



COMPTE-RENDU DU CHSCT-AC DU 25 JUIN 2019

RÉORGANISATION DU SERVICE DES RESSOURCES HUMAINES (SRH)

Alors que l'administration voulait passer en force en soumettant pour avis lors de ce CHSCT-AC la réorganisation du SRH, elle s'est vue obligée de **retirer ce point** en raison de la décision du Ministre de reporter de **3 mois son passage devant les instances**. Il a en effet, suite à nos nombreuses assemblées générales et expressions, estimé que le dialogue devait réellement se mettre en place entre l'administration, les organisations syndicales et les agents du SRH. Un cycle de réunions entre l'administration et les représentants du personnel, que ne nous appelions avec insistance, a ainsi été mis en place durant les mois de juillet et septembre sur les axes suivants :

1. **Point d'avancement sur le plan de transformation de la fonction RH** au ministère
2. **Plan d'accompagnement social** des agents du SRH concernés par l'adaptation de l'organisation
3. **Fonctionnement du réseau RH** au ministère
4. **Documentation pour les instances** (CHSCT – CTAC)
5. Impact, sur le **bureau des pensions**, du transfert au Service des retraites de l'État (SRE) de la pré-liquidation des dossiers de retraite au 1^{er} janvier 2020

Avec en parallèle des réunions sur :

- Le **Plan de transformation ministériel (PTM) / formation** :
Le travail sera repris en y associant les personnels. Proposition de méthode et de calendrier dans le courant de l'été.
- **L'action sociale au sein du ministère**
- La **Transformation numérique** (Compte-rendu d'entretien professionnel (CREP), Évolution du système de traitement de l'évaluation dématérialisée (ESTEVE) Espace numérique sécurisé de l'agent public (ENSAP) pour les retraites, accès au dossier individuel...)

→ **Nous veillerons à ce que les agents soient pleinement associés aux réflexions - notamment dans les assemblées générales - et aux prises de décisions.**

MISE EN PLACE D'UNE ASTREINTE AU CENTRE NATIONAL DE LA PRÉHISTOIRE (CNP)

A la demande de toutes les organisations syndicales, en raison de l'absence d'un protocole d'intervention spécifiant clairement le degré de responsabilité de chacune des parties intervenantes (agent d'astreinte, hiérarchie et société privée) et du choix de l'entreprise de formation, **ce point a été retiré pour avis**. Il a été décidé que la période de juillet à octobre devait permettre d'établir le protocole d'intervention, de planifier les formations et choisir le prestataire adéquate et de procéder à des exercices en conditions réelles. L'administration a

précisé que le CNP pourra bénéficier du concours du BFS sur l'ensemble de ces questions. Ainsi, **ce point sera présenté pour information au CHSCT-AC et pour avis au CT-AC d'octobre.**

PROJET CAMUS

- **Point sur les travaux**

L'administration a enfin reconnu que le projet immobilier CAMUS et les projets de réorganisations découlant des chantiers d'Action publique 2022 et du projet de loi de transformation de la Fonction Publique se télescopaient, et a annoncé que **le micro-zonage du Quadrilatère était suspendu.**

Côté Bons-Enfants, l'administration considère que l'étude de maîtrise d'œuvre sur les espaces collectifs et de restauration peut s'en tenir au calendrier prévisionnel. L'appel d'offres pour les travaux devrait être lancé début 2020 pour des travaux qui démarreront en avril 2020.

À Valois, les **travaux pour la remise aux normes** d'une partie du site (colonne 3), indépendants de CAMUS mais décidés au même moment, va engendrer des **déménagements supplémentaires**. Les 70 agents de la DGCA (inspection), de la DGMIC, du Comité d'histoire, certains hauts fonctionnaires, ISST et chargés de missions seront relogés **à l'extérieur des bâtiments ministériels**. Une réunion de travail et une visite du CHSCT sont prévues à l'automne. Concernant l'éloignement des agents de l'inspection de la DGCA de leur direction, il nous a été affirmé que ceux-ci seraient réinstallés à **30mn au plus en transport de la DGCA**. Le Cabinet, le bureau du Cabinet, la DICOM et l'IGAC seront relogés dans les colonnes 1 et 2. **Soit 2 vagues de déménagement au total pour l'ensemble de ces agents !** Et avec pour conséquence, les 3 sites « cibles » en chantier en 2020.

→ **Nous avons demandé un calendrier précis des différentes articulations entre les chantiers CAMUS et ceux des réorganisations.** Un « comité stratégique CAMUS » doit bientôt se réunir sur cette question. Le macro-zonage sera par conséquent revu.

