



Chsct AC du 3 octobre 2018 compte-rendu

Préambule

Le constat au dernier CHSCT-AC de la mandature est qu'il est **très important que le vote soit massif aux élections professionnelles le 6 décembre** prochain. C'est la forte participation aux urnes qui confère une forte légitimité aux représentants du personnel, légitimité d'autant plus essentielle que les dirigeants de notre ministère, dans ce « nouveau monde », passent leur temps à essayer d'**outrepasser les lois et réglementations**. Nous sommes très loin des promesses présidentielles d'exemplarité, et le discours de la ministre au CTM du mois de juillet en est une triste illustration: elle nous affirmait que d'ici fin septembre les DG Patrimoines et Création - vacants depuis plusieurs mois, ce qui est inédit au ministère, seraient nommés. Et pourtant, aujourd'hui 5 octobre, nous sommes toujours sans DG Patrimoines et Création! Quelle exemplarité! Nos dirigeants se permettant tout, nous nous devons d'être **encore plus vigilants et réactifs**.

Votons donc nombreux le 6 décembre et votons CGT-Culture!

Déclaration liminaire de la CGT Culture sur le maintien du CHSCT-AC

Alors que cette instance était la dernière de l'année et qu'un risque de disparition la menace (comme la fusion du CE et du CHSCT dans le privé), nous avons demandé à mettre au vote la **motion** suivante, **adoptée à l'unanimité** :

« Nous, représentants du personnel du ministère de la Culture, tenons à manifester l'importance que nous portons au CHSCT, comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail, instance essentielle et légitime dans la contribution à la protection de la santé et à l'amélioration de la sécurité des agents. Par conséquent, nous demandons le maintien du CHSCT-AC pour les prochaines mandatures. »

CAMUS PARADISE, sans foi ni loi!

L'administration a tenté de **passer en force** en voulant nous présenter pour avis « **les conditions de relogement des agents de l'administration centrale dans les locaux modulaires des archives** » au mépris de la réglementation. En effet ce point n'avait pas été préalablement soumis pour avis au CHSCT Archives, prévu le jeudi 4 octobre, soit le lendemain du CHSCT AC ! Par ailleurs, ce point n'était même pas présenté pour avis mais uniquement pour information dans cette instance. Ce qui montre bien le peu d'intérêt que porte l'administration au respect du droit dans ce « nouveau monde » !

Les organisations syndicales ont voté à l'unanimité le retrait de ce point à l'ordre du jour, point reporté au 12 octobre dans le cadre d'un CHSCT-AC extraordinaire. Par conséquent, les installations de chantiers, prévues le 8 octobre, sont également reportées après la tenue de l'instance.

Le second point pour information sur les « **Principes de mise en œuvre des travaux aux Bons-Enfants** » présentés par l'OPPIC ne concernait en réalité **aucunement les bureaux mais seulement les travaux de certains espaces communs** : cafétéria, pôles de travail en commun, coins café, points photocopies et salles de réunion.

Quid du hall des Bons-Enfants censé accueillir le futur « centre de ressources » ? Nous avons rappelé que la **bibliothèque du SMF**, également concernée par ce regroupement, nécessite à elle seule 450m linéaires pour entreposer ses ouvrages qui sont destinés autant au public interne qu'au **public externe** (étudiants, enseignants et chercheurs). L'administration, restée floue, donne l'impression de ne pas avoir pris en compte les besoins réels liés à un tel regroupement.

Il a été annoncé le **report de 12 mois** du micro-zonage de Bons-Enfants (à début 2020) et par conséquent des travaux et de la date d'emménagement. Ainsi, le site de Pyramides n'a pas encore été mis en vente en raison de ce décalage et afin d'éviter de payer d'éventuelles pénalités de retard de livraison du bâtiment au futur acquéreur. Le déménagement des agents de Pyramides est donc maintenant prévu en mai 2021.

La CGT-Culture a demandé le nouveau calendrier détaillé des opérations et des passages dans les instances prévues avec la documentation afférente (plans avant/après, plans de prévention, cahiers des charges, etc.)

Canicule été 2018

Suite aux fortes chaleurs de cet été et à leur accroissement certain selon les experts météorologiques, nous avons voté pour l'élaboration d'un **plan canicule** afin de prévenir de la chaleur pour les étés à venir.

