



CSA ET FS-SSCT DE L'ADMINISTRATION CENTRALE DES 24 MAI ET 14 JUIN : COMPTE-RENDU SUR LES AVANCÉES

Table des matières

| | |
|---|---|
| CAMUS..... | 2 |
| Déménagements sur les sites de Valois et des Bons-Enfants | 2 |
| Travaux de la cantine, du hall et de centre de documentation | 2 |
| Fermeture de la cantine du 30 juin à fin janvier 2024 | 2 |
| Hall d'accueil : travaux du 1 ^{er} août à fin janvier 2024 | 3 |
| Futur centre de ressources : travaux du 1 ^{er} février 2024 à août 2024..... | 3 |
| Gestion des chantiers durant l'ensemble des travaux | 3 |
| Quid du Quadrilatère des Archives nationales..... | 3 |
| Visites de sites | 3 |
| Programmation des travaux des instances | 4 |
| Emploi..... | 4 |
| Organisation du travail..... | 4 |
| Diagnostic des risques psychosociaux (RPS)..... | 4 |
| Handicap..... | 5 |
| Bilan Santé et Sécurité au Travail (SST) | 5 |
| Pérennité de la présentation du bilan en FS-SSCT | 5 |
| Accidentologie | 5 |
| Absentéisme | 6 |
| Violences physiques et verbales..... | 6 |
| Secourisme en santé mentale | 6 |
| Déclaration intersyndicale au CSA d'administration centrale du 24 mai 2023 | 6 |
| Communiqué intersyndical du 1 ^{er} juin 2023 : Déni de dialogue social en administration centrale..... | 8 |
| Déclaration CGT à la FS-SSCT d'administration centrale du 14 juin 2023 | 9 |

CAMUS

Déménagements sur les sites de Valois et des Bons-Enfants

- Alors que l'administration n'envisageait aucunement de faire un **bilan** à l'issue des déménagements, nous avons obtenu l'engagement qu'elle en ferait un. Ce bilan devrait s'appuyer sur un **questionnaire** qui sera adressé très prochainement à l'ensemble des agent.es (avant l'été) afin qu'ils et elles puissent librement s'exprimer. Nous avons fait remonter les difficultés rencontrées suite à la densification des bureaux (voir notre [communiqué CGT/FSU sur le DEPSD](#)), impactant parfois fortement les conditions de travail des agent.es en raison de la difficile compatibilité de pratiques au sein de bureaux partagés à 4 ou 5 personnes, les obligeant à courir après les salles de réunion toujours très sollicitées ou à poser des jours de télétravail flottant. Nous avons également alerté sur l'éclatement de certains collectifs, notamment celui du SNUM, et les conditions difficiles de travail sur le site de Valois, où certains bureaux sont mal isolés donc très bruyants et où la température est particulièrement élevée.
- Des travaux supplémentaires dans certains bureaux seront engagés à la suite d'une **étude** qui sera lancée avec l'équipe prestataire du nanozonage afin d'optimiser les espaces.
- La future **application de réservation des salles de réunion** devrait permettre de vérifier la disponibilité des salles et de pouvoir les réserver sans passer, comme actuellement, par deux applications (SamFM et Outlook/Teams), et, surtout, de libérer les salles en cas d'inoccupation. Nous n'avons en revanche pas d'information quant à la date de mise en place.
- Une **charte sur les bonnes pratiques** de travail au sein des bureaux partagés sera également réalisée, même si nous avons souligné qu'elle ne pourrait pas à elle seule résoudre les problèmes rencontrés par les agent.es.

Travaux de la cantine, du hall et de centre de documentation

Fermeture de la cantine du 30 juin à fin janvier 2024

- **Nombre de places assises.** L'administration a recensé :
 - 230 places assises disponibles sur le site des Bons-Enfants dont 30 places dans la partie haute du jardin. Le mobilier provisoire du jardin sera ensuite remplacé par du mobilier qui sera réalisé par l'ENSCI
 - 13 places assises à Valois
 - 20 places assises à Pyramide

Nous avons alerté sur le manque de place en particulier à partir de l'automne et de l'hiver prochain, car 350 agent.es déjeunent en moyenne à la cantine, beaucoup d'autres ont recours à la cafétéria ou aux plats à emporter et utilisent donc déjà les espaces communs, les places disponibles étant très en deçà des besoins réels. Nous avons également alerté sur les **nuisances sonores et olfactives** pour les bureaux jouxtant les espaces communs. Seule réponse de l'administration : des rondes seront renforcées pour le ramassage des déchets.

