



Compte-rendu du CHSCT-AC du 16 février 2016

1) SUIVI DE LA SITUATION DE LA DGLFLF

Une alerte est lancée par l'ensemble des organisations syndicales au sujet de la situation délétère au sein de la DGLFLF qui voit ses agents s'affronter entre insultes, dénigrement, évitements et violences morales. Tous les agents sont en souffrance depuis plusieurs années. La CGT pointe la défaillance de management qui a abouti à cette situation catastrophique, surréaliste !

Il faut sortir du déni de cette situation à hauts risques psychosociaux !

Le rapport de la médecine de prévention n'est pas bouclé, il le sera d'ici tout début mars (réception de 30 agents par la seule médecin disponible à l'heure actuelle c'est beaucoup de travail).

L'administration propose :

- de faire intervenir un cabinet privé spécialisé en psychologie du travail
- la tenue d'un CHSCT exceptionnel avant le 31 mars.

Une délibération des OS a été votée à l'unanimité. Les OS demandent :

- analyse de la situation par le DSM des dysfonctionnements managériaux et d'organisation
- l'intervention du psychologue du travail pour un suivi collectif (qui connaît les rouages et fonctionnements du MCC mieux qu'une entreprise extérieure)
- moyens supplémentaires pour aider la médecine de prévention en sous effectif à l'heure actuelle

La CGT souhaite qu'un signal fort soit envoyé aux agents de la DGLFLF pour leur assurer du soutien actif des instances et du SG. La CGT ne veut pas attendre un prochain CHSCT pour qu'une action concrète soit entreprise.

L'administration s'est engagée sur l'intervention du psychologue, la nécessité d'un CHSCT exceptionnel pour suivi suite à la remise du rapport de la MP qui sera présenté aux agents de la DGLFLF au plus tard début mars par le SGA Arnaud Roffignon et le DGLFLF Loïc Depecker.

2) POINT SUR LE SCHÉMA PLURIANNUEL DE STRATÉGIE IMMOBILIÈRE DE L'ADMINISTRATION CENTRALE

L'administration indique que l'avis formel du CIE devrait être connu d'ici fin février, sur le projet présenté par le MCC le 16 décembre 2015 : scénario patrimonial (Valois+Bons Enfants densifiés+valorisation de surface du quadrilatère des Archives + cession Pyramides et Richelieu).

La CGT déplore l'absence de dialogue social sur ce dossier :

- le rapport de l'OPPIC nous a été transmis par l'administration 2 mois après sa parution.
- le détail des scénarios ne nous est pas communiqué (aucun chiffrage des surfaces allouées, ni du montant des opérations...).

Le flou est-il entretenu pour entraver toute contestation ?

La CGT défend que la priorité est de trouver une nouvelle implantation pour la DGCA.

La CGT s'oppose à la vente de Pyramides : face à la position de l'administration (des travaux coûteux sont nécessaires pour le maintien du site de Pyramides), la CGT demande la raison des travaux et leurs coûts.

La CGT dénonce la suppression annoncée de 105 postes d'ici fin 2017 : le scénario défendu par l'administration est encore moins possible sans ces suppressions.

Les missions des Archives nationales restent en danger avec la perte de kilomètres linéaires qui en découlerait. Le dialogue social aux AN ne se porte guère mieux qu'en centrale : leur CHSCT n'a pas été destinataire du rapport de l'OPPIC.

La CGT propose d'organiser des visites pour les agents qui pourront juger par eux-même de l'impossibilité des scénarios proposés, notamment de loger 300 agents sur le site du quadrilatère!

La CGT demande des précisions sur le macro et le microzoning sur le site du quadrilatère : l'administration indique ne pas être en mesure d'apporter ces précisions et renvoie à une prochaine réunion en mars sur le macro-zoning.

On se demande comment les scénarios ont pu être élaborés sans disposer de ces données !

