



Section de Fontainebleau

Compte Rendu du Comité Technique de l'Établissement public du château de Fontainebleau

Séance du 18 Octobre 2016

Si on doit reconnaître à l'administration le mérite d'être parvenue au fil du temps à présenter des documents de travail généralement de bonne facture, nous ne saurions en revanche lui tresser des lauriers quant au respect du délai réglementaire de transmission desdits documents, qui semble être pour celle-ci une pure abstraction. La plupart du temps ces documents nous parviennent avec un retard conséquent, quand ce n'est pas in extremis comme cette fois-ci. Il est invoqué à chaque fois la faiblesse des effectifs du service, et on en appelle à notre compréhension. Avec ça on est bien avancé ! Où l'on verra justement fort à propos ci-dessous, avec les points débattus, que le Comité technique était largement placé sous le signe des moyens organisationnels insuffisants de l'Établissement, et où sous effectif et surcharge de travail sont bien les deux faces d'une même pièce.

- **1- Approbation du procès-verbal du CT du 18 février 2016**
- **2- Suites données au CT du 18 février 2016**

Parmi les points abordés on notera :

- **l'abondement du plafond d'emploi** : 2 ETP supplémentaires sont accordés à l'établissement à compter de 2017. Les moins blasés diront que c'est toujours ça de pris. Mais apprendre que ces 2 postes nouveaux seront du Titre 3 (rémunérés par l'établissement) à de quoi tempérer l'enthousiasme ; d'une part ce type d'emplois n'est pas gravé dans le marbre, et d'autre part ces ETP sont destinés à être très directement fléchés vers des postes de cadres. De plus, s'ils devaient être occupés par des contractuels, ces emplois ne cadreraient pas vraiment avec l'esprit de l'instruction ministérielle du 27 juillet 2015 de gestion des agents non titulaires. Cette circulaire réaffirme en effet le principe de l'occupation des emplois permanents par des fonctionnaires, et entend limiter les abus au recrutement sur contrats.

- **la mise en place du RIFSEEP** : ce nouveau régime indemnitaire s'applique aux agents de la filière administrative depuis le 01 janvier 2016. L'administration nous assure que depuis le précédent CT les agents ont en définitive reçu, par courriers individuels, des informations sur ce régime avec le groupe de fonction dans lequel ils sont versés.

- **la réforme des logements de fonction** : un groupe de travail se réunira le 02 décembre pour aborder la question des astreintes des NAS et des COPA, lesquelles doivent être questionnées, afin que le nombre d'astreintes assurées par les unes et les autres soit mieux différenciées.

- **le tableau synoptique du PCS Musée/schéma directeur** : nous avons fait valoir que ce tableau, qui sera démonté pour créer le nouveau PC sûreté, pouvait présenter un intérêt au titre du patrimoine industriel du XXe siècle, quand bien même ce tableau n'est pas inscrit à l'inventaire. En tout état de cause, les dimensions imposantes de cet équipement installé à la fin des années soixante, rendent difficile sa conservation dans le château. La Direction suggère de faire un appel à don via la presse, et précise qu'elle va s'adresser aux Arts et Métiers pour proposer là aussi de leur en faire don.

- **la visite des caves de la cour de la république pour la redistribution des espaces** : un état des lieux a été réalisé, et les dépendances diverses et variées (caves, jardins individuels...) seront incluses dans les nouvelles concessions de logement, après une rationalisation des espaces. Mais qu'on ne s'y trompe pas, le but de cette opération est avant tout lié à la « revitalisation » du quartier de la République prévue dans le cadre du schéma directeur, qui implique de trouver des espaces libres pour installer les locaux des prestataires extérieurs, et en premier lieu pour les

entreprises de surveillance et de ménage. Dès lors on mesure mieux combien les caves situées en rez de chaussée sont des espaces particulièrement convoités.

