



# Compte Rendu du CHSCT-AC du 28 novembre 2017

## Préambule

La situation en Administration centrale est de plus en plus critique : les déménagements à venir dans le cadre du projet Camus et les suppressions d'emplois et réorganisations prévues dans le programme Action Publique 2022 et le PLF 2018 sont les mêmes ingrédients du cocktail porteur de souffrance, de tension et de mauvaises conditions de travail de la RGPP.

A cela s'ajoutent le manque de bilans des précédentes réorganisations des Services et de la mise en place des outils informatiques, et si certains bilans sont faits c'est seulement grâce à l'insistance et la ténacité des organisations syndicales. La CGT-Culture et les autres organisations syndicales ne cessent de poser ces questions essentielles impactant la santé, la sécurité et les conditions de travail des personnels et auxquelles l'administration a du mal ou ne veut pas répondre. Ou apporte comme seule et unique réponse sa volonté d'aller encore plus vite dans le démantèlement du ministère et pour ce qui nous concerne des services d'Administration centrale (AC). La CGT-Culture se bat et continuera à se battre en AC comme dans les autres services et établissements de notre ministère contre cette politique de destruction des conditions de travail des personnels et pour un Service public de la Culture au service de tous.

Mais il y a besoin de la mobilisation de toutes et de tous.

Toutes et tous ensemble nous avons la capacité et la force de peser et de réinventer notre ministère.

## SOMMAIRE :

- Projet Camus
- Rapport d'activité 2016 de l'inspectrice santé et sécurité au travail (ISST) pour l'administration centrale
- Action Publique 2022 et PLF 2018 : incidence sur les emplois et le fonctionnement de l'AC
- Bilan 2016 du recrutement et de la titularisation des personnes en situation de handicap et des aménagements de postes
- Mise en œuvre de la transition numérique au sein de l'AC
- Modalité de suivi et bilan d'application de la Charte sociale

## SUIVI DES POINTS :

- RenoirH
- Centre National de la Préhistoire CNP
- DICOM
- DGLFLF
- Télétravail

**Préambule sur les questions diverses :** la CGT-Culture a rappelé l'importance de maintenir l'équilibre entre la définition de l'ordre du jour un mois avant la tenue du CHSCT pour permettre à l'administration de réunir les documents à transmettre dans le délai légal et la possibilité de poser des questions diverses jusqu'au jour même du CHSCT, ces questions pouvant faire l'objet d'échanges et de réponses écrites entre deux instances.

### **Projet Camus :**

La CGT-Culture a rappelé son opposition à ce projet de déménagement qui se fonde sur une baisse des effectifs, confirmée par le PLF 2018 et amplifiée par le programme AC 2022, et sur une dégradation des conditions de travail, malgré les effets d'annonce de l'administration sur leur amélioration annoncée. Il est vrai qu'avec la coupe prévue dans les km linéaires des Archives censées se recentrer sur l'« essentiel », elle pourrait tenir parole !

Depuis le copil du 10 novembre dernier ce projet de déménagement est entré dans la phase de « macro-zonage » qui a pour objet de répartir les services par étage dans les 3 sites (Valois, Bons-Enfants et Quadrilatère des Archives). Le calendrier présenté par l'administration nous informe que l'arrêté de restructuration (pour la SDSI) sera présenté au CT AC le 19 décembre prochain. Cette restructuration n'est jamais passée pour avis au CHSCT-AC, ce qui prouve une nouvelle fois le peu de respect de l'administration à l'égard du dialogue social malgré ses grands discours.

Du point de vue de la méthode la CGT-Culture déplore l'absence de données concrètes jamais fournies aux organisations syndicales et une analyse des besoins bien maigre (quelques métadonnées et une méthodologie à grands traits ne fait pas office de contenu détaillé). Peut-on parler de réelle concertation ? Ce n'est pas le calcul du nombre de vues des vidéos de la ministre et de l'animation mises en ligne sur Sémaphore qui va nous convaincre, alors même que l'inspectrice santé et sécurité au travail de l'administration centrale préconise dans son rapport d'activité de 2016 « que les besoins de tous les agents concernés soient recueillis avant toute décision définitive d'implantation des services ».

