



## Réorganisation du SRH: le cabinet et l'administration imposent leur vision au mépris des personnels

Paris, le 5 juin 2019

Lors du « groupe de travail » du mercredi 29 mai entre l'administration et les organisations syndicales, il nous a été confirmé que ce projet de réorganisation était **déjà validé par la directrice de cabinet du ministre !**

En termes de calendrier, il est surprenant de voir ainsi l'administration présenter un projet de réorganisation avant les annonces du ministre prévues la semaine prochaine (à moins que les rôles ne se soient inversés en cours de route...).

L'administration voulait par ailleurs faire passer pour avis ce projet au CHSCT de l'administration centrale le 12 juin prochain, ce à quoi nous nous sommes opposé, suivis par l'ensemble des organisations syndicales.

→ **Nous avons demandé à ce que ce point soit présenté uniquement pour information au CHSCT AC.**

Cette réorganisation consiste en la création d'une 3<sup>ème</sup> sous-direction du pilotage et de la stratégie (bienvenues dans le monde d'AP 2022), qui regroupera les actuels bureaux du Département du recrutement, de la mobilité et de la formation ainsi que le bureau de l'emploi et de la rémunération. Elle concerne plus de 50 agents.

Sur la méthode, vécue comme très brutale par les agents du SRH, nous avons déploré **l'absence d'association réelle des agents à ce projet de réorganisation** (malgré ce que veulent laisser croire les « pilotes ») **et des organisations syndicales**. Nous n'avons pas manqué de rappeler que toute réorganisation doit impliquer dès le début, et en particulier lors de l'élaboration de l'étude d'impact, les agents, les OS, l'inspecteur santé et sécurité au travail (ISST) ainsi que la médecine de prévention. Or le document très incomplet qui nous a été présenté comme l'étude d'impact a été réalisé uniquement par les pilotes du projet et un chargé de mission du BSST ! Mais comment peuvent-ils penser une meilleure organisation du SRH s'ils ne partent pas du travail réel des agents du SRH ?

La médecine de prévention a confirmé n'avoir été informée que très récemment de ce projet de réorganisation, et les premiers agents qui ont été reçus ont tous fait part de leurs inquiétudes sur le devenir de leurs missions.

→ **Nous avons demandé un suivi médical pour chaque agent.**

Concernant la documentation fournie que vous trouverez en cliquant [ICI](#)

L'« L'étude d'impact » présentée ne contenait **aucune matrice de passage**, c'est-à-dire rien sur les horaires et cycles de travail, rien sur les outils, les formations, les relations professionnelles, les déplacements, les rémunérations et primes, etc.

→ **L'administration s'est engagée à nous en présenter une avant le CHSCT-AC**

Les fiches de poste présentés sont incomplètes, présentent le travail prescrit et non le travail réel.

→ **Nous avons demandé des fiches de poste exhaustives avec les tâches, outils, horaires, RFSEEP etc. Ainsi que les fiches de poste actuelles et à venir de agents que verrons leur missions évoluer ou changer.**

**Nous avons aussi demandé la fiche de poste du Sous-directeur de la nouvelle Sous-direction qui doit être créée. Peut-être disparue dans l'envoi de la doc ? Tellement dématérialisée qu'elle a été désintégrée ?**

Il nous a été dit que les agents de ces différents bureaux qui verront leurs missions « évoluer » n'auront pas à re-candidater via la Place de l'emploi public.

Mais **quid de l'accompagnement réel de ces agents**, en termes de formation et de mobilité ?

Et quand l'administration a le toupet de nous affirmer que les bureaux de gestion de la sous-direction des métiers et carrières ne seront pas impactés par cette réorganisation, nous lui répondons qu'ils le sont déjà clairement avec le **transfert d'actes de gestion** aux EP du CMN, de Versailles, d'Orsay et de l'Orangerie ! Mais la cheffe de cette sous-direction n'était pas là pour nous donner des informations sur l'avenir professionnel de ces agents, car chaque projet est cloisonné, bravo pour la vue d'ensemble d'une telle réorganisation !

Concernant le **développement de l'animation du réseau RH**, mission essentielle pour une gestion cohérente de l'ensemble des agents du ministère (agents relevant du droit privé mis à part), **rien n'a été présenté sur l'articulation entre les services du SRH, des DG, des Drac et des EP**, alors que ce sont les définitions claires des missions de chacun et leurs interactions qui permettront une meilleure gestion des dossiers. Là aussi, quelle absence de vue d'ensemble !

Et même si la cheffe du SRH nous a confirmé que les services RH des DG ne seraient pas absorbés par le SRH, on peut largement s'en inquiéter, étant donné que l'heure est à la mutualisation, et notamment de tous les services de formation dans le cadre d'Action publique 2022 (mais de ça on ne parle aux OS).

En outre, **le retour du « Pôle autorité d'emploi RH » au sein du SRH** - actuellement au Département de la programmation et des moyens - **met en cause le principe de neutralité** de la gestion du plafond d'emplois du ministère dans son ensemble. Ce pôle avait justement été sorti du SRH il y a quelques années pour des problèmes d'équité entre les évolutions (promotions, mobilités) des agents sur le périmètre ministériel (le SRH se retrouvant juge et partie). Retour à l'ancien monde ?

**Toutes les organisations syndicales ont demandé à l'administration de maintenir le CHSCT-AC prévu le 12 juin mais de mettre le point concernant la réorganisation du SRH pour information et non pour avis.**

**L'administration a décidé de reporter le CHSCT-AC au 25 juin en le maintenant pour avis. Or le Ministre de la Culture lors du RDV avec la CGT-Culture a affirmé que les projets choisis seront présentés dans les jours à venir et qu'il y aura six mois pour la discussion.**