



Section CGT Culture du château de Fontainebleau

Compte rendu du Comité technique de
l'Établissement public du château de
Fontainebleau du 14 décembre 2017

CT du 14 décembre 2017

(début de séance 10h, fin de séance 12h30)

Présents :

- Administration : M. Hébert, Mme de Gourcuff, Mme Roig, M. Plumel, M. Colin
- Délégation CGT-Culture : M. Lallemand, M. Sabatin, M. Izarn, M. Bouclon.
- Secrétaire de séance : M. Bouclon
- Prise de notes pour l'EPCF : M. Raymond.

- **Point n°1 :**

Approbation du PV du CT du précédent en date du 5 octobre 2017.

- **Point n°2 : Suites données au CT du 5 octobre 2017.**

- Confirmation de la possibilité d'accès au château (et domaine) pour les fonctionnaires autorisés à porter une arme y compris en dehors des heures de service dans le cadre de la nouvelle loi Sécurité (fin de l'état d'urgence).

- Suite au réaménagement des espaces d'accueil au cours de l'année 2018, le registre santé sécurité utilisable par les visiteurs sera disposé au comptoir des visioguides (il n'y aura plus de vestiaires). De plus sera disposé un registre d'accessibilité - opposable - destiné à présenter les aménagements et dispositifs d'accessibilité - pour les personnes à mobilité réduite - aux visiteurs qui le souhaiteraient.

- Diffusion du nouveau règlement de visite - à approuver lors de ce CT - au format poche, aux agents d'accueil et surveillance, en début d'année 2018.

- Prise en compte des remarques notifiées lors du CT du 5 octobre en séance, pour adapter l'organigramme en ce qui concerne la Direction des collections et du patrimoine et ce lors du prochain CT (février 2018).

- Monter un groupe de travail sur la problématique des astreintes des agents logés, afin de décliner à l'échelle de l'EPCF les nouvelles dispositions législatives de l'arrêté de novembre 2015. Le tout devra être validé lors d'un prochain CT.

- **Point n°3 : Fiche de poste et cycle de travail d'un agent chargé de l'accueil des publics et de la billetterie. (pour avis)**

- Au regard de sa fiche de poste validée en ce CT, cet(te) agent(e) travaillera au sein du pôle « billetterie et réservation » - lui-même placé au sein du service de l'accueil - et sous l'autorité hiérarchique du (de la) chef(fe) de pôle.

- Les principales fonctions de cet(te) agent(e) seront d'ordre manutentionnaire, d'accueil et d'accompagnement : conduire des groupes sur lieu de visite ou atelier, accueillir des visiteurs notamment en situation de handicap, assurer le transport des appareils de médiation (par exemple les visioguides), veiller au rangement des espaces d'accueil...etc.

- En plus de ces activités principales, la fiche de poste prévoit que cet(te) agent(e) pourra effectuer des tâches (magasinage, préparation de salles) pour le compte de la direction administrative et financière (DAF). Mais dans ce cas le (la) responsable du pôle billetterie et réservations devra être prévenu(e) en amont et décidera in fine en tant que responsable hiérarchique de l'agent(e) de la possibilité de sa mise à disposition auprès de la DAF. Tout ça devra se faire en bonne intelligence au bénéfice de tous – y compris évidemment de l'agent(e) – mais vos élus seront particulièrement attentifs à ce que cette mise à disposition transite effectivement par le biais du pôle billetterie et réservations ou du service de l'accueil.

- Enfin le cycle de travail de l'agent(e) sera l'un des 2 en usage au sein du pôle accueil et billetterie

- Résultat du vote : approbation.

- **Point n°4 : liste des fonctions relevant de l'article 10 du décret 2000-815 du 25 août 2000 (pour avis)**

- L'article 10 est une disposition du décret relatif à l'aménagement du temps de travail concernant les cadres c'est-à-dire les « *personnels chargés soit de fonctions d'encadrement, soit de fonctions de conceptions lorsqu'ils bénéficient d'une large autonomie dans l'organisation de leur travail ou sont soumis à de fréquents déplacements de longues durée ...* ». Le mode de calcul du temps de travail de ces personnels est fixé en nombre de jours travaillés et non en nombre d'heures. Les cycles de travail horaires ne s'appliquent pas à cette catégorie de personnel qui bénéficie d'une attribution forfaitaire de 12 jours de RTT. Ces personnels ne sont pas astreints au pointage.