- **Gestion du Grand café.** Nous avons demandé le renfort de l'équipe : 3 personnels d'Elior gèreront donc la cafétéria. L'installation d'une cuisine provisoire leur sera dédiée au sous-sol.

Une gestion des flux sera demandée au prestataire, notamment pour une file dédiée à la restauration et une autre aux cafés. **Nous avons demandé un bilan sur son fonctionnement courant septembre afin de voir si des besoins supplémentaires sont nécessaires, ce qui a été accepté.**

- **Aménagement de la partie haute de la cantine en lieu de « co-working »** après le service du déjeuner. Nous avons fait part de notre inquiétude suite à la circulaire Borne sur la nouvelle politique immobilière de l'État, qui préconise le flex-office. L'administration nous a de nouveau affirmé que la Direction immobilière de l'État n'avait fait aucune injonction au ministère, le projet Camus dans son ensemble (quadrilatère des Archives inclus) n'est donc pas concerné par ces nouvelles mesures. Néanmoins, **nous craignons que le projet d'aménagement de la cantine en espace de travail à partir de 15h soit un glissement vers la pratique de flex-office.**

Hall d'accueil : travaux du 1^{er} août à fin janvier 2024

L'accueil sera déplacé à l'angle de la rue Saint-Honoré et de la rue Croix des Petits-Champs. L'accès au Grand café pourra notamment se faire par le couloir Malraux (passage qui avait été ouvert lors des chantiers précédents).

Futur centre de ressources : travaux du 1^{er} février 2024 à août 2024

Durant la durée des travaux, les personnels de l'AAS seront relogés sur le site de Richelieu. Un espace d'accueil pour les agent.es devra être prévu.

Gestion des chantiers durant l'ensemble des travaux

Les travaux les plus bruyants seront réalisés en horaire décalé (avant 9h et après 18h) ainsi que les week-end. La plupart des plaintes remontées par les agent.es lors des travaux de la phase 1 étaient dues à la pose des faux plafonds. Celle-ci sera donc faite également en horaire décalé. Une étanchéité sera renforcée avec l'installation de bâches anti bruit et de cloisons en dur. Le prestataire fournira un « **planning du bruit** » pour informer le plus en amont les agent.es pour qu'ils puissent s'organiser quand des travaux susceptibles d'être dérangeants devront néanmoins être réalisés en journée.

Quid du Quadrilatère des Archives nationales

Suite aux retards dans certains travaux, le calendrier est en train d'être décalé par l'OPPIC et nous sera présenté à la **formation spécialisée de novembre.**

Visites de sites

En plus des visites de la future salle de préparation de la cafétéria et des emprises des chantiers pour les prochains travaux, nous avons demandé et obtenu les visites suivantes :

- Site de Valois (notamment sur les problèmes de bruit et de chaleur)
- Site de la Chapelle
- Visites d'installation des équipes du SNUM et du DEPSD

Programmation des travaux des instances

Nous avons demandé à l'administration de nous proposer un **planning prévisionnel des groupes de travail de la FS-SSCT** sur l'ensemble des travaux de l'instance, ce qui a été accepté.

Emploi

- Il a (enfin) été convenu que l'on puisse travailler sur l'emploi dans l'ensemble de la sphère du CSA-AC (SCN inclus), ce qui nous permettra **d'identifier clairement les besoins**, même si la présidente nous a refusé la tenue d'un CSA spécial Emploi, ce que nous continuerons de demander.
- Un **chantier sur les personnels contractuels** sera lancé afin de résorber la précarité de nombreux collègues. Nous constatons en effet la multiplication de CDD d'1 an ou 2 ans en lieu et place des CDD de 3 ans renouvelables 2 fois avant CDIisation, ce qui va à l'encontre de la doctrine ministérielle sur le périmètre de l'AC, des DRAC et SCN.
- **Adéquation statut/fonction** : un chantier sera lancé sur les **fonctions de secrétariat et le métier d'assistant.e**, qui alimentera les travaux de la GAEC (gestion anticipée des emplois et carrières).