- **3- Plan de formation 2017**

Sont inscrites au budget initial prévisionnel 2017 de l'EPCF les sommes suivantes :

BI 2017	Formations sécurité-sûreté	32 423,00 €
BI 2017	Formation continue	38 720,00 €
Total BI 2017	FORMATION	71 143,00 €

Alors que l'exercice budgétaire de l'établissement pour 2017 s'annonce particulièrement difficile, les sommes inscrites pour la formation sont en recul de plus de 14 000 € par rapport à 2016 (85 500 €). La baisse concerne essentiellement la part consacrée à la formation continue. Exemple : le nombre de participants aux cours d'anglais étant en diminution, l'établissement ne reconduit pas l'un des trois groupes de niveaux (perfectionnement) soit une « économie » de 4 200 €.

Notre verdict sur la formation tombera lors de l'examen au prochain CT du budget exécuté.

Les priorités dégagées pour 2017 sont : une enveloppe de 2 500 € pour le CRES (centre de ressources scientifiques) : *perfectionnement Micromusée*, 6 200 € pour la régie des œuvres : *formation pour l'installateur*, 8 000 € pour le service des jardins : *plan d'action zéro phyto*, ainsi que la poursuite des actions programmées dans le cadre du DUERP : *actions de management*

En revanche on notera que la part prise par les formations sécurité-sûreté (SSIAP, CACES...), qui incombent directement à l'établissement, reste stable et, bon an mal an, près de la moitié du budget y est consacrée. Cette dépense apparaît de fait incompressible.

Ce plan de formation a été approuvé par vos représentants des personnels CGT. Bien que légèrement moins ambitieuse que l'année précédente, nous constatons que la formation gérée par l'établissement parvient à se structurer peu à peu, avec pour l'organiser, une seule personne dédiée, dont ce n'est, par ailleurs, pas l'unique fonction. Après avoir dénoncé, plusieurs années durant, l'absence d'une véritable politique de l'établissement en matière de formation, (le premier plan annuel de formation digne de ce nom n'est apparu qu'en 2015 !), nous aurions aujourd'hui mauvaise grâce à ne pas soutenir ce domaine essentiel à l'évolution professionnelle des personnels.

- **4- Mise en place d'horaires variables et d'un système de récupération pour les cadres de l'établissement**

Deux situations sont à distinguer :

A- les horaires variables qui peuvent s'appliquer aux agents de catégorie B et C qui ne sont pas soumis à des horaires postés (*services administratifs – service des publics – direction du patrimoine et des collections – service travaux et maintenance*)

En 2010 un premier dispositif d'horaires variables avait été mis en place, mais les plages retenues pour certains services étaient très restrictives et avaient tôt fait de se révéler inadaptées.

Ce régime d'organisation du temps de travail repose sur l'autonomie et la responsabilisation des agents. La plage variable est la période pendant laquelle l'agent est, en principe, libre de choisir chaque jour son heure d'arrivée ou de départ. La plage fixe, en revanche, est la période pendant laquelle l'agent doit être présent au travail, toute absence devant être justifiée. Avec un total cumulé de 4 heures de plage fixe par jour, le système proposé exploite au maximum ce que permet la réglementation.

plage variable	08:00 – 10:00
plage fixe	10:00 – 12:00
plage variable	12:00 – 14:00
plage fixe	14:00 – 16:00
plage variable	16:00 – 20:00

Pour rappel : deux cycles de travail avaient été retenus pour les personnels concernés, l'un de 37h30 hebdomadaires soit 7h30 par jour, l'autre de 38h30 hebdomadaires soit 7h42 par jour pour la très grande majorité des agents (CTP du 17 juin 2010).

Un dispositif de **crédit-débit** (cagnotte) permet le report d'un nombre limité d'heures de travail d'une période sur l'autre. La période de référence retenue est celle du mois. **Celui-ci est fixé à 11h33 maximum par mois et donne lieu à 1,5 jours de récupération par mois soit 18 jours maximum sur l'année (cycle de 38h30).** Pendant les plages mobiles d'une journée ultérieure il est possible de compenser l'excédent (crédit) ou l'insuffisance (débit) des prestations de service par rapport au temps de travail théorique. Un décompte exact du temps de travail accompli chaque jour par chaque agent doit être opéré, et chacun est tenu de se soumettre au dispositif de contrôle automatisé.