Un CHSCT spécial CAMUS aura lieu à l'automne.

- **Restitution de la consultation autour de l'environnement de travail en Administration centrale**

La densification des espaces de bureaux a été de nouveau affirmée, l'administration ayant le culot de dire qu'elle ne s'était jamais cachée de cet objectif !

La médecine de prévention a regretté que les activités (missions réelles) n'aient pas été évoquées dans la consultation, alors que certaines d'entre elles ne peuvent cohabiter dans les mêmes bureaux partagés. En effet dans son rapport d'activité, la médecine de prévention a attiré l'attention de l'administration sur les bureaux comportant 3 agents ou plus, car elle pense que cette densification pourrait **nuire à la réalisation de l'activité** et s'inquiète sur le bénéfice attendu et sur les impacts négatifs (bruit, difficulté de concentration, interruption de l'activité). Faire apparaître les missions de chacun des agents dans les micro-zonages, c'est ce que nous appelons depuis des mois !

→ Nous avons par ailleurs demandé **le nombre d'études conduites depuis le lancement du projet** (notamment sur les macro et micro-zonages, qui vont s'additionner pour prendre en

compte les réorganisations) ainsi que **leur coût** : nous n'avons pas obtenu de réponse malgré la transparence affichée de l'administration.

→ **Restauration collective** : nous avons demandé à ce que ce point soit inscrit au prochain **Comité national d'action sociale (CNAS)** qui a lieu le 9 juillet prochain.

→ Nous avons de nouveau demandé à ce que **les agents de la SDSI puissent rapidement accéder au télétravail** (et pas uniquement l'encadrement !), les solutions VPN existent depuis belle lurette pour sécuriser les réseaux ! Par ailleurs, nous avons demandé à ce que les agents vivant à Paris puissent également **travailler à distance depuis le site des Bons-Enfants**.

Concernant le futur **centre de ressources**, l'administration nous a confirmé que **l'essentiel des collections** (y compris les fonds de la bibliothèque du SMF, si ceux-ci ne partent pas à la bibliothèque des musées nationaux) **seraient mises en réserve... dans le sous-sol des Bons-Enfants** ! Comme si la crue de 2016 n'avait pas servi de leçon ! Et quel beau projet de valorisation des fonds !!

POINT SUR LES SUPPRESSIONS DE POSTES DEPUIS LE PRÉCÉDENT CHSCT-AC

L'administration nous a indiqué que depuis le 26 mars, **2 postes avaient été supprimés au Secrétariat Général** :

- le poste d'un chef de projet en charge de la maîtrise d'œuvre des systèmes d'information RH
- le poste d'un gestionnaire du personnel suite à la délégation d'actes de gestion au Centre des monuments nationaux (mobilité)

→ Nous avons ajouté qu'un **poste de chef de projet multimédia à la DICOM** a été supprimé en mai suite au non renouvellement de contrat de l'agent.

BILAN DE LA MISE EN PLACE DU TÉLÉTRAVAIL

Le bilan annoncé est davantage une enquête de satisfaction d'agents en télétravail. À la demande des organisations syndicales, l'administration s'est engagée à nous faire parvenir le questionnaire initial.

→ **Nous avons déploré l'absence du nombre de refus**. L'administration a répondu que les responsables hiérarchiques n'ont fait remonter ni le nombre de demandes ni le nombre de refus !

Il nous a par ailleurs été indiqué qu'une **réflexion sur les modalités de dépôt de télétravail allait avoir lieu**, à l'instar d'autres ministères, afin de faciliter la mise en place du télétravail au sein des équipes.

Au regard de ce qu'il se passe dans les services, nous n'avons pas manqué de souligner :

- une **confusion** par la hiérarchie entre le télétravail « classique » et le **télétravail pour raison médicale** (qui est de droit)
- une **réticence** de la part de responsables qui découragent oralement les agents à en faire la demande

- un « **2 poids 2 mesures** » entre **l'encadrement** (qui ne se prive pas de faire du télétravail et dont la gestion de l'équipe peut poser question) **et les agents**, en particulier des catégories B et C
- la **méconnaissance des voies de recours** par les agents en cas de refus : il est nécessaire que l'administration informe explicitement les agents que les CAP et les CCP sont compétentes

→ **Nous avons demandé la communication aux agents et aux organisations syndicales de la liste des référents dédiés au télétravail**, comme le stipule la note du 31 mars 2017 su Secrétaire général.