Rapport d'activité de la médecine de prévention

Nous regrettons de constater que la **situation générale se dégrade** avec un nombre significatif d'agents (+30%) se présentant d'eux-mêmes au service médical et au psychologue de travail, principalement pour des raisons liées au « management ». **L'encadrement reste insuffisamment sensibilisé et formé aux questions de prévention** et en particulier des risques psycho-sociaux et psycho-organisationnels.

En outre, le service médical rencontre des difficultés à obtenir des renseignements sur les effectifs, la nature des risques professionnels rencontrés, la mobilité des agents et les réorganisations à venir (AP 2022, CAMUS).

Nous avons demandé à l'administration d'**anticiper les éventuels départs à la retraite à venir des médecins**, afin de garantir la continuité de ce service déjà très chargé.

Dans le cadre du **comité médical** et de la **commission de réforme**, nous avons demandé à ce que les médecins de prévention fassent systématiquement parvenir **par écrit** leurs remarques détaillées, avec davantage d'informations sur les environnements de travail des agents concernés, afin que les experts extérieurs au ministère aient le maximum d'informations avant de rendre leur avis.

Il a été annoncé qu'un **poste de conseiller de prévention** est publié depuis le mercredi 26 septembre, ce que nous saluons et demandions depuis de nombreux mois.

Relations de travail entre le Cabinet de la ministre et l'administration

Des agents de toutes les directions nous alerté sur des problèmes rencontrés dans le fonctionnement des commandes du Cabinet à l'administration et en particulier sur des commandes passées en direct aux agents, sans informer leur hiérarchie, des commandes urgentes non priorisées par la hiérarchie, etc.

Aucun membre du Cabinet n'était présent, alors que nous avons demandé à ce qu'il soit représenté.

L'administration nous a communiqué une **note de la directrice de Cabinet** datée du 1 octobre qui réprecise les circuits d'information et les modalités d'organisation de travail entre le cabinet, le SG, les DG, le CNC et l'IGAC.

Nous en avons pris acte tout en soulignant que cette note **aurait pu prendre en compte les avis des représentants du personnel avant sa finalisation.**

Quoiqu'il en soit, cette note ne doit pas rester lettre morte mais suivie d'effet.

La note est disponible ci-dessous.

Réorganisation de la délégation musique à la DGCA

À travers cette réorganisation qui nous a été présentée, la direction a rejoint la position que défendaient les représentants du personnel lors du passage en CHSCT AC en 2015 de l'ancienne réorganisation.

Elle acte la **suppression d'une couche hiérarchique** qui n'avait pas lieu d'être (les chefs de pôle) et le **redéploiement de dossiers** entre les chargés de missions et de projet.

Nous constatons que des difficultés persistent, mais cette nouvelle organisation étant effective depuis seulement la rentrée, nous ne sommes pas en mesure de savoir si elles proviennent de la situation antérieure ou de la nouvelle situation. Nous avons donc demandé **un suivi et un point pour bilan** lors du prochain CHSCT de l'année 2019.

Situation de la Sous-direction des affaires juridiques (SDAJ)

Une alerte a été lancée par la CGT-Culture en mai 2017 au secrétaire général en raison de nombreux dysfonctionnements dans ce service, à la suite de quoi une note tentant d'y apporter des réponses a été rédigée par le chef de service et le sous-directeur et diffusée à l'ensemble des agents en décembre 2017.

Les agents ont constaté des améliorations certaines mais la situation est loin d'être totalement réglée.

En effet, **l'incohérence perdure au sein de la politique RH :**

- elle ne favorise pas la promotion interne en recrutant des candidats extérieurs
- elle crée de la confusion dans la chaîne hiérarchique en modifiant les grades de A en A+ pour le poste de chef de bureau du contentieux alors que l'adjoint au sous-directeur est en A, ce qui entrave d'autant plus le parcours professionnel des catégories A.

- elle crée un poste de chargé de mission directement rattaché auprès du sous-directeur et maintient le flou sur le contenu de la mission, risquant d’empiéter sur les celles du bureau de la propriété intellectuelle
- ne résorbe pas le sous-effectif de ce même bureau, où 2 départs ne sont toujours pas remplacés et où 2 vacataires voient leurs contrats fréquemment renouvelés

Nous avons également soulevé la question du **télétravail**, dont la doctrine ministérielle doit être réaffirmée à la SDAJ comme dans l’ensemble des services de l’administration centrale.

