



## CHSCT d'Administration centrale du 22 mars 2021 Déclaration de la CGT-Culture

Madame la présidente du CHSCT-AC,

Au CHSCT-AC du 8 Février 2021 nous avons fait une alerte sur les risques psychosociaux liés à la conjonction de l'OAC et de la situation sanitaire dans notre déclaration liminaire. Plus d'un mois après, avec une relance téléphonique et un renvoi de notre déclaration pour vous rafraîchir la mémoire, nous n'avons eu aucun retour de votre part. Aucune mesure de prévention n'a été mise en place, ni aucune réunion programmée sur le sujet. Nous dénonçons le silence et l'inertie de l'administration, qui n'a même rien prévu dans son programme de prévention des risques professionnels pour 2021. Et pourtant la situation ne s'est pas améliorée depuis, comme le confirment malheureusement les résultats de notre questionnaire auprès des agents de la centrale et les interventions des collègues lors des heures d'information syndicale que nous avons tenues ces dernières semaines.

Le fort sentiment d'isolement et la dégradation des conditions de travail liée aux télétravail et à ses complications organisationnelles et techniques persistent : toujours peu de réunions d'équipe, manque d'association sur les projets de service qui ont pris un réel retard, pression faite sur la mise à jour des fiches de poste, manque de transparence et d'information ainsi qu'absence de formalisation de coopération intra et inter-services. Les périmètres mal définis des missions, la transition entre les anciennes et les nouvelles missions ainsi que le sous-effectif chronique qui s'accroît génèrent une surcharge de travail de plus en plus difficile à gérer pour les personnels.

Concernant l'accompagnement RH de cette réforme, il est considéré comme insuffisant voire inexistant par les répondants à notre questionnaire, tant au niveau des RH de proximité que du SRH. La circulaire RH a été très peu diffusée et n'a pas fait l'objet de réunion dédiée dans les services. La question des bilans de compétence n'est pas encouragée. Concernant la formation, une grande partie des répondants n'a pas été consultée par sa hiérarchie pour identifier les besoins, celle-ci attendant l'entretien professionnel. Nous soulignons que 24% des répondants ont rencontré ou rencontrent des problèmes dans la proposition d'avenant ou d'arrêté d'affectation. Pour la moitié d'entre eux, ils n'ont toujours pas reçu de proposition. Par ailleurs, 13% considèrent avoir été rétrogradés dans leurs fonctions.

Leur état d'esprit tend vers le mal-être pour plus d'un tiers. Un quart ont exprimé leur volonté de mobilité, principalement parce qu'ils sont en désaccord avec la réforme, déplorent une perte de sens dans leurs missions qui se réduit à du reporting, la surcharge de travail, le stress et la pression, les problèmes de management, une déresponsabilisation, un sentiment d'abandon et de lassitude, ainsi que le manque de prise en compte des compétences, de considération et de reconnaissance.

Ces témoignages confirment que le malaise et les risques psychosociaux qu'encourent les agents sont présents et ne peuvent que s'aggraver si l'administration ne prend aucune mesure.

Nous vous avons précédemment demandé la présentation de plusieurs bilans, sur l'activité de la cellule d'écoute psychologique, les alertes RPS identifiées par la MDP et sur la tenue effective des réunions collectives hebdomadaires des équipes. Nous déplorons de ne pas avoir été entendus.

Nous sollicitons, Madame la présidente, la mise en place d'un plan d'action spécifique à cette réorganisation prenant notamment en compte les bilans demandés. Il est en de votre responsabilité à l'égard de la santé des agents et de l'avenir des missions de l'administration centrale.

Paris, le 22 mars 2021