- La mise en place d'un nouvel organigramme au 1^{er} janvier 2018, d'une nouvelle architecture organisationnelle, la création de nouvelles directions et le nouvel étagement des services a suscité la « création » de nouveaux postes à responsabilités (directeurs (trice), chef(e) de services, responsables, adjoint auprès de...) d'où l'ajournement de la liste des agents soumis à l'article de 10.

- Avec le nouvel organigramme l'on passe de 24 agents du château sous article 10 (situation en 2017) à 30 agents dès 2018.

- Résultat du vote : approbation.

- **Point n°5 : Projet de règlement de visite de l'EPCF (pour avis)**

- Le règlement de visite de l'EPCF a déjà fait l'objet, de modifications et d'ajournements lors du précédent CT du 5 octobre (cf. compte rendu du CT du 5 octobre).

- Restaient 2 imperfections apparues depuis lors et corrigées lors de ce CT : 1) la prise en compte par anticipation de la mise en place des nouveaux espaces d'accueil et de billetterie dès 2018 et donc la suppression de toute mention de « vestiaires » dans le

nouveau règlement de visite, car dans ces nouveaux espaces d'accueil les vestiaires seront remplacés par des consignes d'un nouveau type ; 2) le déplacement de l'évocation de la loi du 11 octobre 2010, dite loi Copé, afin de réduire toute ambiguïté quant à sa portée.

- Résultat du vote : approbation.

- **Point n°6 : Présentation du bilan social 2016 de l'Établissement**

- C'est une disposition du décret du 15 février 2011 que de présenter annuellement le bilan social de l'établissement en CT.

- Normalement c'est l'occasion d'échanges et de débats à propos des effectifs, de l'âge moyen des agents, de la répartition des effectifs par catégorie, statut, genre...mais aussi du niveau et du nombre d'arrêts maladie, du taux de turn-over (le ratio entre les départs et les arrivées) ...etc. L'intérêt d'un tel document réside dans, l'observation de l'évolution des indicateurs d'une année sur l'autre d'une part et d'autre part dans les enseignements que l'on peut en tirer.

- Quelques exemples de données tirées du bilan social 2016 :

- Effectifs des agents, titulaires et sous contrat, au service de l'Établissement Public du Château de Fontainebleau (EPCF) : 140 agents (134,22 Équivalents Temps Plein)
- Nb d'agents titulaires de la fonction publique : 106 agents
- Nb d'agents contractuels (CDD, CDI, contrats ministère, contrats établissement) : 34 agents
- Age moyen des agents de l'EPCF : 49 ans.
- Répartition par sexe des agents de l'EPCF : 44,3% de femmes ; 55,7 % d'hommes.
- 5 agents ont été promus de grades / 6 agents ont été promus de corps (concours, examen, liste d'aptitude).
- 11 agents ont rejoint l'EPCF : 8 femmes / 3 hommes (détachement, mutation, réussite concours) // 12 agents ont quitté l'EPCF : 5 femmes/7 hommes.
- 1199 jours de congés maladie ordinaires (contre 1629 en 2015) mais aussi 137 jours de congés longue maladie/longue durée (contre 36 jours en 2015) et 285 jours d'arrêt pour accidents du travail (contre 565 jours en 2015).
- Actes de violence physique envers un personnel (ou entre personnel) : aucun.