La CGT-Culture a mis l'accent sur la situation des agents de la SDSI au Fort de Saint-Cyr (les plus impactés alors que le lieu est peu coûteux), après avoir réalisé un sondage anonyme auprès d'eux. Vous pouvez le consulter sur le site de la CGT-Culture en cliquant sur ce [lien](#). Ce sondage confirme l'opposition des agents au projet, la majorité d'entre eux ne souhaitant pas rejoindre les sites des Bons-Enfants et de Valois et pour cause : après leur avoir imposé le déménagement du centre de Paris à Saint-Cyr il y a 10 ans (et les contraintes notamment familiales qui en ont découlé), on leur demande de faire marche arrière. Malgré les affirmations de l'administration sur l'accompagnement individuel qui leur sera proposé, nous ne pouvons écarter l'idée que des plans de départ volontaire seront privilégiés par les agents qui ne pourront se payer un hébergement à proximité de Paris.

## **Rapport d'activité 2016 de l'inspectrice santé et sécurité au travail (ISST) pour l'administration centrale**

L'inspectrice se fait l'écho des alertes de la CGT-Culture sur la nécessité de recruter en urgence un conseiller de prévention à temps plein pour l'Administration Centrale, « notamment afin d'accompagner la mise en œuvre de l'opération de regroupement des services, Camus 2019 » et pour soulager le BSST qui se voit obligé de prendre en charge des missions qui ne lui incombent pas (comme l'animation des assistants de prévention et la gestion du DUERP) et qui participent à l'alourdissement de la charge de travail des agents de ce bureau. La CGT-Culture a également demandé que le BSST soit renforcé.

L'absence d'un agent de prévention sur le site de Valois depuis 2 ans et l'absence d'animation du réseau des assistants de prévention ont également été pointées.

L'arrivée d'un nouveau médecin de prévention le 13 novembre est une bonne nouvelle pour le Service et la couverture des agents en Administration Centrale, néanmoins la CGT-Culture a réitéré la demande d'un autre recrutement afin de pouvoir pleinement couvrir son périmètre, la DGLFLF étant toujours en attente.

Pour information, l'administration a indiqué vouloir organiser des matinées de prévention sur l'exemple des Midis de la Culture, ouverts à l'ensemble des agents. Quant aux formations destinées aux encadrants relatives aux risques psycho-sociaux préconisées par le rapport d'activités, peut-être verront-elles le jour en 2018...

### **Action Publique 2022 et PLF 2018 : incidence sur les emplois et le fonctionnement de l'AC**

L'administration nous a présenté à nouveau sa note méthodologique présentant le processus du programme Action Publique 2022 et son calendrier (conduite des 3 chantiers en parallèle : le Comité d'Action Public 2022 – CAP 2022, le Forum de l'Action Publique et des chantiers transversaux, voir pour le détail le [compte-rendu du CT AC du 16/11](#)).

Elle a rappelé que le document ayant fuité le 10 novembre dernier dans la presse n'est pas validé, sa forme la dérangeant apparemment plus que son fond. Pourtant la notion d'« Archives essentielles » aurait été introduite lors d'un séminaire d'archives départementales pour une mise en application dans les années qui viennent.

L'administration nous a rappelé que la ministre présentera au CTM du 4 décembre sa « véritable » contribution à l'AC 2002, censée servir de base au dialogue social jusqu'au premier trimestre 2018.

La CGT-Culture a donc évoqué les données à ce jour déjà arbitrées :

- La lettre du Secrétariat Général du Gouvernement (SGG) aux Secrétaires généraux des ministères du 27 septembre 2017 qui précise que sur les 50 000 suppressions de postes prévues dans la Fonction publique d'État, 37 000 doivent être effectuées d'ici 2019
- le PLF 2018 qui prévoit 60 suppressions de poste en Administration Centrale pour la prochaine année
- la réflexion en cours sur une réorganisation des services en Administration Centrale mentionnée par le Secrétaire Général lors de la réunion pour le préavis de grève du 10 octobre dernier. En plus de chasser les agents considérés comme des doublons, l'administration regarde s'il n'existerait pas des services doublons, notamment parmi les services support des Directions Générales et du Secrétariat Général.

