



## Compte-rendu du CHSCT d'administration centrale du 12 mai 2015

La séance débute sur un hommage à la qualité du travail effectué par Madeleine Anglard qui quitte ses fonctions au bureau de l'action sociale et prévention pour rejoindre la DGCA. La CGT s'associe pleinement à cette reconnaissance du travail effectué par Madeleine et pour ses précieuses qualités humaines.

**En préliminaire :** Une fois encore des retards dans la mise à disposition de documents sont à déplorer. Les documents sur GOIA (point 3) ne sont disponibles que sur la table alors que la séance commence. La CGT souligne un état de fait récurrent qui ne plaide pas pour un bon dialogue social et pour le respect des représentants des personnels. Nous rappelons que c'est l'administration qui fixe les dates et connaît donc les délais.

Suite à la menace de report des points 3, 4, 7 et 8 pour défaut de documents envoyés à temps, l'administration propose :

- point 3 : présentation de la seule méthodologie
- point 4 : information et échange sur le document disponible
- point 7: méthodologie et choix des sites pour les visites du CHSCT
- point 9 : il s'agit d'un accord-cadre. Il n'y a pas de document car cet accord n'est pas finalisé. Peut être abordée la méthode concernant le plan RPS de l'administration centrale

### **Point 1 : reporté**

### **Point 2 : Grille de suivi des travaux**

Concernant le **projet RenoirH** une lettre d'info sera envoyée aux agents mais celle-ci pourra relayer également leurs témoignages / expérience.

Une formation pour tous les cadres est prévue du 7/12/2015 au 15/1/2016 (formation en interne et par le CISIRH - CENTRE INTERMINISTÉRIEL DE SERVICES INFORMATIQUES EN MATIÈRE DE RESSOURCES HUMAINES ). Une assistance utilisateurs est prévue dès le déploiement de RenoirH.

Il est souligné la rapidité de la transition de Rhapsodie à RenoirH malgré des effectifs insuffisants et le manque d'accompagnement. L'outil primerait-il sur l'humain ?

L'administration insiste sur le besoin d'outils performants mais cela doit-il être le pendant à une politique constante de réduction des effectifs ? A noter que les formateurs en interne sont volontaires et rémunérés pour ce travail supplémentaire comme il est prévu par les textes.

## **Dicom :**

Suite aux groupes de travail pour faire évoluer la Dicom est rappelé qu'il faut clarifier ce qui appartient à la communication politique de la communication du MCC. Il existe encore des progrès à faire pour rapprocher la communication interne et externe.

Il reste à travailler sur la fonction documentaire (par exemple il y a un pôle doc au SCPCI mais également un centre de documentation à la Dicom)

### Concernant les pôles Dicom :

Il y a un pôle affaires générales en lien avec le DPM. Il reste à apurer le stock de factures en souffrance tout en assurant le flux entrant. Sur 132 actes il n'en reste plus que 40 à traiter.

Le ou la délégué adjoint(e) assurera l'interface avec le DPM.

Le pôle Relation Presse où le Cabinet est donneur d'ordre mais il convient d'ajuster les besoins du Cabinet en lien avec le respect des heures des personnels.

Pôle documentaire : il est rappelé qu'un rapport de la fonction documentaire rédigé par M. Rouart propose une meilleure organisation dont il conviendrait de s'inspirer.

Reste le problème des fiches de postes au sein de la Dicom car il demeure que tout le monde est sollicité pour faire un peu tout avec des dépassements chroniques d'horaires (pôle RP surtout). L'administration se justifie sur la non nécessité d'employer un ETP car les heures supplémentaires ne dépassent pas 150h ! La cgt demande de remettre à jour les fiches de poste pour qu'elles correspondent au travail réel des agents.

A noter, qu'il y a toujours un manque de communication entre les pôles, des problèmes interpersonnels, de postes dont on ne sait ce qu'ils deviendront après le départ prévu des agents (sur 3 mouvements volontaires).

