vingt ans avec la mission MATTEOLI sur la spoliation des Juifs de France. En créant une procédure unique, via la création de la CIVS relevant de Matignon suite à cette mission MATTEOLI il s'agit de s'inscrire dans cette politique et d'identifier des œuvres et des victimes, mais aussi de restituer, autant que possible, les biens qui ne devraient pas se trouver dans les institutions publiques. Parce qu'il s'agit d'un enjeu transversal ne concernant pas uniquement les œuvres d'art, mais aussi les livres et les bibliothèques spoliés, le choix a été fait de positionner cette mission au niveau du Secrétariat général.

La question de la séparation de l'administration chargée de l'instruction et de l'administration chargée de conserver les œuvres a été posée. Ce sont deux activités différentes. Ainsi, le ministère de la Culture sera chargé de l'instruction, mais sera séparé de l'autorité administrative et politique chargée de prendre la décision, avec la commission et Matignon. Les compétences seront rassemblées au niveau de l'équipe constituée au sein du secrétariat général, sans se couper pour autant de l'expertise existant dans le ministère, principalement les trois personnes rejoignant la mission, ainsi que deux personnes de la CIVS. Ces personnes assurent cette activité de recherche et instruisent les dossiers. De même, l'équipe travaillera avec le SLL, qui a commencé à travailler sur ces questions depuis quelque temps, avec le monde patrimonial, notamment avec les Archives, qui disposent des fonds nécessaires aux recherches, et avec les lieux de formation, en particulier l'INP qui a demandé de pouvoir travailler sur la formation proposée aux élèves en formation initiale ou aux professionnels en formation continue. Ces liens seront constants, mais l'expertise sera bien réunie au sein de cette équipe de cinq personnes qui rassemble des professionnels en provenance de deux entités différentes.

Les représentants du personnel ont exprimé une inquiétude relative à la gestion des personnels. Cette équipe accueille deux conservateurs du patrimoine. Certains se sont inquiétés de la gestion de leur carrière par le secrétariat général. En l'occurrence, ce dernier

Comité technique ministériel

saura gérer la carrière et proposer des promotions pour des agents d'un corps peu représenté en son sein. Par ailleurs, ce n'est pas parce que ces agents travaillaient au sein de la DGP qu'ils étaient davantage promus ou reconnus. En revanche, l'objectif est aussi de reconnaître cette nouvelle compétence et de donner une visibilité à ceux qui portent cette politique.

Une question a été soulevée sur la différence de champ de compétences entre la CIVS et la mission du ministère. La CIVS est compétente pour les spoliations intervenues en France pendant l'Occupation, donc à partir de juin 1940, alors que la mission a compétence pour les spoliations intervenues entre 1933 et 1945. En effet, la CIVS se focalise sur les spoliations intervenues en France, puisqu'elle a pour principal rôle de faire de l'indemnisation et n'allait donc pas intervenir sur les spoliations intervenues dans les autres pays européens. Le ministère de la Culture aura un regard différent, qui est celui de l'analyse de ce qui se trouve dans les musées et dans les bibliothèques, et notamment des œuvres qui ont été spoliées en Allemagne à partir de 1933 ou en Autriche à partir de 1938. La CIVS n'étudiera donc que les dossiers qui la concernent.

Enfin, concernant les garanties offertes aux agents, deux personnes viennent des services du Premier ministre. Le SRH les a contactées et leur a écrit pour garantir la reprise de l'ancienneté. Les agents ont reçu les fiches financières, qui reprennent leur rémunération actuelle. Ils seront reçus avant leur arrivée. Ces agents sont plutôt favorables à l'évolution qui leur est proposée.

Valérie RENAULT (CGT-Culture) constate qu'entre le premier projet et le projet présenté, quelques modifications ont été apportées. Elle remercie l'administration pour avoir reçu les personnes concernées et transmis les fiches financières. Pour autant, ce sujet est une question importante. Le gouvernement s'est remobilisé sur cette problématique, mais en termes de moyens, il s'agit encore d'une petite équipe qui se construit sur du transfert de personnels issus d'autres services. Les moyens pourraient être à la hauteur des agents. Si l'administration doit mieux s'organiser sur ces questions de spoliation, des moyens supplémentaires auraient pu être déployés, en particulier des moyens humains, administratifs. Cela représente en effet une charge de travail non négligeable, aussi bien sur le plan administratif que sur le plan de la recherche.

Sur le positionnement de la mission, les politiques de réparation sont des politiques qui vont prendre de l'ampleur. La CGT considère donc que le positionnement de la mission auprès du directeur général du patrimoine a un sens, parce qu'il est nécessaire d'aligner les politiques patrimoniales sur les politiques de réparation. Ce n'est pas contradictoire, puisqu'il s'agit de politiques d'avenir.

Sur les questions d'expertise, le retrait de postes auprès du service des Musées de France amène à considérer que ce service ne possède plus l'expertise considérée. Il ne faudrait pas qu'il en résulte une dérive en matière de politique de réparation et que l'expertise du SMF se perde dans ce domaine.

Suite à la réunion sur les questions du positionnement, la CGT-Culture souhaite proposer un amendement sur le positionnement : déplacer la phrase « *il coordonne la politique publique visant à identifier et à restituer les biens culturels spoliés entre 1933 et 1945* », qui se trouvait initialement au II de l'article 2 du décret du 11 novembre 2009 à l'article 3 dudit décret, et d'ajouter avant le paragraphe V « *il coordonne la politique publique visant à identifier et à restituer les biens culturels spoliés entre 1933 et 1945* », c'est-à-dire après le paragraphe IV. Cet amendement a été proposé à l'ensemble des organisations syndicales (SUD, CGT, FSU, CFDT, UNSA-CFTC), qui le déposent ensemble. Dans l'exposé des motifs, il était indiqué qu'au regard des missions dévolues à la mission de restitution des biens spoliés, il apparaît que le positionnement auprès de ladite mission auprès du directeur

Comité technique ministériel

général des patrimoines est plus opérant, du fait également de son champ de compétences en matière de biens culturels, de collections publiques et de recherche. Le directeur général des patrimoines est également délégué interministériel des Archives de France et est responsabilisé en matière de politique de restitution des biens spoliés en introduisant les politiques de réparation dans les politiques publiques patrimoniales. C'est une question d'avenir suite aux engagements du Président de la République et du rapport SAVOY-SARR. C'est aussi le moment pour la DGP de s'adapter à ces nouveaux enjeux et de les faire vivre dans ses réseaux.