Nous avons rappelé que le chef de service et le sous-directeur se devaient de prendre connaissance de la totalité des dossiers gérés par leurs services et pas uniquement des dossiers « phares », afin de prioriser les demandes, accompagner et soutenir les collaborateurs, aller aux RIM plutôt que d’envoyer des chargés de mission seuls (ce qui est en totale contradiction avec une circulaire du Premier ministre).

Enfin, nous avons invité le chef de service à prendre ses responsabilités en matière de RH, la gestion de ses personnels faisant pleinement partie de ses missions.

Incidences du décret destituant la ministre de l’économie du livre

Selon le représentant de la DGMIC, le service du livre et de la lecture (SLL) n’est pas impacté au quotidien par ce décret. Les dossiers gérés par les agents sont identiques, en revanche les circuits d’information et de validation ne passent plus par le cabinet de la ministre mais par celui du Premier ministre.

Néanmoins, nous constatons que cette situation **affaiblit le ministère** dans ce secteur. Sans omettre le rôle du directeur du livre ou de la DGMIC, leur parole est politiquement moins forte que celle du ministre dans le cadre d’arbitrages avec Matignon.

Migration vers le système de messagerie et d’agenda Outlook / Exchange

Nous regrettons que l’État, dans son ensemble, n’ait pas atteint son objectif de déployer dans toutes ses administrations des applications libres et de les faire évoluer, à la faveur des formats propriétaires et du monopole de certains géants de l’informatique américains.

Après la bureautique, place donc à la messagerie. L’administration n’avait même pas envisagé de faire passer pour avis dans cette instance l’impact sur la santé et les conditions de travail de cette migration complexe d’applications, et encore moins au niveau ministériel, alors que les agents des DRAC et des SCN sont également concernés! Nous avons donc demandé une

réunion « CHSCT ministérielle » sur le bilan de la migration après la période de test réalisée à la SDSI d'ici fin octobre.

Bureau de l'inventaire des collections au SMF

Une analyse de l'activité du bureau a été réalisée par une société extérieure en raison d'une surcharge de travail et à une mauvaise organisation en 2017. En réponse aux préconisations du rapport, des solutions ont été récemment apportées comme le recrutement d'un agent et la modification de la polyvalence de l'équipe.

L'activité de ce bureau sera intégrée au tableau de suivi des travaux du CHSCT.

Suppressions de postes en administration centrale

Alors que ce CHSCT est le dernier de l'année, nous n'avons que des informations au compte-goutte sur ces suppressions de poste et sommes toujours loin des **60 postes** demandés par le Gouvernement sur l'année 2018 (sans évoquer les postes dédiés au Pass culture qui viennent rallonger le nombre de postes à rendre, voir plus bas). Il y aurait à ce jour **un peu plus d'une 15^{aine} de postes supprimés** selon l'administration (non renouvellement de CDD, non remplacement de départs en retraite ou de mobilité).

A quand une gestion prévisionnelle des emplois, des effectifs et des compétences (GPEEC)? Et, double difficulté, à quand une GPEEC basée sur les besoins en matière de politiques culturelles et non sur des effectifs à réduire?

Le Pass Culture qui passe mal...

Selon l'administration que nous avons interrogée sur le sujet, un peu plus de la moitié des 15 postes dédiés au projet et installés rue de Valois sont des postes de développeurs, dont les rémunérations sont prises en charge par la convention de la Direction interministérielle du numérique et du système d'information et de communication de l'État (DINSIC). 5 postes (ceux en DRAC) pèsent sur les charges communes du ministère tandis que **3 postes sont sur le plafond d'emploi du SG**. Le secrétaire général adjoint a indiqué que les services cherchaient à mettre en place le plus rapidement possible une structure dédiée au projet afin de récupérer ces postes pour 2019.

Or, nous apprenons par la presse du 4 octobre que les effectifs du Pass Culture devraient **augmenter** d'ici mi-octobre en passant de 15 à **25 salariés**, et que le Pass ne serait **pas prêt pour 2019 !** Sans compter les « tergiversations » du Cabinet sur la structure juridique à donner à l'entité porteuse du projet...

Ces informations ont de quoi nous inquiéter car elles révèlent le **manque d'anticipation** et la **mauvaise gestion** de bout en bout de ce projet, et les **limites de la « start-up d'Etat »** que nous vend le Gouvernement à tout bout de champ. Pour ces raisons le coût du Pass Culture risque d'aller croissant, au détriment des missions portées par les agents en administration centrale et de leurs conditions de travail.