Organisation du travail

Nous avons demandé en intersyndicale au CSA du 24 mai (voir en fin de document) que les questions liées à l'organisation du travail (management, participation, autonomie, circulation des informations, procédures, télétravail, multiplication des outils de travail) soient abordées, ce qu'a refusé l'administration, malgré les nombreuses remontées que vous nous faites depuis l'OAC et les autres réorganisations qui ont pu suivre. Pour l'administration, ces difficultés apparaîtront dans le cadre du diagnostic sur les risques psychosociaux (RPS)... **Suite à nos alertes, la DICOM et le BQC ont récemment fait l'objet d'audits organisationnels, dont les préconisations ont notamment pour objectif d'améliorer l'organisation du travail. Les données viendront alimenter le futur diagnostic RPS.**

Diagnostic des risques psychosociaux (RPS)

Suite à nos alertes répétées, nous avons obtenu au CHSCT de juillet 2022 le lancement d'un diagnostic RPS sur le périmètre de l'administration centrale.

Nous avons demandé à ce que dans la méthodologie du diagnostic, qui doit combiner approche quantitative et approche qualitative, d'autres services en souffrance soient entendus (comme le SNUM, la DG2TDC ou la SDAEI). L'administration n'a pas clairement répondu mais a proposé de lancer **d'autres audits organisationnels**.

Nous serons particulièrement vigilants dans l'élaboration du cahier des charges de ce diagnostic, afin que vous puissiez clairement exprimer toutes les difficultés que vous rencontrez au quotidien, tant en termes d'organisation du travail que de conditions de travail, même si nous savons qu'un tel diagnostic ne mettra pas en lumière tous les dysfonctionnements liés à l'organisation du travail. Nous continuerons de demander un chantier dédié sur ce sujet.

Handicap

Nous avons demandé l'ouverture d'un chantier sur le handicap, tant sur la question des aménagements de poste et le respect des préconisations médicales par la hiérarchie que sur la politique générale d'accueil et d'intégration des agent.es en situation de handicap, leurs perspectives d'évolution de carrière et le maintien dans l'emploi. **Il nous a été répondu qu'un chantier ministériel sur le sujet serait lancé et qu'il sera décliné en administration centrale.**

Bilan Santé et Sécurité au Travail (SST)

Pérennité de la présentation du bilan en FS-SSCT

Dans le cadre de la réforme des instances de représentation des personnels, ce bilan SST n'est plus un document soumis pour avis aux représentant.es du personnel, les données étant incluses dans la base de données sociales. Néanmoins, nous avons obtenu que l'administration maintienne la présentation de ce bilan annuel en formation spécialisée, ce qui nous permet de continuer de comparer les bilans SST d'une année sur l'autre. L'administration s'est également engagée à faire un comparatif des prochains bilans SST avec ceux de la DGAFP (même si les années comparées différeront : N-1 pour l'AC, N-2 pour la DGAFP).

Malgré l'enrichissement des données suite au groupe de travail précédant l'instance, nous avons déploré l'absence générale d'analyse de l'administration qui permettrait de la confronter à nos propres analyses afin de prendre en compte l'ensemble des facteurs (y compris l'organisation du travail) pour améliorer le plan de prévention.

Accidentologie

Nous avons constaté un **doublé des accidents de travail** (incluant les accidents de trajet) entre 2022 et 2021 avec une forte prévalence pour les personnels féminins de plus de 50 ans, même si le nombre d'accidents déclarés est peu élevé au regard de l'ensemble des personnels (passage de 7 à 14 accidents entre 2021 et 2022, sur un effectif ayant diminué de 23 agents entre ces 2 années). 78% de ces accidents sont liés à des chutes. Or sur ces chiffres, nous avons souligné l'absence d'analyse de l'administration ; selon elle, le nombre d'accidents est trop peu élevé pour en tirer des conclusions.

Nous avons fait remarquer à l'administration que les femmes, arrivées à une certaine période de la vie, souffrent plus que leurs collègues masculins de troubles liés à la période de la ménopause avec pour conséquence une fragilité osseuse. À cela peut s'ajouter la fameuse charge mentale de la femme active, qui pourrait être la source d'un état général de fatigue accentuant le risque de chute. Avec l'augmentation de la durée légale de travail portée à 64 ans, nous avons alerté sur la « peine supplémentaire » subie par les femmes et le risque d'augmentation d'accidents, et demandé à ce que la répartition des agent.es par tranches d'âge soient affinées. **L'administration a convenu que cette piste pourrait être approfondie avec la médecine du travail.**

Nous avons précisé qu'une analyse plus fine des données fournies serait aussi l'occasion d'alimenter la prévention des risques psychosociaux en travaillant sur les causes et les conséquences de l'organisation réelle de l'activité de travail.