→ Il est toujours important de souligner la souffrance au travail qui émane de ces dysfonctionnements récurrents. Ces problèmes sont à croiser obligatoirement avec le plan RPS prévu en centrale.

**DGLFLF** : beaucoup d'inquiétude des personnels suite au non remplacement du Délégué. Le projet de création d'une agence de la langue française par le Premier ministre en serait la cause (la langue française comme support essentiel de la citoyenneté). Beaucoup d'interrogation donc sur le devenir de la DGLFLF. Mais nous n'avons à ce stade aucune certitude, l'administration affirmant ne posséder aucune information.

Étude de tisaneries au sein des étages : 64 signataires pour sur 160 personnels. Le BFS a étudié la faisabilité et le coût :

sur la quasi totalité des étages point d'eau, table, un micro-onde, meuble, rangement et frigo. La pré-étude fait état d'un coût de 111K€.

Est proposé que tous les étages ne soit pas forcément pourvu de tisaneries mais le BFS indique que cela ne changera pas grand chose au coût. Le projet reste à l'étude.

## **Point 3 : GOIA**

L'équipe du projet GOIA arrive en séance. Est souligné à nouveau que nous n'avons pas eu les documents en amont (l'administration les a envoyés par mél le soir avant) pour pouvoir étudier comme il se doit le projet. L'administration insiste pour que la présentation de l'outil ait lieu alors que seule la méthodologie devait être abordée suite au manque de documents. L'administration accuse les représentants du personnel de ne pas respecter les équipes du projet GOIA ! La CGT réagit vivement à l'encontre de ces propos qu'elle juge inacceptable et rappelle que c'est l'administration qui est en tort et que ne respecte

pas ses obligations !

→ C'est point de rupture qui conduit au report du point.

#### **Point 4 : bilan des évaluations.**

Un important manque de retours d'évaluation est à déplorer. Cela indique-t-il un désaccord de l'agent suite au compte-rendu de l'entretien ? Reste que beaucoup d'entretiens restent à réaliser malgré 2 mois de retards sur la date limite. L'administration indique que la situation est équivalente à l'an passé, ni plus, ni moins.

Un tableau sur 2014 sera remis pour faire un suivi et pointer les problèmes et actions à mettre en place envers les encadrants.

Nous rappelons qu'une formation de 3 jours existe pour conduire les entretiens, plus une formation d'1/2 journée pour les agents afin de permettre au mieux la conduite de ces entretiens. Rappel : L'entretien annuel est obligatoire. Et la convocation à l'entretien doit être faite 10j à l'avance.

Sont pointés pêle-mêle les problèmes suivants :

- quid des changements de service en cours d'année ?
- Quid de la part variable pour les contractuels dont le chef de service change en cours d'année ?
- Les retours des agents concernant leur chef ne remontent pas pour sa propre évaluation, ce qui est dommage pour évaluer son management.
- Quid du recours de l'agent qui n'a pas eu d'entretien ? (voir le RH de proximité puis sinon auprès du gestionnaire du service RH)

#### **Point 5 : examen des nouveaux sites du périmètre CHSCT**

**Département de la formation DGPAT** : Est souligné la suppression des salles de formation du département de la formation (qui appartient à la Dgpat) situé au sein du bâtiment SIAF. Ce département représente 3200 inscriptions en formation / an pour un budget de 600K€. 10 personnes travaillent à ce département qui comprend in situ 2 salles, 1 de conférence de 30 places + 1 salle informatique de 15 places. Ces salles sont utilisées quasiment en permanence.

Problème : le site est impacté par d'importants travaux qui imposent la fermeture de ces salles.

Aucune solution n'a été étudiée pour trouver des lieux de remplacement, ce au mépris des personnels et des stagiaires ! Il faut rappeler que ces formations métiers sont indispensables au MCC et à la transmission des savoirs faire. Que signifie un tel manque d'organisation ? Est-ce le projet larvé de la fermeture d'un service ou un désintérêt méprisant pour les personnels ? Est souligné une fois encore un manque total de méthodologie de l'administration concernant un programme de travaux et l'absence de dialogue avec les personnels.