Concernant la première vague de suppression de 60 postes en Administration Centrale l'année prochaine (334 suppressions étant prévues d'ici la fin du quinquennat selon le « document de travail » AC 2022, les 60 postes 2018 en font-ils partie ?), la CGT-Culture a rappelé que les services, fragilisés par les précédentes réformes, fonctionnent à flux tendus, la plupart des agents étant déjà surchargés. Par conséquent, toute nouvelle suppression de poste engendrera la disparition de missions ou la redistribution de charges du travail sur les collègues.

La CGT-Culture, qui continuera à lutter et à s'opposer à cette politique de suppressions de postes absurde, a néanmoins assumé son rôle dans l'instance en demandant que soit mise au vote la motion suivante :

*« Nous demandons qu'avant toute décision, toute suppression de poste soit présentée pour avis au CHSCT-AC avec toutes les informations relatives à ces suppressions : arrêt de la mission, maintien de la mission avec redistribution des charges de travail (fiche de poste de l'emploi supprimé et fiches de postes des autres agents du service avant et après redistribution) ».*

**Vote :** CGT-Culture 4 pour, CFDT-Culture 2 pour, SUD Culture 1 pour.

### **Bilan 2016 du recrutement et de la titularisation des personnes en situation de handicap et des aménagements de postes**

Bien que l'objectif des 6% ne soit pas atteint, la CGT-Culture a reconnu les efforts accomplis depuis quelques années par l'administration dans sa politique de recrutement en situation de handicap. La hausse du taux d'emploi du ministère est passée de 5,22% en 2015 (déclaration 2016) à 5,69% en 2016 (déclaration 2017).

La refonte prévue du mode de calcul des prestations délivrées par les entreprises adaptées (EA) et les établissements et services d'aide par le travail (ESAT) pour la fonction publique va directement impacter le mode de calcul du taux d'emploi du ministère pour les prochains exercices. Dans la mesure du possible, une demande du maintien de l'ancien calcul en parallèle au nouveau a été faite pour que nous puissions avoir la juste visibilité de l'évolution du taux d'emploi entre les déclarations 2017 et 2018. La

CGT-Culture a demandé à ce que soit communiqué dans le bilan annuel le nombre et les motifs de refus de titularisation le cas échéant.

### **Mise en œuvre de la transition numérique au sein de l'AC**

La CGT-Culture a été la première à exiger un passage en CHSCT de toutes les applications ou logiciels nouveaux au sein du ministère.

Il a été souligné la nécessité de trouver un meilleur équilibre entre le pilotage des chantiers de la SDSI sur la mise en œuvre de la transition numérique et leurs impacts en CHSCT-AC, le suivi au sein de cette instance étant insuffisant. Il est donc essentiel d'intégrer des points pour information ou pour avis sur ces différents chantiers et d'effectuer des bilans des chantiers déployés (comme par exemple pour Goïa).

La CGT-Culture a rejoint la nécessité de positionner de manière forte le ministère au niveau interministériel afin de faire valoir nos intérêts et spécificités et a demandé que le CHSCT-AC puisse travailler en amont des projets et demandes que le ministère portera au niveau interministériel.

### **Modalité de suivi et bilan d'application de la Charte sociale**

L'intitulé de ce point peut laisser entendre qu'un bilan d'application de la Charte sociale a été porté à connaissance des représentants des personnels. En réalité ce n'était pas le cas.

L'administration nous a présenté la documentation concernant les différents plans de prévention des entreprises prestataires (documentation complète préparée par le BFS), mais rien sur l'intégration de ces règles sociales dans les appels d'offre et les actions mises en place pour inciter les entreprises prestataires à respecter l'égalité F/H, la diversité, etc. Concernant l'accès à la Culture des salariés qui travaillent pour ces entreprises, aucune documentation n'a été communiquée et très peu de réponses ont été apportées aux demandes faites par la CGT-Culture : quid d'un accès à la carte culture, de la participation aux « Midis de la Culture », d'une convention avec des établissements géographiquement proches (exemple du Louvre qui donne accès aux expositions du musée aux salariés des entreprises prestataires). Certes, les entreprises qui travaillent avec le BFS ont droit à la visite privée du ministère pendant les Journées Européennes du Patrimoine, mais cela reste très insuffisant au regard des objectifs de cet accord. L'administration travaille pour voir s'il y a la possibilité pour ces salariés d'accéder aux services de la bibliothèque du personnel. Si l'un des axes politiques prioritaires de notre ministère est la démocratisation culturelle et l'accès à la culture, nous pouvons nous demander comment la Ministre arrivera à le mettre en œuvre dans son ensemble alors qu'il n'est même pas effectif au sein des murs du ministère.

