



## SUIVI DE L'OAC

### **Présentation orale du point par l'administration** (aucune documentation ne nous a été transmise)

Selon la présidente de l'instance, la nouvelle organisation de l'administration centrale aurait été abordée de manière régulière, notamment en 2021. Les projets et contrats de service seraient finalisés et mis en place pour la plupart, tout comme les instances de gouvernance.

Les différents contrats de service sont en discussion avec le Bureau de la Qualité Comptable (BQC), le comité de suivi sera ensuite mis en place.

**BQC** : le projet et les contrats de service (appelés conventions de gestion) ne sont pas encore finalisés en raison de la charge de travail liée au plan de relance. Ils seront adressés à l'ensemble des interlocuteurs d'ici l'été.

**SDAEI** : le projet de service est en place et les contrats quasi finalisés. La sous-direction est dans l'attente du nom des référents d'une des directions générales. Les instances se sont déjà réunies.

**SNUM** : tout est en place depuis un moment, le comité ministériel du numérique et les référents sont bien installés.

**DEPSDOC** : le projet et les contrats de service sont en place depuis fin 2021. Le comité ministériel des études et la nouvelle gouvernance de la mission de la politique documentaire sont bien installés.

**DICOM** : du retard a été pris suite au changement de déléguée. Les contrats de service sont en cours de discussion avec les DG et le projet de service est en discussion avec les agents et les DG. Il sera prochainement validé par le secrétariat général.

**DIRI** : la phase macro du projet de service a été élaborée en juin 2021 et présentée aux agents fin 2021. Le projet de service est en cours de finalisation (déjà présenté aux DRAC).

**DG2TDC** : le projet de service est finalisé depuis 2021. L'identification des risques a été faite, des échanges ont eu lieu sur la répartition des dossiers et les contrats de service sont en cours de finalisation.

**DGCA** : le travail est en cours sur les contrats de service et des travaux sont menés en interne, notamment sur l'observation (en lien avec le DEPSD), dans le cadre du plan pour la création. Les agents seront associés. Suite au Projet OPERAS (Organisation, Participation, Évolution, Réactivité, Anticipation, Simplifications), un bilan sur les entretiens et un diagnostic doivent être réalisés. De fortes attentes de la part des agents ont été exprimées sur la qualité de vie au travail (QVT).

➔ **Suite à nos alertes sur l'absence de diffusion des projets et contrats de service aux agentEs, l'administration s'est engagée à les leur transmettre, ainsi qu'aux représentantEs du personnel.**

### **Suivi social des agentEs**

Toutes les fiches de poste auraient été adaptées ou republiées. Les avenants ont tous été signés fin novembre.

### **Quid des difficultés rencontrées par les agentEs ?**

Les difficultés des agentEs, sont, selon la présidente, principalement liées à la surcharge de travail, qui est une question en soi et non une résultante de l'OAC. Pourtant les collègues sont nombreux à nous alerter, au-delà de la surcharge de travail, sur les nombreux dysfonctionnements générés par la réorganisation : procédures inadaptées voire absurdes, ordres contradictoires, management défaillant, etc. (Voir notre [compte-rendu du CHSCT-AC du 20 avril](#) et notre [déclaration liminaire](#), ainsi que notre communiqué du 14 avril [La ministre de la Culture et la présidente du CHSCT-AC considèrent toujours comme négligeables la santé et les conditions de travail des personnels](#)).

Toujours selon la présidente de l'instance, étant donné qu'aucune remontée n'a été faite dans le bilan santé et sécurité au travail, il n'y aurait pas de mal-être lié à cette réorganisation. Nous avons rappelé nos alertes, comme sur le SNUM il y a quelques mois ou sur la SDAEI à plusieurs reprises, mais selon elle aucun problème collectif n'a été remonté. Elle nous renvoie systématiquement à des situations individuelles.

Face à ce déni, les éluEs CGT ont formulé et fait voté 2 vœux :

- **Saisine du CHSCT-AC sur la mise en place d'une enquête sur les RPS en lien avec l'organisation du travail** → vœu adopté à l'unanimité des représentants CGT/CFDT/FSU/SUD
- **Mise en place d'un groupe de travail sur le bilan de l'OAC** : 1<sup>ère</sup> partie sur l'accompagnement social des agents ; 2<sup>ème</sup> partie sur la présentation des projets et contrats de service par les différentes entités de l'AC → vœu adopté à l'unanimité des représentants CGT/CFDT/FSU/SUD

**Malgré ces votes unanimes, la présidente du CT-AC persiste à nous refuser ces demandes !**

## **ARRÊTÉ DE RESTRUCTURATION POUR LES AGENTS DU SNUM A ST-CYR**

Les représentants CGT/FSU/SUD ont rappelé leur opposition au projet CAMUS, la mise en ligne de la [pétition](#) lancée par les agents de Pyramides et les organisations syndicales, et **demandé le maintien d'espaces de travail à Saint-Cyr** (notamment dans les bureaux de la Médiathèque du Patrimoine) pour les agentEs du SNUM voyant leurs temps de transport considérablement rallongés.