BILAN DES RECRUTEMENTS DES PERSONNES EN SITUATION DE HANDICAP

Alors que l'administration se targue d'avoir atteint en 2017 l'objectif fixé par la loi de recruter 6% de personnes en situation de handicap, nous avons alerté sur :

- **le manque de logiciels adaptés** alors que la loi de 2009 l'impose (en particulier RenoirRH)
- **l'absence de déroulés de carrière** de ces personnes, qui ne peuvent évoluer notamment en raison de logiciels inaccessibles

→ **Nous avons donc demandé une cartographie de tous les logiciels accessibles sur l'ensemble du ministère ainsi que le plan d'action 2019 (quels dispositifs envisagés).**

L'administration a indiqué avoir fait la demande à la SDSI des logiciels accessibles en télétravail et aux personnes en situation de handicap. Concernant RenoirRH, elle nous indique saisir régulièrement le Centre Interministériel de Services Informatiques relatifs aux Ressources Humaines (CISIRH).

RAPPORT D'ACTIVITÉ 2018 DE LA MÉDECINE DE PRÉVENTION

Gestion et organisation du SMP :

Il ressort du rapport d'activité **la difficulté** pour la médecine de prévention d'« **obtenir les renseignements sur les effectifs, la nature des risques professionnels auxquels les agents sont exposés, les mouvements des agents (départs, arrivée, retraite)** » **de la part de l'administration**, alors qu'ils sont indispensables.

Nous avons insisté sur la nécessité de **recruter des infirmiers sur des postes pérennes** car le recours aux intérimaires déstabilise le bon fonctionnement du service. Par ailleurs, **l'absence de logiciel de gestion de santé au travail** engendre beaucoup de temps de traitement des dossiers des agents. Cette demande de logiciel devrait néanmoins aboutir en **2020**.

Quant à l'environnement de travail du SMP, il devrait connaître des améliorations dans le cadre du projet CAMUS.

Examens médicaux :

On constate qu'**un grand nombre d'agents ne se rendent pas aux rendez-vous** de la médecine de prévention, sans prévenir ni s'excuser, ce qui pénalise la gestion du temps des équipes sur place. Il serait nécessaire de savoir quelles en sont les raisons (surcharge de travail ? pressions de la hiérarchie ? méconnaissance de l'obligation et de l'utilité des visites ?)

On remarque que le nombre de visite « *dans les suites immédiates d'un **conflit ou d'un désaccord au sujet du travail*** » est en **augmentation**.

Risques au sein de l'administration centrale (AC) :

Les médecins de prévention jugent « ***indispensable de mener une évaluation du risque psycho-organisationnel au sein de l'AC.*** » Ils rapportent les éléments récurrents exprimés par les agents : **manque de reconnaissance**, sentiment d'**inéquité**, sentiment de **surcharge** ou de travail dans l'**urgence** au détriment d'un travail qualitatif. Le SMP évoque même « ***une forme de violence sociale interne*** », allant de « *l'absence de salut* » jusqu'à « *l'agressivité franche* » et appelle à un « *soutien de la fonction managériale* ».

Télétravail :

Le SMP remarque qu'il existe une « ***confusion entre le télétravail pour raison médicale et le télétravail comme modalité d'organisation de l'activité*** ».

Orientations :

Nous avons constaté qu'un très grand nombre **d'orientations préconisées par le SMP vers une mobilité**, ce qui n'est qu'une solution de facilité ! En effet, des **recherches d'adaptation au poste** nous semble plus pertinentes.

Pathologies :

Alors que le SMP ne reconnaît sur la période qu'une « *maladie reconnue comme professionnelle ou contractée en service* », nous avons demandé le **nombre de refus de reconnaissance** comme tel.

Comité médical et comité de réforme :

Nous avons demandé que les médecins de prévention fassent **parvenir systématiquement leurs remarques par écrit au secrétariat des comités médicaux** dès lors qu'un agent y voit sa situation étudiée.

Handicap :

Nous avons demandé le **bilan du Haut fonctionnaire chargé du handicap**, car nous n'avons aucune information concernant ses activités, et **déplorons son absence dans toutes les réunions où le handicap est abordé**.

Transformation numérique :

Le SMP rappelle que « ***la numérisation ne doit pas mener à des process s'affranchissant de la réalité du travail réel*** ».