Sur la question de l'environnement de travail, l'exemplarité du positionnement de la mission auprès du directeur général des patrimoines ouvre de nouvelles perspectives dynamiques de coopération dans le domaine des politiques de réparation avec les acteurs du réseau, y compris la BNF, et permet de mettre en œuvre les transversalités nécessaires au travers des réseaux existants pour la restitution des biens spoliés.

Concernant les moyens humains et financiers, l'administration centrale fait l'objet de nombreuses suppressions d'emplois. Les représentants du personnel souhaitent avoir la garantie que la mission n'en fera pas l'objet dans quelques mois. Il est préférable de renforcer les moyens de cette mission, plutôt que de les réduire. Par ailleurs, le budget prévu pour cette mission est de 100 000 euros. Les représentants du personnel souhaitent savoir s'il est envisagé de l'accroître progressivement.

La CGT-Culture demande l'assurance que le groupe de travail sera préservé, afin de permettre aux différents services de travailler concrètement sur la question de restitution.

Pour encourager la recherche, il avait été suggéré de créer un prix, comme cela peut se faire au sein du ministère de la Culture. **Valérie RENAULT** souhaite savoir où en est la réflexion à ce sujet.

Les fiches de poste ont été transmises, ce qui permet de vérifier comment s'organise le travail, mais aucun calendrier précis de mise en œuvre de la mission n'a été présenté. De surcroît, les dates de publication d'avis de vacance n'ont pas été publiées.

Sarah INTSABY (CGT-Culture) se félicite que les propos tenus sur les limites de la mission de la CIVS aient enfin été entendus. Pour les compétences du MAE, un groupe de travail est annoncé, mais on ne connaît pas la date de rendu de ses conclusions. L'instruction de certains dossiers a commencé, mais il ne faudrait pas trop tarder.

Par ailleurs, il est indiqué que la plupart des dossiers passeront par la CIVS. Sarah INTSABY s'interroge sur le nombre de dossiers susceptibles de sortir de la CIVS. Pour le moment, il n'y a aucune procédure de restitution. Ce n'est pas la mission qui procédera à la restitution ou à une recommandation sur la restitution. Il manque des informations sur la procédure mise en œuvre pour sortir une œuvre spoliée et régler le dossier. Ces questions doivent être résolues avant d'entamer les contacts avec les familles à qui ces œuvres doivent être restituées. Le but de cette mission est en effet de restituer leurs biens à des familles spoliées. Sarah INTSABY n'a pas bien compris qui effectuera la recherche des ayants droit, quels sont les moyens prévus, puisque la CIVS dispose de moyens réduits et n'a accès à aucune base de données. Aucune réponse n'a été donnée sur la perspective de déployer des moyens supplémentaires. Quant au partenariat avec les généalogistes de France, il ne semble plus d'actualité. Les agents se connaissant déjà, les démarches pourraient être moins difficiles à mettre en œuvre. Il faut néanmoins rappeler que ce sont des recherches complexes, notamment sur le plan du droit. Elles engageront de surcroît les services du Premier ministre et le ministère de la Culture.

Comité technique ministériel

Il y a quelques mois, un budget de 200 000 euros était alloué aux chercheurs. Il n'en reste apparemment rien.

David ZIVIE assure que le budget demeure.

Hervé BARBARET souhaite savoir si ces points ont été abordés dans le cadre des points de divergence des groupes de travail.

Sarah INTSABY répond qu'elle a reçu la nouvelle version du document il y a trois jours. Il résulte des groupes de travail organisés précédemment. En tout état de cause, elle souhaite poser ses questions.

Les agents s'interrogent ainsi sur les locaux qui leur seront dédiés, sur lesquels ils n'ont reçu aucune information. Aucune réponse n'a été donnée à cette question soulevée à plusieurs reprises.

Par ailleurs, en termes de transfert des personnels, le ministère de la Culture semble avoir fait le minimum, puisqu'on ne leur assure même pas un ticket mobilité. Le CIA n'est pas mentionné sur les fiches financières, alors qu'il n'est pas négligeable dans les services du Premier ministre. Il aurait de bon aloi d'évoquer ce sujet, au vu de la différence financière susceptible d'être constatée.

Enfin, Sarah INTSABY souhaite savoir si le groupe MNR est maintenu ou si la mission devra effectuer les travaux qui lui étaient imputés.

Cécilia RAPINE (CFDT-Culture) se félicite de l'évocation de ce point en CTM, parce que les représentants de la CFDT sont convaincus de l'importance des activités confiées à la mission de restitution des biens spoliés et du travail effectué par le SMF et par les collègues de la mission interministérielle des victimes de spoliation. Cela relève d'un travail patrimonial, mais aussi d'un devoir de mémoire, ce qui n'est pas négligeable par les temps qui courent. Cette mission est l'occasion d'un nouvel élan, mais il demeure le problème des moyens qui lui sont attribués, d'autant plus que les recherches sont de plus en plus compliquées. En effet, le temps écoulé croît depuis les spoliations. Ces recherches ne peuvent donc pas être menées par des équipes trop réduites. Le rattachement au secrétariat général pose problème, puisque la question de l'aspect transversal de la mission est posée, ainsi que celle de la capacité du secrétariat à exercer cette transversalité. En l'occurrence, la mission aurait dû être positionnée au niveau du Premier ministre, et non à celui du ministère de la Culture.

La question patrimoniale revêt tout son sens, à divers titres. Il faut prendre en considération les aspects relatifs à la formation, à l'accompagnement de la recherche scientifique, au pilotage avec le SMF, à la médiation, à l'explication des œuvres. Ce sont des actions purement patrimoniales. De surcroît, une question se pose quant à la reconnaissance des activités de scientifiques au sein du secrétariat général. Lorsque des conservateurs sont placés auprès du secrétariat général, on ne reconnaît pas pour autant une activité purement scientifique, ce qui nuit à leur avancement. Ce constat soulève un problème de gestion de carrière des agents, d'autant plus que les missions confiées possèdent une forte assise patrimoniale.

