

Compte rendu du Comité d'hygiène, de Sécurité et des Conditions de Travail d'Administration Centrale (CHSCT AC) du 6 mars 2015

Présidence : Lucie Muniesa, Secrétaire générale adjointe

Voici les points abordés à l'ordre du jour et que SUD Culture tient à souligner :

1. Projet de service de la Direction Générale de la Création Artistique (DGCA)

Le projet de service débuté en mai 2013, a été présenté en séance, orienté autour de plusieurs enjeux : renforcer la dimension stratégique de la DGCA, mettre en œuvre un pilotage unifié en matière d'enseignement supérieur et de recherche, adapter les modalités de fonctionnement de la direction générale aux nouveaux enjeux et les impacts de la mise en œuvre du projet sur les conditions de travail des agents.

Lors du précédent CHSCT du 25 novembre dernier, le projet de service avait été présenté pour information. Les OS avaient déjà mentionné toutes leurs réserves sur un projet qui se développait dans une atmosphère loin d'être favorable au dialogue.

Lors de la séance du 6 mars, les organisations syndicales se sont déclarées de nouveau défavorables à ce projet de service.

Pourquoi les organisations syndicales ont voté unanimement CONTRE ce projet de service ?

- **Une absence de dialogue véritable**

Certes, un certain nombre de réunions ont eu lieu mais sans être des lieux d'échanges et de concertation. La parole et l'expérience des agents n'ont pas été prises en compte.

- **Un nouvel organigramme qui multiplie les chefs**

Le nouvel organigramme fait apparaître un allongement de la chaîne hiérarchique créant confusion et inquiétude aux agents quant à l'exercice de leurs nouvelles missions.

SUD Culture constate que l'administration ne tient pas compte des bilans de réorganisations antérieures et s'interroge sur les niveaux de hiérarchie supplémentaires représentés par la création par exemple de postes de chef de pôle. L'administration a pourtant étudié de façon très précise dans le rapport sur la RGPP, les chaînes hiérarchiques de l'administration centrale¹ en mentionnant que « **la complexification de la « structure » hiérarchique des emplois et fonction rend plus difficile la compréhension des responsabilités exercées** ».

Par conséquent, quelle est la plus-value apportée dans l'organisation et la communication, par exemple en créant 3 niveaux de hiérarchie pour un service de 15 agents, qui auparavant en comportait 2 ? Est-ce pour préserver le niveau hiérarchique le plus haut des demandes du « bas » ?

Aucune réponse de l'administration n'a été formulée pour les justifier.

- **Une implantation future des locaux toujours inconnue à ce jour**

Ce climat anxieux est accentué avec la perspective de déménager prochainement sans pour autant connaître la future implantation, aucune information n'a été délivrée à ce sujet. La location des locaux du

¹ Évaluation des effets de la mise en œuvre de la révision générale des politiques publiques - les chaînes hiérarchiques de l'administration centrale, 2013, 211 p.

- **En résumé, un dialogue de sourds**

Face à ce constat confirmé par la médecine de prévention qui mentionne « *un mal-être persistant dans certaines unités de travail* », l'administration répond qu'il s'agit de cas individuels, de quelques agents en difficulté.

Comment dans ces conditions améliorer la situation face à un tel déni ?

2. Conditions de travail des agents de la Délégation générale à la langue française et aux langues de France (DGLFLF)

SUD Culture a demandé l'inscription de ce point à l'ordre du jour et interrogé l'administration sur ces différents sujets :

- **Sur la vacance du poste de délégué**

Le poste de délégué est vacant depuis fin décembre 2014 et aucune information sur l'arrivée du nouveau délégué n'a été encore diffusée. Cette situation d'incertitudes qui génère un climat d'inquiétudes, a aussi des conséquences sur le fonctionnement du service, du fait de l'absence de délégation de signature qui bloque plus d'une quarantaine de dossiers de subventions, une circulation de l'information défectueuse, l'absence de réunion globale de l'ensemble des agents ainsi que des agents sans évaluation et notation.

- **Sur la situation des agents dans les « bocal »**

D'autre part, d'importants travaux consistant en la rénovation complète de la climatisation (production et rénovation) sont menés dans l'ensemble de l'immeuble. La climatisation de certains espaces munis de parois de verre fixes surnommés « bocal », sera mise en service à la fin du chantier prévue pour septembre-octobre 2015².

SUD Culture attire l'attention sur le fait que certains agents occupent ces bocal dans des conditions de travail particulièrement difficiles du fait de l'absence d'aération et de ventilation, situation qui va s'aggraver avec les chaleurs printanières et estivales.

- **Sur la restauration pour tous les agents de l'immeuble**

Les agents de l'immeuble des Pyramides ont accès à la cantine des Bons Enfants mais certains agents ne souhaitent pas s'y rendre et se déplacer. Par ailleurs, le droit du travail interdit aux salariés de prendre leur repas à leur poste de travail.