- Quelques remarques de vos élus : 1) l'indicateur « Rémunérations » (item n°11) n'a pas été renseigné par l'administration de l'EPCF au motif que « *Cet indicateur relève du niveau central* », le fait qu'une forte majorité des agents, titulaires comme contractuels, soient rémunérés sur budget ministériel n'empêche en rien l'EPCF d'être renseigné, la preuve : l'évolution de carrière des agents fonctionnaires/ titulaires dépend tout autant du niveau central alors que tous ces indicateurs (grades, corps, évolution de l'un à l'autre) sont renseignés ; de plus en 2016, 8 agents étaient sous contrat établissement (T3) dont la rémunération ne dépendait absolument pas « du niveau central » mais de l'EPCF : nous n'avons pas davantage obtenu de renseignements sur le niveau de rémunération de ces agents. 2) Vos élus ont regretté l'absence d'un indicateur qui aurait eu toute sa place au côté de l'indicateur « *Nombre d'actes de violence physique envers le personnel (ou entre personnel)* » au sein de l'item n°13 : Risque professionnels ; c'est un indicateur que l'on aurait pu intituler « *Nombres d'actes de violence morale envers un personnel (ou entre personnel)* » car même si ces violences n'ont pas été référencées, il arrive parfois – trop souvent – que les agents en contact avec le public soient victimes de façon plus ou moins grave de : dépréciation, intimidation, voire d'attitudes agressives, sexistes ou/et racistes (sans oublier les agents de sécurité de la société ASGC). Cela est encore plus grave lorsque ces attitudes sont perpétrées entre agents. Rappelons que le choix des items ne

dépend pas de l'EPCF.

- **Point n°7 : Présentation du compte personnel d'activité.**

- Mise en place de ce dispositif dans la fonction publique depuis le 1^{er} janvier 2017.
- Dispositif venant remplacer le DIF (Droit Individuel à la Formation), le CPA est lui-même composé de 2 dispositifs : le Compte Personnel de Formation (CPF) et le Compte d'Engagement Citoyen (CEC).
- Le CPF : permet à l'ensemble des agents public d'acquérir des droits à la formation dans la limite de 150 heures, jusqu' à 400 heures pour les agents de Catégorie C dépourvus de formation. Les droits acquis au titre du DIF sont automatiquement transférés dans le CPF.
- Le CEC : permet d'obtenir des droits à formation supplémentaires en reconnaissance des activités citoyennes exercées par un(e) agent(e) (réserve militaire, activité de direction d'une association, maître d'apprentissage).
- Texte de référence : Circulaire du 10 mai 2017 relative aux modalités de mise en œuvre du Compte Personnel de Formation dans la fonction publique

- **Point n°8 : questions diverses. (mise à l'ordre du jour par vos élus)**

- ***Point sur les Élections professionnelles :***

Les prochaines élections professionnelles auront lieu dans 1 an et pour être précis le **6 décembre 2018** (même si le calendrier précis sera présenté lors d'un bulletin officiel au printemps 2018), les précédentes élections eurent lieu il y a 4 ans, le 4 décembre 2014. Dans 1 an c'est loin, mais en fait c'est très proche car tout un travail en amont, réalisé par les administrations locales et l'administration centrale mais aussi les organisations syndicales, doit être réalisé notamment pour la réalisation et la vérification des différentes listes électorales. Car si la date du scrutin est unique, chaque agent de l'EPCF votera pour 3 instances différentes (CT local, CT Ministériel et CAP de son corps ou CCP pour les contractuel(le)s). Nouveauté concernant les listes des Organisations Syndicales (OS), celles-ci devront être totalement paritaires ou en tous cas refléter la répartition par sexe de l'assiette électorale. Par exemple si en 2017 la répartition hôte/fête dans l'EPCF est de 50/50, les (ou la) listes des OS concourant pour le scrutin du CT de l'EPCF devront comporter autant d'hommes que de femmes. Avouons-le, ce n'est pas le cas de la délégation de vos élus CGT-Culture siégeant au CT de l'EPCF (d'ailleurs ce n'est quasiment jamais le cas pour les autres OS ni dans d'autres instances). Cela risque d'être une vraie difficulté pour constituer certaines listes, y compris la liste CGT-Culture siégeant au CT de l'EPCF : avis donc aux amatrices qui souhaiteraient rejoindre la CGT-Culture et s'impliquer dans la vie de l'EPCF !