Précédemment, et pour des raisons contradictoires, il a été refusé de positionner la mission Photographie au secrétariat général pour les raisons qui rendent possible le positionnement de la mission de Monsieur ZIVIE. Il faudrait faire preuve d'un minimum de cohérence et de rattacher cette mission à la Direction générale du patrimoine.

Cette organisation pose la question du champ d'action des services métiers dans le cadre proposé. La question est soulevée sur la mission de restitution des biens spoliés. De même,

la question des suites du rapport SARR-SAVOY se pose. Aucune assurance n'a été fournie sur ce plan et sur la considération donnée à l'avis des professionnels de la conservation et du patrimoine. Cette mission revêt une réelle importance, notamment dans le cadre du devoir de mémoire et des aspects patrimoniaux. La CFDT se joint donc à la CGT pour demander le rattachement de la mission à la Direction générale du patrimoine.

Cédric ROMS (SUD-Culture Solidaires) indique que SUD souscrit pleinement à ce qui a été dit par la CGT et par la CFDT. Il demande le rattachement de la mission à la direction générale du patrimoine.

Philippe BARBAT indique que les questions soulevées ont fait l'objet d'un échange préliminaire il y a quelque temps. Sur la question du rattachement de la mission, il s'agit des MNR, soit des œuvres confiées à la garde des Musées nationaux, mais non intégrées dans les collections. Hormis la problématique des moyens, il faut rappeler que le SMF reste chargé de la tutelle des établissements muséaux qui ont la garde de ces œuvres. Il conviendra de définir des modalités de travail précises entre la mission et le service des Musées de France. Ces échanges ont souvent lieu entre David, Vincent LEFEVRE et Claire CHASTAGNIER. Le SMF ne se dessaisira donc pas de toute responsabilité sur ce sujet des spoliations. Cependant, la création de cette mission a pour objectif de mettre en place une force opérationnelle, qui se chargera des recherches, de l'instruction des questions de spoliation et qui concentra toutes les compétences pour cette tâche particulière. Effectivement, il peut y avoir du sens à donner un caractère spécifique à cette recherche des personnes spoliées. Le travail restant à accomplir est considérable, puisque moins de 200 œuvres ont été restituées pour un total de 2 000 œuvres concernées. Le SMF s'est engagé dans cette démarche depuis 2012/2013, avec beaucoup d'énergie, mais la création de la mission permettra de franchir une étape et d'élargir le périmètre au-delà même des opérateurs placés sous la tutelle de la direction générale des patrimoines.

Concernant le parallèle avec la question des restitutions des œuvres conservées dans les collections nationales, la situation est différente, puisque ces œuvres sont propriétés de l'Etat. Le rapport SAVOY-SARR soulève des questions sur la constitution de ces collections, puisque certaines de ces œuvres doivent être restituées aux pays dont elles proviennent. Ce travail est engagé depuis quelques mois avec la sous-direction des collections. Ce sont des questions très délicates, aussi bien sur leurs principes que sur la mise en œuvre juridique. Comment faire évoluer ces œuvres du statut de propriété des collections nationales à la restitution ? Il convient d'identifier l'Etat compétent pour demander restitution de ces œuvres, sachant que les frontières ont évolué, que les objets ont une histoire complexe, sont passés de main en main. Ce sujet est totalement patrimonial et muséal, même si le rapport Savoy-Sarr tend à exclure les musées du jeu. Or il semble qu'une politique d'échange plus dynamique tend à s'esquisser entre les pays concernés et la France, qui passera par des actions de restitution, mais aussi par d'autres aspects de politique publique à mener (aide des pays concernés au développement d'institutions muséales, formation des personnels, inscription des politiques dans la durée). Sur le plan du droit, l'inaliénabilité des collections publiques est un principe relevant de la loi, mais non constitutionnel. Il s'agit de savoir qui peut prendre la décision *in fine*. Le rapport suggère de confier ce rôle à l'Etat, puisqu'il suggère de donner la responsabilité de restituer les œuvres à la France, mais cela pose une problématique de droit constitutionnel, puisqu'il demeure une question de propriété affirmée, à la différence des MNR. L'Etat propriétaire est aussi protégé par le droit de propriété, tel qu'il est garanti par l'article 17 de la Déclaration des Droits de l'Homme.

Il en ressort que ces différents sujets relèvent d'une grande complexité. Une réunion très intéressante s'est tenue avec le ministère de l'Europe et des Affaires étrangères. Cette politique doit demeurer dans le giron de la Direction générale des patrimoines.

Comité technique ministériel

David ZIVIE ajoute qu'un budget de 200 000 euros a été annoncé. Ce sont des crédits alloués à la recherche par des chercheurs extérieurs, dans le cadre de démarches de recherches complémentaires. Ce premier budget avait été décidé à l'automne dernier. Il devrait figurer dans le dossier. A l'origine, ces crédits n'existaient pas. Evidemment, c'est peu par rapport à l'Allemagne, qui consacre 7 millions d'euros chaque année à cette action, mais l'histoire des deux pays est différente. Après accord du secrétaire général, un septième emploi est programmé.

Quant au groupe de travail sur les MNR, créé lors du ministère d'Aurélie FILIPETTI, en 2013, il est copiloté par la CIVS et par le service des musées de France. Il est animé par les personnes appelées à rejoindre la mission et regroupe des correspondants dans la plupart des grands musées nationaux, afin de travailler sur les MNR. Ces agents ne se consacrent pas exclusivement à cette tâche, puisqu'aucun agent n'a été nommé en France pour travailler exclusivement à la recherche des œuvres spoliées. Le groupe de travail constitue ainsi un réseau de professionnels sensibilisés à la question, évoluant dans les musées et pouvant se consacrer à cette activité quand ils le peuvent. Ce réseau sera maintenu et animé par la mission, en lien avec le SMF et le CIVS. C'est un des éléments de la sensibilisation, puisqu'il s'agit de mobiliser les collègues des musées et des bibliothèques pour que cette dimension soit prise en compte. L'histoire de l'œuvre et son parcours doivent être examinés.