3) POINT SUR LE PROJET D'ÉVOLUTION DE L'ORGANISATION DU SCPCI

Changement d'affectation pour 2 postes DREST<->DPN.

Le DPN s'intitulera à terme le DIN Département de l'innovation numérique, centré sur l'expertise pour les DG et EP.

Le DPN a toujours été un département qui se cherche car le numérique est un concept que l'administration a toujours eu du mal à cerner surtout dans une perspective transversale et de plus-value en terme de service aux services, DG et EP.

La CGT demande des moyens supplémentaires pour la coordination et la valorisation de la recherche et dénonce un manque de clarté sur le rôle de ce département vis-à-vis des DG en ce qui concerne l'enseignement supérieur.

4) PRÉSENTATION DE LA TRANSFORMATION DES PÔLES DU DÉPARTEMENT DU RECRUTEMENT, DE LA MOBILITÉ ET DE LA FORMATION EN BUREAUX

Cette transformation permet une meilleure visibilité et valorisation des missions. Elle permet également une meilleure reconnaissance des agents et de leur carrière.

Nous attirons l'attention sur le manque d'agents sur la mobilité.

Dans le contexte de la mise en place de la RIFSEEP, cette requalification de postes nous semble positive et nous demandons que cette même démarche soit appliquée à l'ensemble des services de l'administration centrale !

5) RECRUTEMENT DES PERSONNES EN SITUATION DE HANDICAP

Un bilan est présenté, le MCC maintient un taux de recrutement à 4,92% en légère augmentation.

Nous souhaitons qu'une nouvelle diffusion de la plaquette de reconnaissance du handicap soit

réitérée accompagnée d'un guide explicatif qui mentionnerait l'importance pour le personnel de se signaler à la médecine de prévention. L'administration a proposé de le faire une fois par an. Nous alertons l'administration sur le dysfonctionnement régulier du dispositif d'accueil de ces personnes. Analyses de poste faites trop tardivement, bilan à mi-parcours qui n'est pas suivi d'alerte en cas de difficulté. Nous demandons que l'administration soit plus attentive aux postes proposés à ces personnes, car nous faisons le constat que ce sont souvent des postes mis à la vacance (BIEP) et sur lesquels des fonctionnaires ou des contractuels ne candidatent pas.

L'administration a tenu compte de nos revendications en mettant au plan de formation 2016 des sessions en direction des personnes et des encadrants qui accueillent des personnes en situation de handicap, nous les alertons sur l'importance de ce dispositif, et nous insistons sur la difficulté pour des agents ou des encadrants d'accompagner ce personnel surtout quand il ne souhaite pas faire connaître son handicap, ce qui est un droit tout comme le fait de ne pas se déclarer auprès de son employeur et ce même si la MDPH a reconnu leur état de travailleur handicapé (RQTH).

La CGT demande que le prochain bilan présente aussi des données sur la répartition hommes / femmes et sur l'âge des personnes recrutées.

6) VISITES CHSCT

Visites au CNV de Périgueux et au CNMN d'Eyspéran votées.

7) CALENDRIER DE CONCEPTION ET DE MISE EN ŒUVRE DES OUTILS INFORMATION - SCHÉMA DIRECTEUR CONDORCET

Côté utilisateurs :

La CGT demande que soit communiqué en début de chaque année le calendrier de mise en place des outils informatiques pour que le CHSCT soit intégré le plus en amont possible dans le processus d'élaboration de ces outils.

L'administration demande de prioriser les projets sur lesquels le CHSCT se pencherait.

La CGT considère que les intitulés des projets ne sont pas assez explicites pour connaître mes implications sur les conditions de travail. La CGT attire l'attention sur le fait qu'il est tout aussi important qu'un projet qui ne concernerait que peu d'agents soit traité avec la même attention qu'un projet de plus grande ampleur.