Nous avons tenu à faire valoir que ce régime, qui offrait à certaines catégories de personnels des avantages particulièrement appréciables en terme de souplesse quant à l'exécution des heures travaillées, allait fortement contraster avec la « rigidité » des horaires fixes des personnels dits postés, pour lesquels les horaires variables sont difficilement transposables. Dès lors chacun d'entre eux pourra, le cas échéant, utiliser les plages variables pour répondre à des obligations familiales, ou pour convenances personnelles ; autant de facilités permises qui offrent un réel confort dans la gestion de son temps de travail, et favorisent l'équilibre vie professionnelle vie privée. Autre aspect : la notion de retard à la prise de service se trouve effacée par les plages variables, quand pour les agents postés les prises de service sont scrutées. De fait il apparaît que certains peuvent tirer profit de ce qu'autorise la gestion automatisée du temps de travail via le logiciel Hordyplan, quand d'autres (les agents d'accueil et de surveillance et les jardiniers) en sont réduit à de simples pointages d'enrôlement.

Considérant que les horaires variables respectaient la réglementation, s'inscrivaient dans l'évolution des modes de fonctionnement des services concernés, et répondaient à un souhait des agents, vos représentants des personnels CGT ont voté favorablement à ce dispositif. Surtout la première expérience n'a pas montré une utilisation débridée des horaires variables, certains agents n'y ayant jamais recours, car il faut rappeler que ce n'est là qu'une possibilité offerte. Par ailleurs il ne nous est pas apparu que les supérieurs hiérarchiques aient usé de ce dispositif au détriment du libre arbitre des agents qu'ils encadrent.

B- système de repos compensateur pour les personnels chargés de fonction d'encadrement ou de conception (personnels de catégorie A ou assimilés).

Ces personnels relèvent de l'article 10 du décret du 25 août 2000 relatif à l'aménagement et à la réduction du temps de travail dans la fonction publique de l'Etat, et n'ont pas d'horaires fixes de prise et de fin de service. Du fait de la nature de leurs fonctions il est prévu de déroger au mode de calcul du temps de travail retenu pour les autres catégories de personnels de l'Etablissement. Ils doivent néanmoins se conformer à la limite des 1607 heures annuels. Leur temps de travail doit être égal à 38h30 (12 jours d'ARTT) sans excéder 48 heures par semaine, et exclut tout droit à la cagnotte telle que prévue pour les agents de catégorie B et C. En l'état aucun cadre réglementaire ne prend en compte pour cette catégorie de personnels, les heures effectuées au-delà des bornages.

Il est décidé d'instaurer un système de récupération, dès lors que ces personnels se conformeront au contrôle de leur temps de travail en badgeant.

- le débit cumulé autorisé est fixé à 4 heures maximum dans un même mois, lequel doit être récupéré le mois suivant ;

- le crédit cumulé autorisé, sur une ou plusieurs semaines de travail consécutives, ne peut excéder 12 heures sur un mois. Le crédit atteint à la fin du mois est reporté au début du mois suivant et la récupération se fait exclusivement par demi-journée ou par journée.

L'agent devra produire un état mensuel de décompte déclaratif des heures et le soumettre à la validation de son supérieur hiérarchique.

En outre les règles liées au **travail occasionnel** seront appliquées (*circulaire MCC du 27 novembre 2001*). Lorsqu'un agent est appelé, à titre occasionnel, à travailler en dehors des ses obligations de service, les heures travaillées font l'objet d'une compensation en temps qui est valorisée comme suit :

- 50% pour les heures supplémentaires effectuées le samedi ou la nuit
- 100% pour les heures supplémentaires effectuées le dimanche ou un jour férié

La liste détaillée et actualisée des fonctions relevant de l'article 10 que nous a fournie l'administration comporte 22 fonctions distinctes. Or nous avons relevé quatre situations où des agents de catégorie A n'ont pas été pris en compte. Nous demandons qu'ils soient ajoutés à la liste. Par ailleurs nous avons soulevé le cas d'un chef de service inclus dans la liste qui est un agent de catégorie B ! Au bas mot, se sont près de 30 personnes qui sont concernées par ces mesures.

