



Compte-rendu du comité technique d'administration centrale du 8 juillet 2021

Ce comité technique avait initialement comme ordre du jour deux projets de décision modifiant :

- l'organisation du service des ressources humaines : *Projet d'ajustement organisationnel de la sous-direction des métiers et des carrières du service des ressources humaine (SRH1), pour avis*
- l'organisation de la direction générale des patrimoines et de l'architecture : *projet de fusion du bureau du contrôle et de la collecte des archives publiques et du bureau des missions et de la coordination interministérielle, pour avis*

La CGT a demandé à ajouter à l'ordre du jour les points suivants :

- Point d'étape de l'organisation de l'administration centrale (OAC)
- Évolution des emplois dans les services à compétence nationale (SCN)
- Bilans sociaux de l'administration centrale 2018 et 2019
- Bilan de la charte sociale
- Télétravail
- Situation du mobilier national

Après relance, nous sommes parvenus à intégrer à l'ordre du jour **le point d'étape sur l'OAC, l'évolution des emplois dans les SCN et la situation du mobiliser national** (en question diverse pour ce dernier point).

Concernant les **bilans sociaux**, qui ne se décline plus actuellement au niveau de l'administration centrale (présentation du bilan social ministériel en CTM), l'administration a précisé que « *dans le cadre de l'élaboration du rapport social unique mis en place progressivement à compter de cette année, la réalisation d'un rapport spécifique à l'administration centrale pourra être étudié* ». La CGT n'a pas manqué d'insister sur la nécessité et l'urgence d'un tel rapport.

Concernant le **bilan de la charte sociale** pour l'administration centrale, l'administration nous a informés qu'il est en cours de réalisation : « *des travaux associant la mission achats du secrétariat général et le SRH ont débuté mi-mai, afin qu'un premier bilan de la charte signée en 2015 soit élaboré* ».

Concernant la **mise en œuvre du télétravail**, l'administration a rappelé que « *l'arrêté ministériel du 12 février 2021 et la note d'accompagnement du secrétariat général sont d'application immédiate. Dans le cadre de la fin du régime exceptionnel de télétravail, prévu*

par la circulaire de la Ministre de la transformation et de la fonction publique en date du 26 mai 2021, un projet de note du secrétaire général aux directeurs généraux est en cours d'élaboration, dans le cadre d'une période ministérielle de transition mise en place jusqu'à la fin de l'année ». Cette note, qui devait nous être présentée pour information, ne l'a pas été car tous les points du comité technique n'ont pu être abordés. La CGT vous informe qu'**un accord sera signé le 13 juillet** entre les organisations syndicales et la Fonction publique pour une application au 1er septembre, dont une des principales avancées est la **prise en charge des frais de télétravail à hauteur de 2,5€ par jour**. Des négociations, en premier lieu au niveau ministériel, vont donc être engagées à partir de la rentrée.

→ Au regard des enjeux considérables à moyen et plus long terme de ces sujets (bilan social, charte sociale, mise en œuvre du télétravail), nous avons demandé à ce qu'ils fassent partie de l'ordre du jour du prochain CT-AC, à l'automne.

Quant aux points pour information sur l'évolution des emplois dans les SCN et la situation du mobilier national, ils seront étudiés lors du CT-AC de reconvoction du 20 juillet, le temps initial prévu pour la séance n'ayant pas été suffisant.

QUAND L'ADMINISTRATION PASSE SON TEMPS A SE REORGANISER, FAISANT FI DU CALENDRIER DE DIALOGUE SOCIAL ET DE L'AVIS DE SES AGENTS

Sur les deux projets de décision concernant le SRH et la DGPA (le Service Interministériel des Archives de France), l'intersyndicale CFDT -CULTURE, CGT-CULTURE et SNAC-FSU a demandé par courriel le 7 juillet à la présidente du CT-AC de reporter ces points, jugés prématurés et allant à l'encontre de la démocratie sociale. En effet, la présentation pour avis de la nouvelle organisation de SRH1 intervient alors que la cartographie des nouvelles CAP n'est pas stabilisée, et celle de la nouvelle organisation du bureau des missions et de la coordination interministérielle au SIAF alors que les agents n'ont pas été correctement consultés, sans compter l'envoi tardif et l'absence de documents.

La présidente a décidé de maintenir ces points pour avis pour le comité technique. Avant l'ouverture du point le jour de la séance, l'intersyndicale a lu une [déclaration](#) expliquant dans le détails les motifs de report. L'administration, tristement fidèle à elle-même, a opté pour le passage en force.