Sur les compétences et sur le fait que la CIVS n'examine pas tous les dossiers, l'objectif est qu'une seule autorité soit amenée à prendre les décisions. La CIVS est ainsi fondée à envoyer une recommandation au Premier ministre, qui prend la décision sur certains dossiers. Le ministère des Affaires étrangères possède la responsabilité juridique sur les MNR, avec le ministère de la Culture, et décide des autres restitutions. Pour le moment, l'ancien système prévaut en matière de décision. Les dossiers seront instruits, dans le nouveau système, par la mission, mais la décision ne pourra pas encore remonter au Premier ministre. Il convient encore d'en discuter. Des restitutions d'œuvres spoliées avant 1940 ont déjà été réalisées, mais ces restitutions ne passeront pas devant la CIVS, dont le champ n'a pas été élargi. Cependant, les institutions ne sont pas bloquées s'agissant des restitutions des œuvres spoliées avant 1940.

Concernant les scientifiques au secrétariat général, deux conservateurs seront sollicités au sein du secrétariat général. Ce dernier est en capacité de suivre leur carrière et de les soutenir et d'appuyer leur promotion le cas échéant.

Enfin, la recherche des ayants droit est un enjeu fondamental ; elle peut en partie être financée grâce au budget de 200 000 euros. Cette recherche peut être plus ou moins onéreuse. Il peut y avoir des biens culturels et des biens non culturels, mais il n'est pas envisagé de procéder à deux recherches distinctes. Des bases de données seront accessibles pour retrouver les ayants droit. Ce travail est entrepris avec la CIVS pour éviter de faire doublon. Pour l'Afrique, il convient de ne pas mélanger les sujets, et en particulier le sujet patrimonial, qui soulève la question de la place du musée et de son rôle et d'une forme de nationalisation des biens, contestée par certains critiques du rapport SAVOY-SARR. La volonté n'est pas d'extraire la problématique du patrimoine africain du SMF. Les circonstances historiques étant différentes, les deux sujets ne peuvent pas être traités de manière identique.

Hervé BARBARET affirme soutenir ce qui a été exposé par David ZIVIE et sollicite les éventuelles remarques.

Valérie RENAULT (CGT-Culture) souhaite revenir sur les fiches de poste, sur les avis de vacance, sur le calendrier de mise en œuvre et sur la situation des personnels. Elle demande l'assurance qu'il n'en résultera aucune perte de rémunération pour ces derniers.

Comité technique ministériel

En effet, les fiches financières ne sont pas complètes et laissent percevoir des pertes financières. Un engagement est donc indispensable sur ce plan.

Hervé BARBARET assure que, sur le principe, il n'y a pas de perte de rémunération dans le cadre de ce transfert.

Caroline GARDETTE confirme que l'engagement avait été pris de maintenir la rémunération. Il n'y a pas de raison de ne pas le faire. La règle prévoit que le CIA ne figure pas sur la fiche financière. A titre exceptionnel, une indication du montant de CIA peut être fournie. Un acte peut être pris pour concrétiser cet engagement concernant le maintien de la rémunération globale touchée par l'agent, y compris de son régime indemnitaire. Les agents pourront recevoir un courrier en ce sens.

Valérie RENAULT (CGT-Culture) indique que cela avait été écrit dans le projet de note pour le CIA : sauf justification, le CIA est maintenu d'une année sur l'autre. Toute baisse doit être justifiée. Pour un transfert de personnel, le CIA peut tout à fait ne pas baisser. En tout état de cause, la proposition de l'administration sur la rémunération globale lui convient tout à fait. Il s'agit de s'assurer que les agents concernés ne subiront pas de perte financière.

Vincent KRIER (CGT-Culture) rappelle qu'un engagement avait été pris par le ministère sur le fait que les agents contractuels bénéficient du régime de transfert de service, pour garantir que leurs droits soient maintenus dans la continuité. Pour certains agents, l'autorité d'emploi change. Or la loi Sauvadet prévoit, pour ces agents, la préservation des droits en termes de cumul d'ancienneté. Il convient de le préciser.

Valérie RENAULT (CGT-Culture) demande l'application du protocole signé, à savoir que tout doit être mis en œuvre pour aider ces agents à passer les concours. En l'occurrence, l'accord signé est plus favorable que la réglementation. Elle souhaite également des précisions sur les fiches de poste et sur les avis de vacance.

David ZIVIE répond que les fiches de poste ont été communiquées. Le CTAC doit examiner l'arrêté de création de la mission, qui sera publié au Journal Officiel. La mission sera créée le lendemain de cette parution. Les agents seront directement nommés et affectés, sans republication des fiches de poste, puisqu'il s'agit d'un changement d'affectation pour les deux agents du CIVS et pour les trois agents du ministère de la Culture. Le fait de republier induit une perte de temps, d'autant plus que les candidatures risquent de se multiplier. L'objectif n'est pas de fragiliser les cinq agents sollicités. C'est pourquoi les fiches de poste ne seront pas publiées.

Valérie RENAULT (CGT-Culture) indique que, sur la fiche de poste, il est indiqué corps ou grade d'administrateur civil. Elle souhaite savoir si ce poste sera ouvert aux directeurs de recherche, aux professeurs d'université et aux conservateurs.

Caroline GARDETTE répond que ce sera le cas. Le poste, s'il est republié, pourra être ouvert à des agents appartenant à des corps A+ de la Fonction Publique. Ce point ne suscite aucun blocage juridique. La fiche de poste aurait pu être publiée en précisant « *tout corps d'enseignement supérieur* ». La seule limite imposée par la BIEP concerne la publication d'une fiche de poste en A + et en A n'est pas autorisée. Il faut donc faire un choix.

David ZIVIE indique que le texte d'organisation doit être publié pour pouvoir publier le poste. L'objectif est que ce soit fait rapidement.

Hervé BARBARET souligne que les éléments soumis par les organisations syndicales sont bien pris en compte, mais il faut rappeler l'aspect transversal de cette mission qui ne s'inscrit pas strictement dans le périmètre de la DGP, en raison notamment de la question des

Comité technique ministériel

bibliothèques. Par ailleurs, la revendication relative au fait de ne pas rattacher directement aux services du Premier ministre a été prise en considération, ce qui reflète une position de compromis.