Il a également été demandé qu'une communication soit faite à la rentrée sur la déclaration d'accident du travail.

Absentéisme

Nous avons constaté un **quasi doublement de l'absentéisme** (lié au nombre de jours d'arrêts pour maladie ordinaire, CLM, CLD, accident de travail et maladie professionnelle) entre 2021 et 2022, qui est un **indicateur de suivi des risques psychosociaux**. Nous avons demandé à ce que les chiffres liés à l'absentéisme soient déclinés au niveau des services dans le bilan. L'administration a reconnu avoir encore des difficultés à faire remonter ces informations par les différents services.

Violences physiques et verbales

Aucun fait de violence physique ou verbale n'a été déclaré en 2022 selon le bilan.

Nous avons demandé à ce que les signalements liés aux violences, harcèlement moral, sexiste et sexuel et à la discrimination, ainsi que les mesures prises à la suite soient intégrées au bilan SST, ce qui a été accepté par l'administration.

Un rappel par la communication interne sera fait sur les dispositifs d'alertes.

Dans le cadre du futur marché pluriannuel en santé et sécurité qui sera renouvelé fin 2024, une **formation sur les violences verbales sera intégrée.**

Secourisme en santé mentale

La circulaire du 23 février 2022 *relative aux actions de sensibilisation et de formation au secourisme en santé mentale dans la fonction publique* recommande d'organiser des demi-journées de sensibilisation et de prévention sur ce sujet.

Dans le programme annuel de formations SST 2023, sont proposés 3 modules sur le secourisme en santé mentale :

- Sensibilisation à la santé mentale : module à distance d'une journée sur la plateforme interministérielle MENTOR, qui sera complétée par des événements
- Formation au secourisme en santé mentale, une journée en présentiel (les formations sur ce sujet durent en général plutôt 2 jours)
- Formation des formateurs et formatrices en secourisme en santé mentale de 2 jours

Le bilan de ce dispositif devra être réalisé annuellement.

Déclaration intersyndicale au CSA d'administration centrale du 24 mai 2023

Madame la Présidente du Conseil Social d'Administration centrale,

Le dialogue social, aujourd'hui très détérioré, se doit d'être renouvelé dans le cadre de ces nouvelles instances et en début de cette mandature. Nos attentes et celles des personnels sont fortes en termes de démocratie sociale au sein de l'administration centrale !

Ce CSA tient sa légitimité d'une consultation générale des personnels, marquée par une belle participation. Les agents seront très exigeants avec nous et nous le serons avec nous-mêmes et avec vous. Osez-vous prendre enfin le virage du dialogue et du respect des porte-paroles des personnels ? Avez-vous cette volonté ? Utiliserez-vous toutes vos marges de manœuvre ? Aurez-vous cette ambition pour notre administration et les agents qui la compose ?

Permettez-nous d'être inquiets quand nous faisons le lien que chacun fait inévitablement entre la situation générale et celle particulière du ministère.

Les élu-e-s de cette instance revendiquent d'être entendu-e-s.

La fonction publique n'attire plus et notre administration centrale n'y fait pas exception, les agents et les agentes que nous représentons n'en peuvent plus des conditions de travail de plus en plus dégradées, du mépris de leur expertise, de l'entre soi managérial étouffant et sclérosant, des collectifs de travail éclatés ainsi que de l'absence de vision de l'autorité politique.

Nous n'avons cessé de vous alerter sur une organisation de plus en plus verticale qui entrave le travail au lieu de faciliter les coopérations, sur les suppressions de postes qui se poursuivent jusqu'à atteindre un étiage très préoccupant, sur la précarité récurrente et qui se développe, sur le délitement des missions, sur les risques psychosociaux et plus largement sur la santé des agents.

Il faut des réponses concrètes pour améliorer la situation de l'administration centrale et son état de santé sociale. Les nombreux motifs de préoccupation et de mécontentement qui s'accumulent et n'ont cessé de s'amplifier depuis quelques années appellent des actes.