Les trois organisations ont par ailleurs souligné que ces 2 projets de réorganisation avaient lieu suite aux départs de chefs de bureau et ont dénoncé leur caractère principalement conjoncturel voire opportuniste, d'autant que l'administration centrale a vu son organisation largement modifiée dans le cadre de l'OAC, toujours en phase de mise en place.

REORGANISATION DE LA SOUS-DIRECTION DES METIERS ET DES CARRIERES (SRH1)

L'administration s'est bornée à dire que la réorganisation de SRH1, qui consiste à **créer des bureaux par catégorie et non plus par filière** (bureau des catégories B et C, bureau des catégories A et des contractuels, bureau de l'encadrement supérieur) est totalement « *décorrelée* » de la future cartographie des CAP ! Or c'est justement bien la question de la fusion des CAP qui est au cœur de la concertation en cours entre les organisations syndicales représentatives au niveau ministériel et l'administration (voir le communiqué intersyndical

explicatif [Démocratie sociale en tension](#) et la pétition [Contre la fusion-suppression des CAP au ministère de la Culture](#)). Non seulement ce projet entérine la fin de la gestion par filière des agents - et pourrait amorcer la fusion des corps, mais il réduit par 4 le nombre d'élus pour vous défendre en CAP.

Pour rappel, il est prévu dans le projet de l'administration :

1 CAP pour 26 agents de l'Inspection générale des affaires culturelles (IGAC)	2 élus (soit 1 élu pour 13 agents)
1 CAP pour 1536 pour l'encadrement supérieur	4 élus (soit 1 élu pour 384 agents)
1 CAP pour 1659 pour les catégories A	4 élus (soit 1 élu pour 414 agents)
1 CAP pour 2580 pour les catégories B	4 élus (soit 1 élu pour 645 agents)
1 CAP pour 4649 pour les catégories C	6 élus (soit 1 élu pour 775 agents)
1 CAP pour 560 agents de la filière recherche et les professeurs d'école d'art	2 élus (soit 1 élu pour 280 agents)

Nous avons rappelé que le suivi des agents ne se résume pas à une signature d'actes, mais bel et bien à un suivi au quotidien et dans leur progression de carrière et que la gestion par filière doit demeurer (importance d'élaborer les pyramidages catégoriels par filière et donc participation des bureaux de gestion à l'élaboration des taux de promotion ainsi qu'à la gestion anticipée des emplois et des carrières – GAEC – d'où une articulation indispensable avec SRH3 sur ce dossier). En outre, réorganiser une fois de plus alors que les orientations stratégiques dans le domaine des ressources humaines ne sont pas définies en dit long sur la difficulté du SRH à concevoir sa place et son rôle ministériel de conception et de mise en œuvre, en liaison avec les directions générales, de la politique en matière de ressources humaines et de veiller à son application.

L'administration a néanmoins entendu la CGT sur la nécessité de concerter les agents de SRH1 sur ce projet de fusion des CAP et leur future gestion.

L'intersyndicale CFDT/CGT/FSU a donc demandé LA MISE AU VOTE DU PASSAGE DU POINT SRH1 POUR INFORMATION, dans l'attente de la cartographie finale des CAP et du passage pour information de ce projet de réorganisation dans un prochain CTM :

CGT, CFDT, FSU : POUR.

SUD : ABSTENTION.

Le point a été maintenu pour avis par l'administration.

RESULTAT DU VOTE SUR LE POINT POUR AVIS DE LA REORGANISATION DE SRH1 : CFDT, CGT, FSU : CONTRE SUD : ABSTENTION
--

FUSION DES BUREAUX DU CONTROLE ET DE LA COLLECTE DES ARCHIVES PUBLIQUES (B2C) ET BUREAU DES MISSIONS ET DE LA COORDINATION INTERMINISTERIELLE (BMCI)

Les organisations syndicales se sont étonnées de découvrir ce projet de fusion alors qu'il n'a pas fait l'objet d'échanges lors de l'OAC et qu'il était pourtant, selon la directrice du SIAF, dans les cartons depuis un moment. C'est donc une opportunité liée à des départs (une cheffe de bureau et son adjointe – il aurait plutôt fallu s'interroger sur les raisons de leur départ) qui pousse l'administration à fusionner des bureaux dans la précipitation. Précipitation révélée par la défiance des agents sur ce projet qui nécessite des échanges supplémentaires notamment sur les questions de la polyvalence, du périmètre des portefeuilles de dossiers, du suivi des activités opérationnelles, du rôle des chefs de mission.