Hervé BARBARET propose de procéder au vote de l'amendement des organisations syndicales sur le rattachement de la mission à la Direction générale des patrimoines, et non au secrétariat général.

L'amendement proposé par les organisations syndicales recueille un vote favorable unanime de la CGT, de SUD, de la FSU, de la CFDT et de l'UNSA-CFTC.

Hervé BARBARET indique qu'il est mandaté pour maintenir la position de l'administration sur ce sujet.

Valérie RENAULT (CGT-Culture) rappelle que les organisations syndicales ont clairement exprimé leur soutien au rattachement de la mission à la direction générale des patrimoines, et ce depuis le début.

Hervé BARBARET reconnaît que cela a été clairement exprimé par les organisations syndicales. C'est aussi pourquoi un mandat clair lui a été confié.

La séance est suspendue pendant quelques minutes.

Hervé BARBARET propose de procéder au vote sur le texte présenté.

Le projet de texte recueille un avis défavorable à l'unanimité (CGT, SUD, FSU, CFDT, UNSA-CFTC).

Hervé BARBARET rappelle que le texte avait fait l'objet de réflexions et de rencontres en groupe de travail. Cette démarche visait à ne pas reproduire l'ensemble des débats en instance, pour se focaliser sur les points de divergence. Or ce système peine à fonctionner. Il convient de s'appuyer sur les comptes rendus des groupes de travail, annexés au procès-verbal du CTM, et de se concentrer sur les points de divergence en instance.

<p>Point 5) Projet d'arrêté relatif à la procédure de recueil des signalements émis par les lanceurs d'alerte au sein du ministère de la Culture</p>

Hervé BARBARET propose au rapporteur d'exposer rapidement la méthode de travail, puis d'évoquer les points de divergence qui ont émergé.

Marc-Olivier BARUCH indique que le groupe de travail réuni le 29 janvier dernier a examiné le projet d'arrêté, avec une modification qui en est issue. Il relève de l'application de la loi dite Sapin 2, définissant en droit français le lanceur d'alerte, qui dispose qu'il existe une procédure graduée permettant de signaler une alerte. La loi protège les personnes qui se situent dans le cadre de cette procédure de signalement des alertes. Cette loi de 2016 est suivie d'un décret d'avril 2017 indiquant que les administrations de l'Etat et établissements publics d'au moins 50 agents ou salariés doivent créer une procédure, qui est l'objet du présent arrêté. D'emblée, le ministère de la Culture a souhaité aller au-delà de l'obligation légale, puisqu'il est apparu qu'il serait injuste de priver les établissements publics de moins de 50 agents ou salariés de la possibilité d'avoir un lanceur d'alerte. Le texte soumis ne reprend donc pas ce seuil.

Comité technique ministériel

Lors de la discussion, trois points avaient suscité des divergences, au-delà de l'accord de principe sur le fait que la procédure devait entrer en vigueur deux ans après le vote de la loi. Le ministère de la Fonction publique a un peu tardé, puisque le décret de 2017 prévoyait une entrée en vigueur le 1^{er} janvier 2018. Or la circulaire précisant les modalités de mise en œuvre n'a paru qu'en juillet 2018. L'accueil de cette nouvelle procédure a semblé plutôt positif, mais trois remarques ont été formulées. Une organisation syndicale a estimé que le magistrat serait un meilleur récipiendaire, mais la loi propose une articulation graduée, offrant aux agents un choix entre le supérieur hiérarchique et un référent *ad hoc* (référent alerte). L'arrêté ne peut que reprendre les obligations imposées par la loi. Cela explique la rédaction de l'article 2, selon lequel le signalement d'une alerte est porté à la connaissance du collège de déontologie (il faut que l'arrêté du 10 avril 2018 créant ce collège soit modifié), qui exerce la fonction du référent alerte, ou du supérieur hiérarchique. L'article 2 prévoit toutefois que la personne émettant l'alerte a le droit de saisir son supérieur hiérarchique, plutôt que le référent alerte. La loi l'y autorise. L'idée est plutôt qu'une même instance, en l'occurrence le collège de déontologie devenu référent alerte, soit destinataire de l'alerte.

Le fait de procéder sous double enveloppe, et non par courriel, avait été considéré comme étrange. Le texte prévoit explicitement que les signalements adressés par courriel ne sont pas recevables. Dans cette procédure, il convient de respecter une obligation de confidentialité très forte autour de la personne dont émane le signalement et des personnes concernées par le signalement et de les protéger. Cette procédure physique de la double enveloppe doit d'autant plus être respectée que le fait de violer l'obligation de la double confidentialité fait encourir deux années de prison et quelques dizaines de milliers d'euros d'amende.

L'arrêté s'appliquera aux services placés sous l'autorité du ministre de la Culture dès le lendemain de sa publication, alors que pour les établissements publics, les instances compétentes, c'est-à-dire le conseil d'administration, devront voter une délibération sur l'entrée en vigueur de la procédure. Si un établissement public souhaite mettre en place sa propre procédure, il en a le pouvoir, mais il doit le faire rapidement. Il reviendra au Secrétariat général siégeant dans ces instances de rappeler cette urgence relative au vote de cette délibération.

Jean-Paul LEONARDUZZI (CGT-Culture) comprend très bien les limites imposées par la loi, mais l'observation de la CGT portait sur la séparation des pouvoirs et sur la nécessaire réactivité par rapport au traitement des alertes. A ce titre, le juge administratif semblait constituer la solution idoine. Dans le texte proposé, l'article 2 maintient la confusion entre le supérieur hiérarchique et le collège, qui devient l'interlocuteur final, puisque le supérieur hiérarchique a l'obligation de référer à ce collège s'il a l'autorisation de l'auteur de l'alerte. Dès lors, le collège devrait rester destinataire direct de l'alerte.