SITUATION DE LA SOUS-DIRECTION DES AFFAIRES JURIDIQUES (SDAJ)

Nous avons fait savoir que malgré nos alertes, notamment lors du précédent CHSCT-AC, des dysfonctionnements persistent, en raison notamment du recrutement d'un chargé de mission sur la négociation de la directive européenne sur le droit d'auteur rattaché auprès du sous-directeur. En effet ses missions empiètent à la fois sur celles du Bureau de la propriété intellectuelle ainsi que sur celles le Bureau des affaires européennes de la Sous-direction des affaires européennes et internationales.

Le Secrétaire général adjoint nous a informé que ce chargé de mission, ayant un « profil d'expert hautement qualifié », a été CDIisé et sera **directement rattaché au Chef du Service des affaires juridiques et internationales (SAJI)** et aura en charge le **droit des plateformes**. Nous avons de nouveau demandé sa **fiche de poste**, que le Président de l'instance s'est engagé

à nous communiquer, et avons rappelé qu'il n'y avait pas eu de publication de l'avis de vacance du poste en question, alors que cet agent était auparavant en CDI au sein d'une autorité administrative indépendante. Selon l'administration, la mise à disposition de l'agent qui a précédé sa CDI sation n'obligeait pas à diffuser un avis de vacance...

Nous avons insisté sur le fait que le **périmètre des missions de cet agent**, qui n'a pas de lien hiérarchique avec les agents des différents bureaux, et l'**articulation** de ses missions avec celles des équipes doit être **claire**. Nous espérons que l'arrivée du futur Sous-directeur des affaires juridiques permettra de rétablir une ambiance de travail plus sereine.

L'administration nous a par ailleurs informé que le futur **délégué à la protection des données** sera directement rattaché au Chef du SAJI.

MIGRATION OUTLOOK

L'ensemble des organisations syndicales ont fait remonter les dysfonctionnements que rencontrent les agents suite à la migration des comptes de messagerie et d'agenda (comme la récupération des dossiers). Nous avons rappelé qu'un certain nombre d'incidents auraient sans doute été évités si l'administration avait décidé de ne pas écarter les instances de dialogue social, afin de mieux préparer en amont cette migration.

→ **Nous avons salué les agents de la SDSI qui se démènent depuis de nombreux mois pour rendre effective cette migration voulue au plus vite par le Secrétaire général adjoint. Nous avons également indiqué que la hiérarchie, et en particulier le Secrétaire général adjoint, se devait de soutenir ces agents et saluer leur travail.**

CONGÉ POUR INVALIDITÉ TEMPORAIRE IMPUTABLE AU SERVICE (CITIS)

Le décret du 21 février 2019 inverse la charge de la preuve dans le cadre des maladies professionnelles et des accidents de service ou de travail : il y a dorénavant une **présomption d'imputabilité au service** pour tout accident survenue sur le lieu et le temps de travail.

Des modifications majeures sont à souligner :

- la possibilité de suspendre la rémunération lorsque l'agent ne se rend pas à l'expertise médicale ou à une contre-visite
- la réduction des délai de déclarations d'accidents de service ou de travail et le renforcement des contrôle par l'employeur
- la possibilité pour l'employeur d'ouvrir un poste à la vacance au bout d'un an de CITIS

→ **Nous avons souligné la nécessité de bien communiquer ces informations aux agents placés en CITIS et de leur offrir des garanties à leur retour, afin qu'ils ne soient pas affectés à des postes qui, par exemple, seraient très éloignés de leur lieu de résidence.**

SG / MISSION DE RECHERCHE ET DE RESTITUTION DES BIENS SPOLIÉS

L'ensemble des agents de la mission seront installés sur le site Pyramides, au 4^{ème} étage, d'ici mi-juillet.

SG / SDSI

Alors que des problèmes de management persistent, nous avons réitéré **l'alerte de risque psycho-social (RPS) au Bureau de la planification et de la gestion** sur le site de Saint-Cyr, et demandé à ce que ce point soit intégré au **tableau de suivi** du CHSCT-AC.

DGCA / DÉLÉGATION À LA MUSIQUE

Nous avons indiqué que des problèmes de management persistent.

L'administration nous a informé qu'elle avait décidé de suspendre les avis de vacance en raison du Plan de transformation ministériel (PTM) et de la réorganisation interne de la DGCA.

DGMIC / BUREAU DU PATRIMOINE / SERVICE DU LIVRE ET DE LA LECTURE

Il a été indiqué que l'équipe chargée du traitement des demandes de certificats d'exportation de biens culturels est inquiète en raison d'un départ en retraite prévu, ce qui va accentuer la charge de travail si le poste n'est pas remplacé.