Pour l'ensemble de ces raisons, l'intersyndicale **CFDT/CGT/FSU a demandé LA MISE AU VOTE DU PASSAGE DU POINT SRH1 POUR INFORMATION :**
POUR A L'UNANIMITE DES ORGANISATIONS SYNDICALES CFDT, CGT, FSU, SUD
Le point a été maintenu pour avis par l'administration.

<p style="text-align: center;">RESULTAT DU VOTE SUR LE POINT DE REORGANISATION DE SRH1 : CONTRE A L'UNANIMITE</p>
--

Ce projet devra donc être réexaminé lors de la reconvoction du CT-AC, prévue le 20 juillet prochain.

POINT D'ETAPE SUR L'OAC PLUS QUE NECESSAIRE

L'administration, qui ne nous a transmis aucune documentation pour la séance, s'est engagée à la demande de la CGT à communiquer aux représentants :

- **la synthèse de la présentation faite en séance par l'administration**
- **la matrice de passage actualisée**
- **le point sur l'actualisation des avenants et des fiches de poste**
- **la mise à jour de la feuille de route présentée au CT-AC du 8 avril**
- **les projets de service finalisés**
- **la lettre de mission du délégué territorial rattaché au secrétaire général**

Volet RH :

L'actualisation des fiches de poste, qui avait été décalée, toucherait à sa fin. L'administration rappelle que sur les 250 agents concernés par l'OAC, 15 situations ont fait l'objet de divergence, et 10 ont été accompagnées.

La formation à l'accompagnement aux changements a été suivie par 60 inscrits et des plans de formations spécifiques ont été organisés pour la DICOM, la DGCA et le SNUM.

Evaluations et CREP : toutes les DG les ont terminés ou sont en passe de le faire. L'application Esteve reste bien ouverte jusqu'au 31 août. Le SRH rappellera aux encadrants la nécessité de définir les objectifs 2021.

Projets de service :

L'administration informe que selon les dates d'arrivée de nouveaux encadrants, du retard a parfois été pris, comme à la SDAEI, au DEPSDOC, au SNUM et à la DGCA.

Les projets de service en cours de relecture finale concernent ceux de la DIRI, de la DG2TDC, de la DICOM et du BQC.

Contrats de service / engagement réciproques :

L'administration rappelle que l'objectif des « *contrats de service* » est de démontrer qu'avec la mutualisation, « *ça marche mieux qu'avant* » ... Des indicateurs seront mis en place.

Les travaux les plus avancés sur cette question sont du côté de la DICOM, du BQC et du SNUM. Elle précise que le mode de gouvernance est essentiel afin de définir les orientations stratégiques et les modes d'arbitrages. Deux comités ministériels se sont déjà tenus : le comité ministériel du numérique, en amont de l'OAC, et celui des études. Les autres devraient aboutir d'ici la fin de l'année.

Interventions de la CGT

La CGT a souligné qu'il y avait encore des problèmes liés aux fiches de poste, aux avenants des contrats ou des arrêtés d'affectation (absence des fonctions, erreurs de type de contrat, etc.), qui mettent les agents en difficulté. Une meilleure articulation est à trouver entre les services concernés, le SRH et le département de la stratégie et de la modernisation (DSM), pour venir en appui aux services en difficultés pour conclure ces actes administratifs.

Nous avons rappelé que les projets de service doivent se faire sur la base d'une véritable collaboration avec les agents, en accompagnant mieux l'encadrement et en associant les collègues des DRAC pour améliorer le fonctionnement entre la centrale et les services déconcentrés. L'administration a indiqué que les DRAC étaient bien associées aux projets de service, comme pour celui de la DIRI et de la DG2TDC. Nous avons par ailleurs demandé la lettre de mission du délégué territorial directement rattaché au secrétaire général, ce poste n'ayant pas été prévu dans le cadre de l'OAC, ni soumis en comité technique, mais apparu à la suite.

Nous avons déploré le très mauvais état de la formation scientifique et technique à la DGPA alors que l'arbitrage de la Ministre amenait à conforter les formations métiers dans les directions métiers. Le DGPA, alerté par la CGT en CT-AC le 8 avril, a pris l'initiative de prendre l'affaire en main ; suite au prochain CT-AC pour voir précisément ce qu'il en est.