Marc-Olivier BARUCH répond que l'un des articles de la loi Sapin 2 a été annulé par le Conseil Constitutionnel. Si ce dernier avait perçu une grave atteinte à la séparation des pouvoirs, il aurait probablement annulé cette gradation. Le recours au juge est prévu en deuxième instance. Dans son article 8, la loi prévoit que le signalement d'une alerte est porté à la connaissance du supérieur hiérarchique direct ou indirect de l'employeur ou d'un référent désigné par celui-ci. L'esprit du texte proposé consiste à instituer un collège présentant toutes les garanties d'indépendance. Il est suggéré, sauf opposition de l'auteur du signalement, que cette instance soit saisie. Si l'arrêté ne prévoyait pas le supérieur hiérarchique comme alternative, il serait illégal. Il n'est donc pas possible d'écrire autre chose, même si on pense que la loi est mal faite. Elle a été votée et approuvée par le Conseil Constitutionnel. Par ailleurs, il est possible que l'article 8 ne figure pas dans le texte final, car il demeure une incertitude sur sa légalité.

Stéphane L'HOST confirme que cette question avait été soulevée par la CGT-Culture s'agissant de l'articulation entre la procédure prévue et celle prévue à l'article 40 sur le signalement au Procureur de la République. L'interrogation portait sur le risque de poser un problème de confidentialité pour le lanceur d'alerte. Depuis, des recherches ont été entreprises. Aucun ministère n'a établi de lien entre la procédure de lancement d'alerte et l'article 40 du Code de procédure pénale. Le ministère souhaite supprimer cet article, puisqu'il n'est pas nécessaire de prévoir cette articulation avec l'article 40, puisque le Code de Procédure pénale s'impose de lui-même. Il s'agit d'éviter tout risque de problème de confidentialité lié à l'articulation entre ces deux dispositions.

Jean-Paul LEONARDUZZI (CGT-Culture) en conclut que l'article serait retiré. Cependant, si le secrétaire général devait être prévenu et aller porter plainte en cas de signalement auprès du magistrat, une question pouvait se poser dès lors que la personne en cause est justement le secrétaire général. La réponse était alors de solliciter la directrice de cabinet, puis le ministre. Retirer l'article 8 signifie que le collège saisit directement le procureur.

Marc-Olivier BARUCH souligne que tout fonctionnaire informé d'un crime ou d'un délit doit saisir le procureur de la République. L'auteur même du signalement, s'il considère que ce dernier correspond à un crime ou à un délit, l'aura peut-être déjà saisi. Le procureur pourrait donc être saisi deux fois.

Frédéric MAGUET (SNAC-FSU) redoute que pour les agents, ce processus de double saisine soit totalement incompréhensible. Il faudra consentir des efforts pédagogiques et prévoir un mode d'emploi précis sur Sémaphore. Compte tenu de l'ambiance régnant dans certains services et établissements, une saisine auprès du supérieur hiérarchique est exclue. Par ailleurs, il souhaite que lors du premier conseil d'administration de chaque établissement public, le problème soit posé, sanctionné par un vote sur cette procédure pour chaque établissement.

Franck GUILLAUMET (CGT-Culture) recommande de bien expliquer comment fonctionne la procédure.

Marc-Olivier BARUCH répond que la procédure est justement écrite. Deux enveloppes sont ainsi prévues. Rares sont les textes aussi précis sur ce qu'il convient d'écrire. Cependant, il convient de faire preuve de pédagogie, aussi bien en heure d'information syndicale que dans les établissements publics ou dans les DRAC. C'est ainsi que **Marc-Olivier BARUCH** s'est rendu le mardi précédent à Limoges pour évoquer les nouvelles obligations en matière de déontologie et d'alerte. Il a pu constater qu'une certaine méconnaissance de ces sujets persistait. Le collège de déontologie remettra un rapport à l'issue de sa première année de fonctionnement, vers le mois de mai. Si les agents se sont bien saisis de la problématique, ce n'est pas encore suffisamment le cas des chefs de service. L'alerte est une procédure lourde, grave, qui consiste à porter à la connaissance d'une instance neutre des crimes, des délits ou des atteintes majeures à des intérêts publics. Le Code pénal prévoit qu'il est alors possible de porter atteinte à certains secrets professionnels. Dès lors, l'agent doit être protégé contre tout risque de représailles administratives directes ou indirectes. L'article 6ter de la loi de juillet 1983 protège véritablement l'agent contre ce risque. Ce sera alors à l'administration de prouver qu'elle n'a pas maltraité l'agent. Ce texte crée la procédure, ce qui ne signifie pas que cette démarche sera aisée pour le lanceur d'alerte, notamment dans les petits établissements, mais le collège de déontologie prendra son rôle au sérieux.

Franck GUILLAUMET (CGT-Culture) affirme avoir été toujours partisan de faire œuvre de pédagogie pour expliciter les mesures et les dispositifs mis en place par l'administration. Il rappelle que le CT n'est pas entièrement détaché de l'autorité politique. Le Président du CTM est ainsi le ministre. Par ailleurs, il semble peut-être nécessaire de prévoir des instructions de la part de l'administration. Le ministère s'appuie sur 82 opérateurs, qui sont

Comité technique ministériel

des entités plus ou moins grandes. Adresser des instructions tout à fait claires et volontaristes serait opportun.

Valérie RENAULT (CGT-Culture) rappelle qu'après une affaire concernant un agent du ministère, alors que Fleur PELLERIN était ministre, des instructions très claires avaient été diffusées dans les conseils d'administration pour que les frais de présentation soient présentés au conseil d'administration pour information, de même que les rémunérations les plus élevées, ce qui a été fait derechef. Monsieur BARUCH souligne que certaines démarches tardent dans la mise en place de certaines politiques dans les établissements publics.

Les organisations peuvent signer l'arrêté, ce qui peut être agréable dans le bulletin du ministère, mais cela doit être accompagné d'une circulaire ou d'une instruction signée par le secrétaire général ou par le ministre, disant à tous les responsables d'établissement de procéder à une information. Il est fondamental de procéder ainsi, parce que saisir directement un juge administratif et saisir la hiérarchie constituent deux démarches différentes. Saisir la hiérarchie peut en effet poser problème. Puisque l'arrêté va paraître, **Valérie RENAULT** souhaite un engagement de Monsieur BARBARET sur une instruction demandant que ce point soit mis à l'ordre du jour des conseils d'administration. Le déontologue pourrait même être invité à ces conseils pour expliquer la logique du processus.