- ***Point sur la mise en place du télétravail dans l'EPCF :***

Depuis le 31 mars 2017 un arrêté du ministère de la culture fixe les conditions et modalités de la mise en œuvre du télétravail dans la fonction publique, suite au décret du 11 février 2016 sur le télétravail. A dire la vérité, au ministère comme dans l'EPCF le télétravail n'est pas une totale nouveauté car certains agents - non postés évidemment- ont déjà pu en bénéficier dans des situations bien particulières et circonstanciées (travaux bruyants au château, empêchement du trajet domicile-travail, autorisation spéciale...) mais tout cela... hors cadre législatif précis. L'ambition du décret sur le télétravail est d'utiliser les nouveaux moyens technologiques et numériques afin de mettre en place une nouvelle organisation du travail du moins pour certains types de tâches qui ne nécessitent pas obligatoirement la présence de l'agent sur son lieu de travail (essentiellement tâches

administratives). Tout cela est très cadré par le décret : le télétravail n'est pas un droit mais une possibilité offerte aux agents, l'agent souhaitant télétravailler doit adresser une demande écrite à son responsable hiérarchique, le nombre maximal de jours « télétravaillables » est de 3 jours par semaine, le télétravailleur doit disposer d'un lieu de télétravail aux normes (électrique) et connexion internet au débit adapté, le télétravailleur « doit assurer la confidentialité et l'intégrité des informations qui lui sont confiées ou auxquelles il a accès », d'ailleurs « pour des raisons visant à garantir la protection des données, l'exercice des fonctions en télétravail avec du matériel informatique personnel est interdit ». Il se trouve que le ministère de la Culture a décidé de promouvoir cette nouvelle organisation du travail - sachant quel bénéfice il pourrait en tirer - au travers de différents média internes : site intranet Sémaphore, magazine « Cultures » (n°134) où la cheffe du service des ressources humaines du Ministère en personne, Claire Chérie s'en explique. Or plusieurs agents de l'EPCF ont fait une demande écrite de télétravail à leur chef de service cet été. 1^{er} point : le 14 décembre - jour du CT- aucune réponse de leur avait été encore accordée, alors qu'il y a obligation de réponse écrite argumentée. 2^{ème} point : le nombre de jours télétravaillés n'est pas forcément de 3 jours par semaine mais peut être d'une seule journée voire une demi-journée. 3^{ème} point : travailler chez soi permet pour certaines tâches d'être plus efficace car moins « dérangé(e) » par les aléas du service. 4^{ème} : télétravailler permet de réduire, le temps de transport, le temps « perdu », et in fine le stress. Or que dit Mme la cheffe du service RH du ministère « *Le télétravail est une nouvelle façon d'organiser le travail qui permet aux agents de mieux articuler vie privée et vie professionnelle. C'est la possibilité de réduire les trajets professionnels et d'améliorer leur qualité de vie au travail* ». Mais tout cela n'a pas été suffisant pour convaincre l'administration de l'EPCF ne serait-ce que d'essayer la mise en place de ce nouveau mode d'organisation du travail et ce pour 4 raisons : difficultés techniques de la mise en place, coût de la mise en place, priorité à la sécurisation du système informatique interne, mise en difficulté du service dans lequel les demandes ont été faite. Autant d'arguments a priori qui évidemment n'ont en rien convaincus vos élus. Il va de soi que la condition, nécessaire et sous-jacente au télétravail est la relation de confiance réciproque entre agents et encadrement. Malheureusement ce refus net et catégorique de l'administration de l'EPCF ne permet pas de vérifier l'étendue de la confiance professionnelle que celle-ci place dans ces agents demandeurs. Car comme le dit Mme La cheffe du service RH du Ministère : « *Ce nouveau mode d'organisation du travail repose sur une démarche volontaire de l'agent et une relation de confiance réciproque avec sa hiérarchie* ». Évidemment.

Vos élus « reviendront à la charge » sur la mise en place du télétravail dans l'EPCF.

i les données renseignées sont uniquement quantitatives et donc non nominatives

Fontainebleau le 22 décembre 2017