Les contrats de service doivent être élaborés en parallèle et non après la finalisation des projets de service, la mise en œuvre de ces derniers étant intrinsèquement liée aux coopérations de travail.

Nous avons rappelé que le secrétaire général aurait tout intérêt à rédiger une circulaire sur les modes de coopération entre directions et services pour l'encadrement et d'améliorer les modes de communication, d'information et de décisions, avec le cabinet notamment. A titre d'exemple, bon nombre d'agents déplorent ne pas avoir accès aux informations complètes de leur entité administrative sur le réseau. Ce qui en dit long sur le souci de l'encadrement supérieur à prendre conscience de la réalité des difficultés professionnelles des personnels et à les résoudre. Nous n'avons pas manqué non plus de souligner que l'encadrement

intermédiaire était de moins en moins associé aux décisions, alors que leur mise en œuvre est de la responsabilité de ces derniers.

La CGT a déploré que ne soient pas abordés le fond des missions et les questions d'orientations stratégiques dans une instance pourtant dédiée. L'administration (et en particulier les représentants des directions/délégations) n'ont évoqué que les questions calendaires et le nombre de groupes de travail.

Réponses apportées par les représentants de l'administration

DGCA

Un agent a été recruté au sein de la sous-direction des affaires générales et financières pour une mission de 6 mois renouvelable pour assister la direction dans la mise en œuvre de l'OAC. Sa lettre de mission est disponible sur le réseau.

Un calendrier va prochainement être établi et une méthodologie sur les contrats de service est en cours d'élaboration avec les agents concernés, qui sera intégrée au plan d'action de la DGCA.

La DGCA va se faire accompagner par le DSM et le SRH.

Il est prévu cet été un gros chantier sur le réseau afin de l'ouvrir au maximum aux agents pour une meilleure démarche collaborative, piloté par la conseillère spéciale du directeur général. Une réponse au courrier de l'intersyndicale adressé au directeur, lui demandant une rencontre urgente, sera très bientôt envoyée. Une rencontre est prévue dans l'été avec la directrice adjointe, puis à la rentrée avec le directeur général.

DIRI

Le projet de service a été remis le 15 juin. Une réunion est prévue la semaine prochaine afin de décliner les orientations stratégiques et le cahier de procédures d'ici fin octobre. La finalisation des orientations stratégiques (prospective et innovation) est prévue pour fin décembre. En revanche, côté contenus, aucun élément précis ne nous a été communiqué. Dans ces conditions, nous avons parfois du mal à entendre que la DIRI serait l'outil du réarmement intellectuel de la DGPA...

SDAEI

La nouvelle sous-directrice aux affaires européennes et internationales est arrivée mi-mars. L'équipe est consolidée, les recrutements finalisés. Les fiches de poste sont prêtes depuis avril. Le travail participatif sur le projet de service est engagé, avec le soutien du DSM. Deux ateliers ont eu lieu, 4 sont prévus en septembre et octobre prochain.

Les premiers livrables ont été réalisés :

- cartographie des missions et définition du rôle des chargés de mission
- cartographie des interlocuteurs métier après une réunion de cadrage
- définition des modalités de travail avec les DG, qui devront déboucher sur des engagements réciproques
- L'actualisation de la stratégie de la sous-direction sera abordée à l'automne avec l'ensemble des acteurs de l'international au niveau ministériel.

Liens avec les DG : le pilotage doit être clairement identifié à la SDAEI, qui est le point d'entrée visible pour les partenaires.

Animation du réseau : des réunions sont prévues à la rentrée avec les DRAC et les scènes labellisées, puis avec les établissements publics.

Le chef de service a réaffirmé le maintien de la bi-compétence. Nous avons demandé à ce que ce point en particulier, qui fait l'objet d'un sérieux désaccord de la part des agents, soit évoqué collectivement lors des groupes de travail sur le projet de service. Il a indiqué que ce sujet était actuellement abordé par les équipes, ce qui est inexacte.

Quant aux contenus, là non plus, pas de dialogue possible.

DG2TDC

La délégation est en phase de finalisation de la consolidation des équipes, l'effectif cible étant proche.

La fonction support est elle aussi en phase de consolidation : formalisation de la fonction financière et de la chaîne de la dépense, avec 2 recrutements en cours.

La fonction RH a été prise en main et les avenants communiqués aux agents en juin (certains sont au SRH). La nécessité de finaliser les fiches de poste dans les prochaines semaines a été entendue.

Le projet de service a été un exercice compliqué en raison de la création de la délégation et du travail à distance.

Côté contenus, nada.