## SUIVI DES POINTS :

**RenoirH** : alors que le module de formation de RenoirH ne prend en compte que les agents du ministère, la CGT-Culture demande depuis plusieurs années que soit trouvée une solution pour intégrer les formations ouvertes aux autres agents territoriaux et internationaux comme celle des archives, afin le service de formation évite de faire des doubles saisies sur deux applications différentes. L'administration a assurée chercher à solutionner le problème.

**Centre National de la Préhistoire (CNP)** : La CGT-Culture avait participé à une visite du CHSCT du CNP à Périgueux en juin dernier. Cette visite avait pointé un nombre importants de problèmes à régler pour ce CNP qui rayonne internationalement dans le domaine des grottes et abris ornés avec une équipe très réduite de 5 personnes permanentes (voir le [compte-rendu du CHSCT du 27 septembre 2017](#)). Suite à cette visite dans le cadre du CHSCT, le BFS a organisé lui-même une visite et a pu vérifier ce que notre rapport avait pointé. La réponse de l'administration et du BFS a permis doré et déjà de répondre favorablement aux besoins du CNP notamment dans le remplacement du véhicule utilitaire et la mise aux normes prochaines des installations électriques, de sécurité et d'incendie. Un calendrier prévisionnel des différents travaux à engager a été fourni pour l'année 2018. **La CGT-Culture remercie l'administration des actions qu'elle a entamées pour mettre à niveau le CNP en termes de sécurité et de conditions de travail et de soutenir ce service si précieux et aussi légitime de notre ministère.** C'est l'exemple même d'une collaboration exemplaire à poursuivre envers les établissements en région qui dépendent à présent de l'administration centrale.

**DICOM** : la CGT-Culture a rappelé que depuis sa réorganisation en 2015, les conditions de travail à la DICOM continuent d'être difficiles, comme l'illustrent les vacances de postes qui perdurent et notamment celle de responsable du pôle Internet et nouvelles technologies, les nombreux arrêts maladie, l'absence de stratégie claire de la veille Internet entre le SCPCI et la DICOM. La CGT-Culture a donc de nouveau alerté sur la nécessité de faire un réel bilan objectif de ces réorganisations, et ce sous la conduite du DSM. La CGT-Culture pense en effet que ce service, qui avait mené les « audits » et accompagné la DICOM dans sa réorganisation en 2015, est le plus à même pour dresser ce bilan. **L'administration par la voix du Président du CHSCT-AC refuse de faire ce bilan.**

La CGT-Culture a soumis au vote la demande suivante :

*« Du fait que des difficultés perdurent à la DICOM et suite à l'audit et aux préconisations que le DSM avait faites en 2015 pour sa réorganisation, nous demandons que le DSM fasse un bilan après plus de deux ans de mise en place. Bilan qui concernera notamment les activités de veille et de documentation réparties depuis entre la DICOM et le SCPCI ».*

**Vote** : CGT-Culture 4 pour, CFDT-Culture 2 abstentions, SUD Culture 1 abstention.

**DGLFLF** : l'administration n'a pas pu fournir d'éléments suite à la mise en œuvre du plan d'action qui s'est terminé en février dernier. **Le rapport de l'IGAC est par ailleurs toujours en attente de communication.**

**Télétravail** : en raison de la mise en place récente du télétravail (arrêté ministériel du 31 mars 2017), un bilan annuel détaillé sera réalisé au printemps 2018. À ce jour 23 demandes ont été transmises et validées, un dossier est en attente. Il a été confirmé par l'administration que le refus à une demande de télétravail ne peut concerner que les tâches listées par l'arrêté. La question de l'encadrement implique néanmoins de réfléchir aux modalités pour trouver un juste équilibre entre la présence nécessaire pour le bon fonctionnement du service et les tâches de l'encadrant pouvant être exercées à distance. Le nombre de sessions de formation pour 2018 sera prochainement communiqué par l'administration.