Vos représentants des personnels CGT ont émis un vote d'abstention sur ce second dispositif. Nous avons exprimé nos doutes les plus vifs sur la capacité réelle des uns et des autres à pouvoir se conformer à ce dispositif qui introduit des règles nouvelles, fondées sur un circuit de validation dont on ne voit pas très bien qui en assurera le pilotage et le contrôle, surtout qu'un nombre conséquent de missions sont exercées en dehors du site. En somme dans beaucoup de situations, il pourrait s'agir d'autocontrôle. L'une de nos autres craintes est que la gestion courante de ce dispositif puisse échoir à des agents de catégorie B ou C, alors que leur charge de travail est déjà particulièrement lourde. En vérité le problème qui se pose avec acuité est bien celui du « travail caché », qu'effectue bon nombre de cadres en débordant de leur cycle de travail pour satisfaire leur charge de travail, et qui n'entre pas dans le cadre des heures supplémentaires. Mais si effectivement la surcharge de travail est dans certains cas jugée écrasante, alors en toute bonne logique il conviendrait de s'attaquer en priorité aux causes primaires en les réduisant, et en adaptant la charge de travail des agents aux possibilités réelles des uns et des autres. Mais plutôt que d'engager une réflexion de fond sur son propre mode de fonctionnement, et se confronter aux effets que la suractivité de l'établissement produit sur les personnels en dégradant leurs conditions de travail, l'administration préfère s'en tenir à des solutions d'accompagnements. Soyons clairs : on ne peut que se féliciter que la problématique prégnante du « travail caché » émerge, mais il est cependant difficile de croire que le dispositif proposé puisse contribuer à l'éradiquer et à alléger la charge de travail. Et c'est plus sûrement la quadrature du cercle qui se profile : l'agent fait des heures à n'en plus compter, va pouvoir en récupérer certaines, mais risque bien au final de devoir redoubler d'effort pour rattraper le « temps perdu » pour accomplir sa tâche, sauf en définitive ... à renoncer tout bonnement au repos compensateur prévu ! Rappelons enfin que la durée maximale de la journée de travail demeure fixée à 10 heures. Le plus sage serait assurément de s'y tenir, en s'écartant le moins possible de son cycle de travail.

• 5- Bilan social 2015 de l'établissement

Construit à partir de nombreux indicateurs, dont la liste est fixée par un arrêté, c'est le document qui aide le mieux à appréhender la situation des effectifs de l'EPCF. Un premier constat s'impose : l'état des forces en présence est tout sauf flamboyant.

Au 31 décembre 2015, l'Établissement comptait 140 agents en poste (82 hommes et 58 femmes) pour 133,88 ETPT réalisés (titre 2 et 3 hors et sous plafond), dont 6 personnes sous contrat emplois d'avenir.

26 agents ont également effectué des vacances au sein du pôle billetterie pour pourvoir aux besoins saisonniers et d'accroissement d'activités.

Titre 2	Titre 3 Sous plafond	Titre 3 Hors plafond
ETPT réel : 123,91	ETPT réel : 4	ETPT réel : 5,97

L'écart observé entre les 123,91 ETPT consommé (titre 2 : rémunéré par le ministère) et les 127 ETP gérés, s'explique par le taux de turnover relativement élevé en 2015 (8,2 %) et la durée de certaines vacances de postes.

Parmi les 140 agents, **105 sont des agents titulaires de la fonction publique (soit un ratio de 75% de titulaires et 25% de non titulaires/contractuels).**

Sur les 35 agents contractuels on dénombre :

- 22 contrats à durée indéterminée sur titre 2
- 6 contrats à durée déterminée (1 an renouvelable 2 fois - emplois d'avenir)
- 2 CDD de trois ans sur titre 3
- 5 CDD de trois ans sur titre 2

L'âge moyen des agents de l'Établissement est de 48 ans au 31 décembre 2015, avec 11 agents âgés de 60 ans et plus, soit 7,85% des effectifs.

Au titre des promotions on notera que 16 agents ont été promus.

Parmi les données se rapportant à la maladie il est comptabilisé 1629 jours ! de congés de maladie ordinaire, et 563 jours de congés d'accident du travail imputable au service.