Selon l'administration, un seul agent serait concerné par ce rallongement (un autre sera affecté au SPM en juillet de cette année), et elle refuse le maintien de postes de travail à St-Cyr prétextant l'importance du regroupement du collectif du SNUM à Paris... Nous avons rétorqué qu'il fallait véritablement prendre en compte chacune des situations individuelles (et notamment l'âge des agentEs) pour trouver les solutions les plus adaptées.

Nous avons également demandé à ce que **les agentEs en CDD sur des emplois permanents soient CDIisés**, afin de les sortir de situations de travail précaires et de leur ouvrir le bénéfice, pour celles et ceux concernés, de la prime de restructuration.

Il nous a été répondu que sur 14 agents en CDD, un seul agent était affecté principalement à Saint-Cyr pour 18 mois, et n'avait pas apparemment vocation à rester au SNUM.

Les 13 autres sont affectéEs sur Paris – donc non concernéEs par la prime, pour la plupart des encadrantEs qui ont un bureau de passage à St-Cyr.

À notre question sur le critère pour déterminer l'**affectation principale**, il nous a été répondu qu'il fallait que **plus de 50% des missions soient réalisés sur ledit site** (St-Cyr ou Paris).

L'administration a bien rappelé que les agentEs ayant déjà déménagé ne peuvent bénéficier de la future prime de restructuration, celle-ci ne pouvant être rétroactive.

Surprenant : l'adjoint au chef du SNUM a précisé que toutE agentE voulant contacter le SRH (notamment le service de la mobilité) doit passer par son intermédiaire !

Il a rappelé que depuis 2017, très peu de demandes de mobilité ont été faites.

**Vote sur le projet d'arrêté**  
**ABSTENTION : CGT/ CFDT/FSU/SUD**

## ARRÊTÉ SUR LES MODALITÉS D'ORGANISATION DU VOTE ÉLECTRONIQUE

Ce projet d'arrêté, qui nous était présenté pour avis alors qu'il a déjà été débattu et adopté en comité technique ministériel (Votes exprimés au CTM : POUR = CFTD ; ABSTENTION = CGT/FSU ; CONTRE = SUD), n'était en rien modifiable par le CT-AC. Même l'administration a reconnu que cette demande de la DGAFP mettait tout le monde en porte-à-faux.

Les amendements proposés par les représentantEs du personnel ne pourront par conséquent pas être intégrés au texte mais, potentiellement, dans la future circulaire d'application de l'arrêté.

Les représentantEs CGT/FSU/SUD ont mis au vote la motion ci-jointe pour réaffirmer leur opposition au vote électronique exclusif, estimant notamment qu'il va considérablement modifier le geste démocratique des agents du ministère de la culture et présente le risque d'un affaiblissement important de la participation.

### **Vote sur la motion intersyndicale**

**POUR : CGT/FSU/SUD**

**ABSTENTION : CFTD**

Les représentantEs CGT ont également soulevé la question du **périmètre** : pour rappel, le CT-AC englobe les services de l'administration centrale « pure » ainsi que tous les SCN. Ce texte n'est pas présenté pour avis aux CT de réseau Musées et Archives, qui sont pourtant les instances les plus à même de discuter des modalités d'organisation du vote – et en particulier de l'espace de vote - propres à ces structures dont les missions et métiers sont davantage opérationnels.

→ **Nous avons obtenu de l'administration que cet arrêté soit présenté pour information dans ces deux CT de réseau afin qu'un dialogue avec les représentants soit engagé et que des groupes de travail dédiés soient mis en place dans chacun des SCN.**

En revanche, la demande de création d'un groupe de travail pour l'administration centrale « pure » n'a pas été acceptée. Une présentation des espaces électoraux sera faite lors de la prochaine instance.

### **Vote sur l'arrêté**

**CONTRE : SUD**

**ABSTENTION : CGT/FSU**

**POUR : CFTD**

A noter : à ce jour, sur l'ensemble du périmètre ministériel, seulement 80% des agentEs ont des adresses mail professionnelles. 20% des collègues ne sont donc toujours pas en capacité de pouvoir accéder à leur futur portail électeurE. L'administration nous a précisé qu'elle était en train de créer des adresses pour les agentEs en instance et en mise à disposition.