SUD Culture demande de pouvoir bénéficier d'un local prévu à cet effet (article R4228-22 du code du travail³) dans l'immeuble des Pyramides, sur l'exemple des tisaneries situées à chaque étage de l'immeuble des Bons Enfants et qui permettent aux agents de manger en dehors de leurs bureaux, sans pour autant nécessairement manger dans la cantine située au sous-sol du même immeuble.

3. SIRH et service des ressources humaines SRH (Bons Enfants)

La grille de suivi des travaux en cours du CHSCT comporte un point sur l'avancement du projet du nouveau système d'information des ressources humaines (SIRH) programmé fin 2015. Le principe de centralisation des payes des fonctionnaires à l'Opérateur National de Paye (ONP) a été abandonné en mars 2014. En revanche, le remplacement du logiciel de ressources humaines Rhapsodie par l'offre SIRH (Système d'Information des Ressources Humaines) de l'ONP a été maintenu ainsi que le principe de la bi-compétence consistant pour les gestionnaires du SRH à gérer aussi bien les dossiers carrières que ceux de payes.

SUD Culture s'étonne que ce point présenté lors du CTM du 5 mars n'ait pas été accompagné du document et fait remarquer que ce document n'a pas été communiqué aux agents concernés. **Il apparaît indispensable que ce document soit diffusé à l'ensemble des agents du SRH et que leurs remarques soient prises en compte.**

2 Extrait du COPIL travaux, 12 février 2015

3 http://www.legifrance.gouv.fr/affichCodeArticle.do;jsessionid=6B3B8B03BE2E72066BD4F30219A22B3B.tpdila10v_1?idArticle=LEGIARTI000018531954&cidTexte=LEGITEXT000006072050&dateTexte=20150217

Une nouvelle fois, la communication et la concertation ne sont pas au rendez-vous....

SUD Culture attire l'attention sur le fait que **la période de transition entre l'ancien et le nouveau système est trop courte (arrêt de Rhapsodie en novembre, démarrage en janvier).**

Il faut que les agents aient non seulement le temps de se former mais aussi de maîtriser le nouveau logiciel, en parallèle saisir les informations qui seront en attente depuis novembre et en plus gérer le courant, le mois de janvier étant une période chargée.

Les agents ont été soumis à dures épreuves dans le passage à la bi-compétence et l'administration ne s'est pas donné les moyens de les accompagner en terme de soutien (rapport d'étape qui ne sera pas fourni malgré l'engagement de l'administration⁴) et n'a pas apporté la reconnaissance du travail fourni malgré ses promesses⁵.

Les dégradations des conditions de travail des gestionnaires déjà durement éprouvés ne doivent pas être accentuées et l'attention de la ministre reconfirmée le 5 mars sur les conditions de travail des agents ne doit pas se cantonner à une belle déclaration d'intention⁶ et doit se traduire concrètement dans les faits.

5 Questions diverses

SUD Culture a posé une question relative aux **conditions de travail des chauffeurs de l'immeuble rue des Pyramides**

Les agents utilisent 3 véhicules de service (une voiture et 2 camions) dont un seul a la possibilité de se garer non loin de l'immeuble rue des Pyramides, au parking au musée du Louvre. En revanche, les 2 camions ne bénéficient pas d'un emplacement, ce qui oblige les chauffeurs à se rendre à Versailles (C2RMF, Petites Écuries) ou prochainement du fait de travaux, au fort de Saint-Cyr pour garer les véhicules. Les chauffeurs multiplient les allers-retours à Paris qui génèrent fatigue et stress et augmente leur temps de travail.

SUD Culture demande s'il est possible de garer les 2 camions au parking au musée du Louvre ou aux Bons Enfants ?

=> L'administration répond qu'elle va étudier la question

Lorsque vous subissez une dégradation de vos conditions de travail, des problèmes en matière d'hygiène, de sécurité, n'hésitez pas à prendre contact avec vos représentant-e-s **Sud Culture Solidaires,**

**Sud Culture Solidaires,
61, rue de Richelieu, 75 002 PARIS**

TEL : 01 40 15 82 68

COURRIEL : sud@culture.fr

Sud Culture Solidaires, le 8 mars 2015

4 CHSCT AC du 21 mars 2014, CHSCT AC du 14 mai 2014, CT AC du 16 juillet résumé de l'administration « un bilan du passage à la bicompetence sera présenté aux organisations syndicales » - Groupes de travail du 11 juin, du 5 septembre 2014, CHSCT AC 1er octobre, CHSCT AC 25 novembre 2014

5 CT AC 14 juin 2011 - "les agents pourront par ailleurs connaître une progression de carrière, dans la mesure où ils auront fait l'effort de se rendre compétents sur des sujets plus variés".

6 CTM 5 mars 2015