C'est urgent ! Il faut apporter des réponses crédibles, à la hauteur des enjeux et des besoins, des réponses durables, des réponses d'avenir, dans le cadre, chaque fois que nécessaire, d'authentiques négociations.

Nous sommes prêts à y travailler, et vous ?

Nous devons en particulier travailler sur les emplois, la précarité, l'organisation et les conditions de travail, l'évolution des métiers, le maintien et le renouvellement de l'expertise, l'animation des réseaux. Pour cela, nous devons parler aussi des politiques publiques culturelles et des évolutions technologiques modifiant le rapport au travail et les outils de travail.

Cette instance est et devra être l'instance de toute l'administration centrale et non celle du Secrétariat général. Nous demandons par conséquent la participation des directrices et directeurs généraux sur l'ensemble des sujets transversaux.

Nous ne pouvons terminer cette déclaration sans revenir sur la crise démocratique que le pays traverse suite à la réforme injuste, injustifiable et en vérité indéfendable des retraites.

Cet allongement forcé de la vie professionnelle responsabilise d'autant plus les instances de dialogue social, qui devront veiller avec une vigilance accrue aux conditions de travail des agents et à leur santé.

Au ministère de la Culture, en administration centrale comme partout ailleurs, personne ne veut perdre sa vie à la gagner.

Le Président de la République a fait le choix de s'enfermer dans l'arrogance et le mépris. Il a fait le pari de réduire au silence les corps intermédiaires et les organisations syndicales. Ce pari, il l'a perdu. Il l'a perdu dans la rue, dans l'opinion publique et il l'a perdu politiquement, avec des échos jusque sur la scène internationale.

Alors que la population et le monde du travail rejettent massivement cette réforme et dénoncent une méthode autoritaire et humiliante, alors que la mobilisation et la grève ont d'ores et déjà depuis quatre mois atteint un niveau record, il n'y a qu'une demande qui vaille : l'abrogation de la loi Macron-Borne et de ses dispositions, l'abandon entre autres des 64 ans et des 43 annuités de cotisation.

L'intersyndicale nationale, après avoir encore montré son unité le 1er mai, appelle les travailleuses et les travailleurs à une nouvelle journée de grève et de mobilisation le 6 juin prochain. Vous n'en avez donc pas fini avec cette lutte majeure et historique.

Comme nos concitoyens qui manifestent depuis quatre mois, nos collègues eux aussi mobilisés et présents dans la rue attendent qu'on leur fasse confiance et que vous fassiez confiance à la démocratie.

Communiqué intersyndical du 1^{er} juin 2023 : Déni de dialogue social en administration centrale

Alors que les membres du gouvernement tentent de prôner l'apaisement et le changement de méthode suite au conflit sur la réforme de retraites, alors que la ministre, aux Molières, affirme que sa porte est « toujours ouverte » et qu'elle souhaite « un dialogue social le plus qualitatif possible » au comité social d'administration ministériel (CSA-M), l'organisation des débats menés au sein du CSA d'administration centrale (CSA-AC) se sont inscrits dans la continuité de ce que l'administration a pratiqué pendant la précédente mandature, c'est-à-dire : un dialogue essentiellement de façade.

En effet, lors du premier CSA-AC qui s'est tenu le 24 mai, l'administration n'a pas hésité à tenter de nous interdire de proposer des amendements en séance sur les textes soumis pour approbation aux élu.es !

Elle a également refusé d'inclure, dans la programmation des travaux des instances, des questions fondamentales sur l'actuelle ou la future organisation du travail (procédures et modes de collaboration, évolutions technologiques, etc.) et sur les outils de travail.

Pour l'administration, ces problèmes ont déjà été traités dans le cadre de l'OAC ! Or vous êtes nombreuses et nombreux à faire remonter à vos représentant.es vos difficultés et en particulier depuis la mise en place de l'OAC. Comme nous le suggérait pourtant l'administration, nous ne jugeons pas pertinent d'attendre que vos difficultés liées à l'organisation du travail apparaissent dans le cadre du diagnostic sur les risques psychosociaux (RPS) qui va être lancé pour réagir....

Ce sont pourtant bien des prérogatives de vos instances représentatives (CSA et FS-SSCT). C'est pour défendre ces sujets que vos représentants.es ont été élu.es.