Un vote à blanc est prévu en juin. Les services de la centrale concernés par ce test sont la DGMIC et le musée d'archéologie nationale de Saint-Germain en Laye.

Courant novembre, un site « école » sera mis à dispo à l'ensemble des agentEs.

## BILANS SOCIAUX

Nous avons dénoncé l'absence de présentation des bilans sociaux de l'AC depuis 2017 et rappelé que cela constituait une entrave (délit pénal).

Il ne nous a pas été possible, dans le cadre de cette instance, de travailler sur l'emploi, la rémunération, l'égalité F/H, le télétravail, la pyramide des âges et la structure de l'emploi, etc. depuis 5 ans, ce qui démontre que l'administration n'a aucun projet social pour les agentEs de la centrale...

L'administration nous a répondu qu'elle n'avait pas été en capacité de reconstituer ces bilans sociaux, mais qu'elle avait néanmoins réalisé certains documents sociaux (observatoire des rémunérations – mais uniquement sur l'indemnitaire, GAEC) et organisé des groupes de travail ad hoc.

Elle travaille sur le rapport social unique (RSU), qui remplacera le bilan social. Ce RSU comprendra plus de 180 indicateurs. Un premier groupe de travail s'est tenu, un prochain est prévu le 29 juin.

Une présentation sera faite au CT-AC du 5 octobre et au CTM du 13 octobre.

Nous avons également rappelé que l'observatoire sur l'emploi contractuel a disparu en même temps que les bilans sociaux de l'AC.

## MODALITÉS DE PAIEMENT DE L'INDEMNITÉ FORFAITAIRE DE TÉLÉTRAVAIL

### Rappel des textes et dispositions en vigueur

Dans le cadre de l'accord du 13 juillet 2021 relatif à la mise en œuvre du télétravail dans la Fonction publique, une allocation forfaitaire de télétravail a été négociée (allocation exonérée d'impôt sur le revenu). Celle-ci a été fixée à 2,50 € par jour de télétravail, sans seuil de déclenchement, dans la limite d'un montant annuel de 220€. Le plafond indemnitaire retenu correspond à l'indemnisation de 88 jours de télétravail sur une année civile (soit 88 jours x 2,50€). Le versement de cette allocation doit se faire selon un rythme trimestriel.

Afin de mettre en œuvre cet accord et permettre l'indemnisation du télétravail, un décret et son arrêté d'application ont été adoptés. Ils sont entrés en vigueur le 1<sup>er</sup> septembre 2021 et fixent les modalités de versement de l'allocation forfaitaire de télétravail.

À noter, pour 2021 : le forfait télétravail entrant en vigueur au 1<sup>er</sup> septembre 2021, seuls les jours de télétravail effectués entre le 1<sup>er</sup> septembre et le 31 décembre 2021 font l'objet de cette indemnisation forfaitaire.

### Contexte en administration centrale

Sans que l'on ne puisse précisément le quantifier ni l'expliquer, nous savons que certainEs agentEs ont perçu un premier versement (correspondant à la période septembre-décembre 2021) sur la paie de mars 2022 ; tandis que d'autres sont sans aucune nouvelle et n'ont toujours pas été payés.

Pour la période septembre-décembre 2021, les agentEs ont été invitéEs à remplir au réel des tableaux déclaratifs (hors Renoir-RH) ; à compter de janvier 2022, ce sont les cycles et jours de télétravail enregistrés dans Renoir-RH qui font foi (en vertu des demandes de télétravail individuelles validées par la hiérarchie).

### La CGT a demandé que :

- Le décompte des jours de télétravail soit fiabilisé dans le temps (via notamment un phasage des applications de paie et de gestion RH) ;
- Le paiement de cette indemnité forfaitaire, qui est un droit, soit garanti selon le rythme prévu par les textes, trimestriellement ;

- Pour les agentEs en attente de paiement et/ou lésés sur le décompte, les rattrapages et corrections en paie soient effectués au plus vite ;
- Le SRH assure la transparence de l'information des agentEs et la lisibilité de ces opérations sur le bulletin de paie de façon pérenne.