Hervé BARBARET reconnaît que s'il n'y a pas d'effort pour s'emparer de ce sujet, il risque de rester lettre morte. Dans ces conditions, il juge intéressante l'idée évoquée par madame RENAULT d'accompagner ces arrêtés par une note ou une circulaire signée rappelant la nécessité pour les établissements de se saisir de ce sujet.

Franck GUILLAUMET (CGT-Culture) considère que ce sujet est important. Une note ou une instruction signée de la main du ministre en direction du vaste réseau ministériel serait utile. Il s'agirait également d'un message adressé aux agents, susceptibles de devenir lanceurs d'alerte.

Hervé BARBARET propose au ministre de signer ladite instruction, qu'il promet de signer sinon. En tout état de cause, il y aura un document issu du ministère, émanant du ministre ou du Secrétaire général, pour qu'une instruction soit faite aux établissements de s'emparer du sujet, notamment par une présentation en conseil d'administration.

Jean CHAPPELLON (UNSA CFTC) souhaite comprendre l'articulation entre la procédure d'alerte et l'obligation de signalement résultant de l'article 40 du Code de procédure pénale. En effet, il peut se poser un problème d'arbitrage entre les deux. De plus, si l'objectif de la procédure d'alerte est de garantir l'anonymat du lanceur d'alerte, rien ne précise concrètement comment véritablement protéger cet agent.

Hervé BARBARET souhaite savoir si cette question a été soulevée en groupe de travail.

Marc-Olivier BARUCH confirme qu'il s'agit d'un sujet très délicat. Le collège de déontologie avait d'abord imaginé un article 8, sur lequel il entend maintenant revenir. Il existe cependant des différences majeures : l'article 40 ne concerne que les crimes et délits. Or des atteintes peuvent se produire, sans être pour autant des délits. Le lanceur d'alerte peut ainsi considérer une atteinte comme une menace ou un préjudice grave pour l'intérêt général. Ce sont donc deux champs différents. Par ailleurs, si la personne ne procède pas au signalement, ce n'est pas sanctionné. Un lanceur d'alerte, selon la procédure écrite, se place dans un cadre qui le protège. La loi est très ferme à ce sujet. Les mesures prises contre un lanceur d'alerte sont réputées n'avoir jamais existé. Il convient de rappeler que la situation du lanceur d'alerte est difficile. Elle ne doit pas nuire à sa carrière. C'est pourquoi la loi doit le protéger. Il en résulte cette procédure relativement encadrée et très protectrice.

Jean-Paul LEONARDUZZI (CGT-Culture) évoque la formation et l'information concernant la réaction du supérieur hiérarchique. Ce dernier a l'obligation de demander l'autorisation à l'agent lanceur d'alerte de transmettre le signalement au collège déontologique. Il souhaite savoir quel dispositif sera mis en place auprès des encadrants pour assurer le respect le principe de confidentialité.

Marc-Olivier BARUCH précise que le lanceur d'alerte est celui qui a eu personnellement connaissance des faits, et non indirectement. Si un agent souhaite initier une procédure d'alerte, il peut donner une double enveloppe à son supérieur hiérarchique, qui lui demande alors s'il doit la traiter lui-même ou la transmettre au collège de déontologie. Quant aux alertes banales, le supérieur hiérarchique doit s'assurer du fonctionnement de son service et corriger les dysfonctionnements constatés.

Jean-Paul LEONARDUZZI (CGT-Culture) indique que, dans le collège déontologique, il avait été affirmé que c'est au référent ministériel de vérifier s'il y a un problème, et non au supérieur hiérarchique. Ce dernier ne doit pas transmettre l'alerte à son propre supérieur hiérarchique, mais au collège déontologique.

Franck GUILLAUMET (CGT-Culture) souligne que si le législateur a pris ses dispositions, c'est parce qu'il a lui-même considéré que les dispositifs organisationnels et administratifs sous-tendaient des rapports de force et qu'il fallait annihiler ces derniers.

Hervé BARBARET explique que le texte permet d'ouvrir une alternative garantissant la confidentialité. Il propose de procéder au vote, qui porte sur deux arrêtés. Le premier arrêté soumis au vote a été transmis en intégrant le retrait de l'article 8. Les articles seront donc renumérotés. Il s'agit de l'arrêté relatif à la procédure de recueil des signalements émis par les lanceurs d'alerte au sein du ministère de la Culture.

Le projet d'arrêté relatif à la procédure de recueil des signalements émis par les lanceurs d'alerte au sein du ministère de la Culture recueille l'avis favorable de la CFDT, de l'UNSA-CFTC et de la FSU. La CGT et SUD s'abstiennent.

Valérie RENAULT (CGT-Culture) indique que la fédération va déposer des amendements pour que la saisine se fasse directement auprès du juge administratif, afin de protéger tous les lanceurs d'alerte. L'arrêté reprend de manière factuelle les éléments législatifs, ce qu'il doit faire, mais ces derniers ne conviennent pas vraiment à la CGT. Le fait de proposer une instruction au ministre pour que l'arrêté passe dans les conseils d'administration cette année est un élément important. Enfin, la CGT appuiera la démarche consistant à saisir le conseil de déontologie plutôt que la hiérarchie.

Cédric ROMS (SUD-Culture Solidaires) souligne que SUD s'abstiendra, parce que l'organisation syndicale n'est pas convaincue par les mesures de protection pour les lanceurs et les lanceuses d'alerte. Par ailleurs, il est fondamental d'élaborer un petit mode d'emploi, similaire à celui diffusé sur les violences.

Hervé BARBARET comprend qu'une publicité doit être donnée à cette procédure, par le biais d'une note ministérielle ou du secrétaire général à destination des établissements publics. Un *vade-mecum* sera en outre diffusé.

Hervé BARBARET ajoute qu'un deuxième vote est programmé concernant l'arrêté modifiant l'arrêté du 10 avril 2018 relatif à la création, à la composition et aux attributions du collège de déontologie du ministère de la Culture, visant à intégrer ces éléments dans cet arrêté.

Le projet d'arrêté recueille un avis favorable à l'unanimité (CGT, CFDT, SUD, FSU et UNSA-CFTC).

Point 6) Projet de circulaire relative au protocole d'accord relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes au ministère de la Culture

Hervé BARBARET indique que le texte a été amplement discuté. Il sollicite les éventuelles observations.