Côté métier :

La CGT souligne qu'en dépit de la nécessité de ces projets, la charge de travail est beaucoup trop lourde pour les agents de la SDSI qui nous ont interpellés d'ailleurs à ce sujet. A la charge s'ajoutent de nouvelles tâches administratives et financières liées aux marchés publics. 40 projets pour 2016 ! Sur fond de 9 postes vacants à la SDSI soit 14% de la charge. Sur 8 recrutements demandés par le SDSI, seul 4 ont été validés par le Secrétariat général.

C'est insuffisant et nous alertons sur cette situation qui présente des risques psychosociaux. La CGT souligne qu'une surcharge de travail doit s'accompagner d'un management « facilitateur ». Soit l'administration donne les moyens de ses ambitions soit elle réduit le périmètre des projets.

Le SDSI nous indique la difficulté de recruter : absence de corps (interministériel) au sein du MCC, salaires et carrière peu attractifs par rapport au privé.

La CGT demande à l'administration de faciliter les recrutements en mettant en place tous les moyens nécessaires.

En annexe de ce point, les serveurs de la SDSI seront transférés à Rosny et seront administrés à

distances (virtualisation) par les agents, qui, à terme ont vocation à quitter le fort de Saint-Cyr.

8) SUIVI TRAVAUX

DGCA : suite à la panne des pompes à chaleur, la situation reste identique avec quelques incidents (disjonctions électriques). Un rdv avec le propriétaire est prévu prochainement avec mise en place d'un rétroplanning des travaux d'ici fin mars.

Sureté des bâtiments : maintien des mesures de sécurité.

Ascenseurs : le B3 est toujours immobilisé mais la panne est identifiée et la pièce en cours de livraison de même pour le B1.

L'accès aux personnes à mobilité réduite est rendu plus compliqué mais un fléchage sera mis en place.

Toilettes entresol Valois : expertises et travaux approfondis vont être effectués

BEUIA :

La situation des agents de Tours est malheureusement la même alors qu'un projet de regroupement des agents de Centrale est présenté par la SDA (Sous direction de l'archéologie). Or la CGT fait remarquer énergiquement que les agents postés sur Tours n'apparaissent même pas dans la nouvelle organisation !

Les moyens de management à distance comme la vidéoconférence n'ont toujours pas été utilisés ce depuis le précédent CHSCT.

Aucune proposition concrète n'a été faite aux 3 agents du BEUIA de Tours pour une intégration à Paris. La CGT demande que des mesures d'accompagnement soient mises en place dans le cas d'une évolution : postes, missions, aides financières pour les transports Tours-Paris...)

La CGT redit avec force que cette situation ne peut durer et que l'on ne peut mépriser les agents ainsi d'autant que le bail des locaux de Tours arrivent à leur terme.

Le SDA reconnaît la difficile situation des agents et promet un projet les concernant pour le prochain CHSCT, tant sur leur intégration avec le reste de l'équipe du SDA que sur l'intégration à l'outil Patriarche des bases de données et ressources développées par le BEUIA. M Kaplan s'engage par ailleurs à rencontrer les agents à Tours à ce sujet.

9) PROJETS DE DÉMÉNAGEMENT D'AGENTS DICOM / SAFIG ET DPM

D'une manière générale, nous alertons l'administration sur la fréquence des déménagements et des risques psychosociaux que cela peut parfois entraîner. La CGT rappelle que les déménagements doivent se faire dans le cadre d'un projet de service global et non par 2 ou 3 postes ce qui évite le passage en CHSCT.

Dicom : accueil de 5 stagiaires et déplacement de 5 agents du multimédia en E48.

Mme Blanchard intervient pour évoquer que la pièce E48 ne convient pas à des postes d'agents pérennes car une part de la pièce de 69m² échappe à la lumière naturelle notamment. Une visite est prévue par la médecine de prévention (le 8 mars) pour étudier la question de cette implantation.

La déléguée (DICOM) assure par ailleurs que l'emploi de stagiaires ne se substitue pas à de réels postes pour pallier un manque d'effectif.