Ce refus d'affronter les dysfonctionnements, pourtant toujours plus criants dans l'organisation du travail que nous subissons tous au quotidien, est bien la preuve du mépris de notre administration pour la démocratie sociale. Celle-ci interprète avec désinvolture les textes réglementaires, ne fait pas de pause, même durant cette période où la mobilisation et la grève ont atteint un niveau record.

Vos représentant.es du personnel ne peuvent accepter un dialogue faussé dans lequel vos instances représentatives ne seraient qu'une chambre d'enregistrement des ordres du jour fixés et conduits par l'administration.

Il est donc très important que nous soyons rassemblé.es les un.es les autres afin de faire entendre raison à l'administration et qu'elle prenne en considération votre parole et vos attentes !

Déclaration CGT à la FS-SSCT d'administration centrale du 14 juin 2023

Madame la Présidente de la formation spécialisée d'Administration centrale,

Cette nouvelle mandature s'ouvre avec de nouvelles instances de représentation des personnels, le comité social d'administration et la formation spécialisée.

À l'ouverture de cette première séance sur les questions de santé, sécurité et condition de travail des personnels, nous ne pouvons que déplorer votre attitude particulièrement fermée au dialogue lors de la première séance du CSA du 24 mai, notamment lors des débats sur la programmation des travaux des instances. Nous vous avons unanimement demandé d'ouvrir des chantiers sur l'organisation du travail (management, participation, autonomie, circulation des informations, procédures, télétravail, outils de travail), ce que vous avez refusé en bloc.

Non, ces problèmes n'ont pas déjà été traités dans le cadre de l'OAC ! Certes, le futur diagnostic sur les risques psychosociaux (RPS) fera remonter un certain nombre de causes à l'origine des dysfonctionnements rencontrés dans les modes d'organisation actuels, sans compter la densification des bureaux, qui impactent les conditions mentales et physiques des collègues.

Vous ne pouvez donc pas vous exonérer d'une analyse en bonne et due forme et d'une remise en cause de modes d'organisation en place. Parallèlement aux constats des audits organisationnels réalisés à la DICOM et au BQC, dans le cadre du diagnostic RPS, une analyse qualitative d'autres services identifiés comme en souffrance (SNUM, SDAEI, DG2TDC) permettra de travailler sur de véritables pistes d'amélioration.

Le projet CAMUS, dont les déménagements sont concomitants à l'OAC, a quant à lui généré des mouvements et des densifications de bureaux dégradant les conditions de travail de nombreux agents : difficile coactivité de missions au sein des mêmes bureaux nécessitant soit calme soit de multiples interactions, notamment en visio, traduisant une méconnaissance de l'activité réelle des métiers par la hiérarchie ; course à la réservation de salles de réunions, télétravail contraint, bureaux non isolés et très bruyants sur le site de Valois, éclatement de certains collectifs.

Un bilan exhaustif s'impose suite aux déménagements sur les sites de Valois et de Bons-Enfants. La formation spécialisée devra alors apporter des solutions aux problèmes rencontrés, ce qui permettra également de ne pas reproduire ces erreurs à l'avenir. Le maintien du site de Pyramide, que nous continuons et continuerons de défendre, est d'autant plus sensé au regard de cette densification nocive à la santé des agents.

Enfin, les conséquences des travaux de la cantine qui vont imposer sa fermeture pendant 7 mois, n'ont pas été suffisamment anticipées. Comment les sites de Valois et des Bons-Enfants seront-ils en capacité d'accueillir tous les agents sur site lors de la pause déjeuner alors que seuls 230 places ont été identifiées ? Quelle est l'estimation maximale du nombre d'agents susceptibles d'occuper ces espaces ? Outre les 350 agents quotidiens qui allaient à la cantine, il faut y ajouter les usagers de la cafétéria et les agents qui s'achètent déjà à manger à emporter. Quels seront les dispositifs déployés pour empêcher les nuisances sonores et olfactives des espaces communs jouxtant les bureaux, en particulier pour l'automne et l'hiver prochains ?

En conclusion, les travaux de la formation spécialisée sont nombreux ces 2 prochaines années et nécessitent de travailler sérieusement et sur le fond. Il en va de la santé des personnels et par conséquent de la bonne réalisation des missions de l'administration centrale.

Comme nous l'avons déclaré au CSA, il faut donc des réponses concrètes pour améliorer la situation de l'administration centrale et son état de santé sociale.