Philippe MOREL (CFDT-Culture) souligne que l'une des principales sources d'inégalité entre les hommes et les femmes est le temps partiel, qui a des conséquences sur la retraite. L'entretien portant sur la réduction de la quotité de travail ou sur le fait de s'arrêter de travailler doit donc permettre à l'agent d'être informé des conséquences de sa décision sur sa retraite. En ce sens, la démarche proposée est positive. Par ailleurs, **Philippe MOREL** se réjouit de l'importance accordée à la prévention. Bien souvent, des processus correctifs sont mis en place, mais la prévention est oubliée. Il est en effet préférable que les violences sexistes ou le harcèlement ne se produisent pas. Enfin, sur le plan de la forme, le texte cite les acteurs de la prévention, mais les assistants et les conseillers de prévention ont été oubliés, alors qu'il serait utile de rappeler leur rôle, ce qui leur permettra d'exercer leurs fonctions de la meilleure façon.

Hervé BARBARET retient cette proposition. Lorsque le texte sera toiletté, cette remarque sera intégrée.

Cédric ROMS (SUD-Culture Solidaires) se félicite que ce point ait été inscrit à l'ordre du jour, suite à la demande des organisations syndicales. Cette instruction est très simple, ce qui avait été souligné dans les groupes de travail. Les réunions du comité de suivi doivent maintenant être rapidement mises en place. Dans le calendrier et les prochaines échéances, il faut intégrer le bilan annuel de l'application du protocole. Dans les semaines à venir, une première réunion du comité de suivi doit être organisée, de manière à organiser le calendrier de ce comité. A la DGAFP, sur le protocole signé en 2018, et après tous les rebondissements qui se sont produits à partir du 26 novembre, le premier comité de suivi était convoqué le 29 janvier, soit moins d'un mois après la signature du protocole. A mi-février, la signature du protocole au ministère de la Culture est intervenue le 22 novembre. Il est donc gênant qu'aucun calendrier du comité de suivi n'ait été établi, alors que le travail à accomplir est considérable. Le plan d'action n'a pas encore été discuté. Un travail conséquent doit être entrepris sur la formation. Le budget est passé de 100 000 à 200 000 euros pour corriger les inégalités de traitement, sans toutefois savoir comment il est envisagé de procéder pour répartir cette somme. La seule perspective actuelle porte sur le bilan. Dans le cadre du CTM, il convient de proposer rapidement une première réunion du comité de suivi. A la DGAFP, une réunion est programmée chaque trimestre.

Marie-Hélène THIAULT (FSU) approuve les propos de Monsieur ROMS, en particulier sur le démarrage du comité de suivi. Elle regrette qu'Agnès SAAL ne soit pas présente et espère que les dérives connues pendant la période électorale ne se reproduiront pas, car les longues discussions autour du plan d'action sont absolument nécessaires. Certes, elle note des avancées, mais il convient de débattre sur la question de l'égalité réelle dans les rémunérations et sur l'évaluation de l'inégalité dans les parcours professionnels et les parcours de vie, voire d'envisager la diffusion d'explications, d'autant plus que se posera la question de l'atteinte de l'ensemble du périmètre ministériel et des établissements publics. Il convient de réfléchir à une méthode de diffusion de l'information et de remontée de l'information. En l'occurrence, **Marie-Hélène THIAULT** estime qu'un bilan annuel ne suffit pas.

Comité technique ministériel

Eric BULTEL (CFDT-Culture) indique qu'en trois semaines, il a reçu trois alertes de collègues femmes qui ont fortement peiné à négocier pour percevoir la même rémunération que le collègue homme qui les précédait aux mêmes fonctions. Ce texte engage le ministère à modifier sa culture, mais les situations demeurent parfois très anormales.

Hervé BARBARET engage les représentants du personnel à lui remonter ces situations inacceptables.

Valérie RENAULT (CGT-Culture) souligne qu'il a fallu rappeler à l'administration d'inscrire ce point à l'ordre du jour pour instruction. Par ailleurs, il est nécessaire de réunir rapidement le comité de suivi et de prévoir une réunion préparatoire de ce dernier avant le 8 mars. Sur les questions indemnitaires, les événements de l'année 2018 ne sont pas normaux. En particulier, les représentants du personnel auraient dû avoir un retour sur les difficultés rencontrées. Dans les mesures prises dans le cadre de l'accord signé, un point doit être réalisé sur ces questions indemnitaires. Une approche plus concrète de la situation semble nécessaire.

Caroline GARDETTE répond que l'administration s'est heurtée à des problématiques de méthodologie, car il s'agit d'effectifs peu importants. La médiane ne fait donc pas forcément sens, les écarts paraissant parfois inutilisables. La DGAFP avait annoncé la mise en place d'une nouvelle méthodologie pour la fin de l'année 2018. Le ministère de la Culture devait accomplir ce travail dans le cadre de la méthodologie de la fonction publique, qui vient d'être finalisée. Elle est donc en cours d'application sur les bases de données. Lorsque cette démarche aura été menée à bien, ce travail sera soumis aux représentants du personnel dans le cadre du comité de suivi. Il convient néanmoins d'être vigilant dans la réalisation de cette démarche et de ne pas se tromper. C'est pourquoi cela prend du temps. Le ministère de la Culture reste toutefois en avance par rapport aux autres secteurs de la fonction publique. **Caroline GARDETTE** accepte de réunir rapidement le comité de suivi pour définir le programme de travail, mais il faut avoir le temps de produire du contenu entre les réunions de ce comité. En conséquence, un rythme de trois réunions par an semble idéal pour pouvoir les alimenter par du contenu.

Hervé BARBARET propose de procéder au vote sur le projet de circulaire.

Le projet de circulaire relative au protocole d'accord relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes au ministère de la Culture recueille un avis favorable à l'unanimité (CGT, SUD, FSU, CFDT et UNSA-CFTC).

Caroline GARDETTE indique qu'une nouvelle convocation sera envoyée aux représentants du personnel.

Hervé BARBARET remercie les membres du CTM.

Hervé BARBARET lève la séance.

Comité technique ministériel

	M. Hervé BARBARET	M
Secrétaire de la séance	Président de la séance	Secrétaire adjoint de la séance