Notre commentaire sur ce bilan est sans appel, et n'a nul besoin d'être nuancé : le niveau des effectifs alloués à l'établissement est parfaitement indigent au regard des missions de l'établissement. S'il fallait s'en convaincre, il suffirait de dresser la liste des postes correspondants à des missions permanentes qui devraient être assurés par des emplois de titulaires, et qui ont été, soit externalisés, soit occupés au long cours par des stagiaires de type Initiative 77 ; et c'est sans compter avec toutes les activités diverses et variées confiées à des prestataires multiples faute de temps pour les traiter en interne. Malgré ces expédients la charge de travail qui pèse sur les personnels est au plus haut, et dans certains cas aux limites de la surchauffe généralisée. Et la mise en place d'un système de repos compensateur pour les cadres (point n°4) vient à point nommé illustrer cette réalité criante. Dans ce contexte la faible progression des effectifs constatée en 2015 (+ 5 ETP concédés pour la première phase du schéma directeur de rénovation du château), n'y fait rien, tant le fossé se creuse irrémédiablement entre le volume d'activités croissant brassées par l'établissement, et le nombre de personnels disponibles pour y faire face. Et pas besoin d'être grand prophète pour savoir que la phase active du schéma directeur, avec son cortège de travaux qui monopolisent toutes les attentions, va donner un coup de boutoir supplémentaire à la très grande fragilité des effectifs. Pour l'embellie on repassera !

• 6- Présentation des dernières fiches de poste

Ont été publiées sur la BIEP depuis le précédent CT les fiches suivantes :

- *chef du service des ressources humaines et des moyens généraux (attaché d'administration catégorie A)*
- *adjoint au responsable de l'action culturelle (technicien des services culturels catégorie B)*
- *assistant de la Direction du patrimoine et des collections (secrétaire administratif catégorie B)*
- *tapissier (technicien d'art catégorie B).*

L'avis de l'administration ayant fluctué ces derniers mois sur le profil de certains postes, celle-ci va remanier certaines fiches ; par exemple le poste de tapissier va faire l'objet d'une (re)publication en catégorie A cette fois ci, pour un poste de chef des travaux d'art.

- **7- Point d'étape sur la mise en œuvre du service civique**

Pour rappel : l'EPCF a obtenu un agrément le 21 mars 2016 pour accueillir 4 jeunes dans le cadre du service civique :

- 2 au service des publics pour des missions de 10 mois au maximum ;
- 2 au service des jardins pour des missions de 6 mois au maximum (*missions de médiation*).

Les profils de poste ont été publiés pour les 2 jeunes rattachés au service des publics. Trois candidatures ont été présélectionnées sur la vingtaine de candidatures parvenues.

Première mission : soutenir les actions culturelles et de valorisation du château.

Seconde mission : développer et accompagner un projet d'éducation artistique et culturelle au château de Fontainebleau.

- **8- Circulaire sur les autorisations d'absence et facilités horaires**

Présentation de la nouvelle version de la circulaire en date du 25 mars 2016, qui actualise les droits des agents au vu, d'une part, de l'évolution de la réglementation et, d'autre part de certains besoins nouveaux recensés.

- **9- Contrat d'objectif et de performance (COP)**

C'est un peu un ovni, qui a surgi tel un objet interstellaire ! En effet ce point n'était pas inscrit à l'ordre du jour, et un copieux document bardé d'indicateurs de performance nous est parvenu la veille de la séance comme un aérolite qu'on ose à peine toucher. Avec ça, débrouilles-toi ! Évidemment il était pour nous hors de question d'accepter de traiter ce point ex abrupto. En définitive, il nous aurait fallu comprendre que l'administration nous faisait là, la faveur de nous le transmettre pour information en avant première, avant son passage devant le très sérieux Conseil d'administration du 13 décembre prochain. Merci bien pour cette délicate attention !

Le COP pour les nuls c'est quoi ?

Les opérateurs de l'État sont tenus de s'engager dans une démarche de performance avec l'État en élaborant un COP. Il s'agit d'un document contractuel qui fixe les orientations stratégiques de l'opérateur pour une période donnée et définit les modalités de mise en œuvre de ces orientations. Et comme l'établissement public du château de Fontainebleau est un opérateur de l'État celui-ci doit donc passer sous les fourches caudines de Bercy. On y revient, comme on dit.

Fontainebleau le 20 novembre 2016