Par ailleurs, ces bureaux de la formations appartenant à la DGPAT n'étaient pas inscrits, de fait, au CHSCT SIAF qui s'occupe des lieux.

Le CHSCT AC s'emploiera à traiter de ce département de la formation et de la mission photo situé également dans le bâtiment visé.

→ Nous demandons à obtenir des plans et des réponses concernant le remplacement des agents qui partent ainsi que les PV des CHSCT SIAF précédents pour un meilleur suivi. Faut-il envisager des CHSCT communs quand un service à cheval sur 2 entités est

impacté ?

**Site BEUIA à Tours** : Site nouveau au CHSCT AC. Projet par conséquent d'une visite in situ et d'un suivi très particulier pour que le service reste à Tours car il bénéficie d'une reconnaissance internationale pour la qualité de ces données.

La CGT reste vigilante sur le devenir du service, sa relocalisation dans la ville de Tours de préférence. Un point en Comité technique de juin sera inscrit en attente de réponse de la DGPat.

**CNP de Périgueux** : entité sur site confortée. Une expertise par le BFS sur la bâtiment est prévue ainsi que la poursuite du plan d'actions de 2014.

**Centre du microfilms** : reporté au prochain CHSCT

#### **Point 6 : suivi des chantiers de travaux**

**Fort de Saint-Cyr** : travaux de voirie pour remise aux normes prévus pour septembre 2015. Concernant la chute d'arbres dans la forêt, le marché d'entretien n'est pas concerné. On attend le rapport de l'OPPIC et mise en lien avec le CMN.

Est évoqué le problème de restauration au Fort et l'absence de navette pour effectuer les allers et retours avec la ville et la gare. Est rappelé qu'il n'y a pas d'assurance quand un collègue fait la navette pour ces collègues.

→ Nous souhaitons qu'une navette soit de nouveau à l'étude ainsi qu'un lieu de restauration (mutualisation avec une entreprise à proximité ?)

#### **Point 7 : visites CHSCT AC**

Sont validées les visites suivantes :

- 24/6/2015 : Valois au matin
- 9/9/2015 : CNP / BEUIA au choix mais plutôt Tours en premier
- Automne : Pyramides en fin de travaux et Beaubourg

#### **Point 8 : Rapport relatif à la mise en place d'une structure nationale HSCT**

Une présentation est faite par M. Dal Pont.

La CGT déplore que l'on fasse toujours de la réparation au détriment de la prévention et insiste sur l'importance de donner les moyens d'une vraie prévention. La création de ce nouveau bureau doit permettre de pouvoir changer de culture.

A la suite de la présentation du rapport, nous pointons d'importantes incohérences :

Dans le rapport on parle très peu de prévention.

La création d'un bureau de la prévention pose le problème d'où celui-ci doit être placé dans l'organigramme pour qu'il puisse être efficace et réactif et qu'il ne travaille pas « hors sol ».

Concernant le positionnement de notre CHSCT, il faut garder le CHSCTAC dans son positionnement actuel car le BASP a toute la capacité et les outils pour faire de la réparation. Le rattacher au DPM ou autres services serait restrictif, la position actuelle au SHR étant le bon endroit pour suivre l'ensemble de l'administration centrale c'est-à-dire impliquer toutes les DG, le Cabinet, les services rattachés à la Ministre, les nouveaux sites du périmètre.

La CGT rappelle que les chefs n'ont pas les compétences des métiers des agents spécialisés, qu'il existe déjà des professionnels qui connaissent leurs missions (médecine

de prévention en premier lieu).

A ce sujet la cgt a demandé à la présidente de rencontrer régulièrement la médecine de prévention, comme elle le fait déjà avec le conseiller de prévention, afin de surmonter les blocages qui actuellement empêchent la médecine de prévention de jouer pleinement son rôle.

A suivre !