#### **Réponse de l'administration :**

- Pour la période de septembre à décembre 2021, l'indemnité forfaitaire devait être payée en mars sur la foi des tableaux (Excel) produits par les services de proximité ;
- Si toutefois, pour cette même période, des retards et des écarts sont constatés, des rappels seront faits sur la base des tableaux remplis par les agentEs en lien avec leur hiérarchie directe ;
- À compter de janvier 2022, le décompte et le paiement s'effectuent sur la foi des données saisies dans Renoir-RH et pour lesquelles l'administration réalise une extraction trimestrielle. Le paiement effectif du 1<sup>er</sup> trimestre 2022 est sur la paie de mai ;
- Toutefois, pour pallier les difficultés rencontrées avec Renoir-RH (en cours de résolution), pour le 1<sup>er</sup> trimestre 2022, les tableaux de contrôle déclaratifs pourront être utilisés en doublon ;
- L'administration s'engage à faire un *Flash Info* donnant la marche à suivre pour être payé (pour celles et ceux qui n'ont encore rien perçu) ou obtenir la régularisation d'écarts de paiement ;
- Elle s'engage également à proposer, en lien avec les RH de proximité, des formations (flash) via « Zoom » sur la saisie dans Renoir-Rh des jours télétravaillés.

## **POSITION ET RÔLE DU DÉPARTEMENT DE L'ACTION TERRITORIALE (DAT) ET CONSÉQUENCES DE LA CIRCULAIRE PRÉFECTORALE DITE 3%**

### **Fonctionnement du DAT**

Aucune véritable réponse ne nous a été apportée sur la raison d'une direction bicéphale du DAT avec un délégué à la coordination de l'action territoriale, et un chef de département, pas plus que sur leur articulation. Quant aux vacances de postes, il nous a été indiqué que le ou la future cheffe du pôle des moyens RH des Drac devrait arriver en septembre. Le poste de chargé d'animation du réseau des DRAC est également en cours de recrutement.

### **Circulaire dite 3%**

Cette circulaire de décembre 2021 permet aux préfets de région de redéployer jusqu'à 3 % des effectifs d'un ministère ou d'un programme budgétaire vers un autre, et donc de décider si un poste vacant doit être pourvu dans l'administration d'origine où s'il tombe dans l'escarcelle commune de la préfecture. Ainsi, avec cette circulaire, le DAT risque fort de perdre la main sur un certain nombre d'emplois dans les DRAC.

L'administration minimise l'influence de cette circulaire préfectorale et affirme que très peu de préfets l'appliquent. Elle s'est néanmoins engagée à faire un suivi dans le temps et le point d'ici une année, et à faire remonter cette préoccupation au délégué à la coordination de l'action territoriale.

## MÉDECINE DU TRAVAIL

La privatisation de la médecine de prévention a des conséquences directes sur le suivi médical, les conditions d'hygiène, de sécurité, de travail des agentEs : pas de visites sur certains sites, absence fréquente des médecins lors des CHSCT, absence de réponse ou délais très long pour obtenir des RDV, propos inappropriés de médecins sur le statut de fonctionnaire des agents lors de visites médicales, etc.

Rappelons pour mémoire que la CGT-Culture est opposée à cette privatisation, annonciatrice de reculs sociaux évidents et que, dans de nombreux secteurs, les collègues sont vent debout contre cette mesure, comme par exemple aux Archives nationales où elle faisait partie des raisons de la grève du 28 avril 2022.

La CGT-Culture, constatant l'illégalité de la procédure puisqu'aucun vote en CT n'a jamais précédé cette décision, avait posé la question suivante :

*« La médecine du travail chargée du suivi des agents de l'administration centrale et des services à compétence nationale a été confiée à un prestataire extérieur. Pourquoi le CT-AC n'a-t-il pas été consulté sur cette externalisation dans le cadre de l'organisation et le fonctionnement des services, prérogative principale du CT ? Est-il possible à l'administration de communiquer rapidement le cahier des charges de ce marché d'externalisation de prestation de médecine du travail ?*

En séance, nous avons obtenu la promesse d'une réponse écrite.

Celle-ci, reçue le 17 mai, justifie la privatisation par le contexte pandémique et « *une pénurie problématique de médecins du travail* ».

L'administration estime donc que « *L'entrée en vigueur du marché avec « Thalie santé » étant consécutive à cet appel infructueux à candidature, elle ne constitue ainsi pas une mesure de réorganisation de service au sens du décret relatif aux comités techniques* ».

Ainsi, sur cet enjeu d'une importance majeure pour la santé des personnels, l'administration se retranche une fois de plus derrière des arguments de procédure.

Il nous a fallu redemander de nouveau le cahier des charges et son annexe, pour constater que dans l'appel d'offres lancé en décembre 2020, il était prévu de privatiser la médecine de prévention pour 5037 agentEs d'administration centrale, des SCN, DRAC et EP en Ile-de-France !!!

Détail significatif de restriction budgétaire et immobilière : aucune visite médicale sur le lieu de travail n'est demandée par l'administration (hormis pour les AN de Pierrefitte et le CNSMDP) !!!

Paris, le 23 mai 2022