

## Compte rendu du Comité d'hygiène, de Sécurité et des Conditions de Travail d'Administration Centrale (CHSCT AC) du 17 janvier 2014

Présidence : Noël Corbin, Secrétaire Général Adjoint

### 1. Grille de suivi des travaux du CHSCT et suivi des travaux en cours

#### • Politique immobilière en administration centrale

Les implantations immobilières de l'administration centrale sont constituées des immeubles situés rue de Valois, Bons Enfants, Pyramides, Beaubourg, Francs Bourgeois, Richelieu, et du fort de Saint-Cyr. SUD-Culture et la CGT ont demandé fin juin 2013 la **fourniture de tableaux détaillés relatifs aux ratios de surface par agent, par unité de travail, service et direction générale**.

Deux tableaux ont été distribués lors de la séance du 24 septembre 2013 sur l'occupation du bâtiment des Bons Enfants. SUD-Culture avait signalé que les données étaient trop générales et qu'il était nécessaire de les approfondir en détaillant les ratios fournis par unité de travail et sur tous les agents y compris la hiérarchie.

**Un tel tableau avait été fourni en 2011** (acté lors du CHS du 22 mars 2011 et étudié lors de la séance du 30 juin 2011).

**SUD-Culture** demande la réactualisation de ce tableau, indicateur incontournable des conditions de travail des agents en administration centrale.

#### • Service des ressources humaines SRH (Bons Enfants)

La mise en place du nouveau système d'information des ressources humaines (SIRH) prévue fin 2013 est à nouveau repoussée dans l'attente de l'arbitrage du premier ministre, qui déterminera ou non, la poursuite du raccordement à l'Opérateur National de Paie (ONP). La décision validera une gestion unique des paies de l'ensemble des fonctionnaires ou au contraire celle d'un SIRH Culture local. Cette situation ne remet pas en cause le passage à la « bi-compétence » pour les gestionnaires du SRH devenant progressivement, gestionnaires de carrières et de paies.

**SUD-Culture attire l'attention sur le fait que ce retard a un impact sur les conditions de travail des agents, celles-ci déjà fortement dégradées. Les gestionnaires ont en effet été soumis à beaucoup de pression et de tension pour atteindre les objectifs liés à l'ONP.... toujours repoussée....**

**Les organisations syndicales ont demandé la diffusion du rapport de l'IGAC sur la mise en place de l'ONP.**

De plus, **SUD-Culture** souligne les problèmes relatifs à la migration de l'ancien système d'information Rhapsodie et le nouveau système d'information, en matière de formation et de migration des données. Des agents nouvellement affectés n'ont eu aucune formation sur le système d'information existant avec lequel ils doivent continuer à travailler pour le moment.

**SUD-Culture** a posé un certain nombre de questions qui avaient été déjà posées à plusieurs reprises dans les groupes de travail ou instances précédentes, et dont les réponses concrètes sont toujours attendues.

Quand les documents produits sur la **RH de proximité** seront-ils transmis ?

Dans le cadre des travaux de Patrick Juré, quelles sont les préconisations sur les **CAP**, sur la fonction des autorités d'emploi et de leurs relations avec le SRH ?

Comment améliorer la **communication et la circulation de l'information** qui font défaut ?

**Néocase** : quelles décisions sur ce logiciel de suivi des demandes adressées au contact RH et qui

génère des doublons ? (Compte-rendu du 13 novembre 2013).

Quels sont les moyens mis en place par le SRH pour améliorer le recrutement et la rémunération de maîtres-assistants et enseignants des écoles d'architecture ?

En ce qui concerne la **localisation physique des dossiers de chaque gestionnaire**, il s'agit d'un indicateur indispensable demandé lors du CHSCT du 30 novembre 2012 et jamais fourni. Les conditions de travail des agents ne peuvent être appréhendées qu'au vu de ces éléments.

### **Suites de l'audit ?**

Un audit a été réalisé par une société extérieure en novembre 2013. Le constat est implacable, mettant en lumière notamment « *des pratiques au sein des bureaux qui ne sont pas harmonisées, les outils jugés trop nombreux, les encadrants ont besoin d'être davantage outillés pour être des relais forts, la charge de travail est perçue actuellement comme importante* ».

**SUD-Culture** précise que ce constat n'a rien de nouveau et que si l'administration avaient pris la peine d'écouter les agents et les représentants du personnel dans les nombreuses instances passées, beaucoup de temps aurait été gagné et la détérioration des conditions de travail des agents auraient pu être évitées et rappelle que les « *conditions de vie et de travail des agents* » constitue une priorité de la ministre<sup>1</sup> ».

**Il est urgent que l'administration mette en œuvre le plan d'actions annoncé en novembre 2013 et qu'il soit enfin opérationnel.**

## **2. Évolution du périmètre d'activité et de l'organisation du bureau de la qualité comptable BQC (Bons Enfants)**

Ce service fait l'objet d'un suivi du CHSCT AC suite à une réorganisation « sauvage » effectuée en 2011 et qui a été lourde de conséquences, en particulier génératrice d'un mal-être général confirmé par la médecine de prévention.

Une nouvelle organisation est annoncée en 2014, basée sur le transfert d'activité de la gestion de SCN vers les services déconcentrés et le rattachement du pôle missions et régie dépendant du BFS au BQC.

SUD-Culture a demandé si de nouvelles réorganisations sont programmées dans le cadre de la modélisation de la fonction budgétaire dans les ministères et si un plan de déploiement du logiciel Chorus-DT a été organisé (calendrier, formations) pour la DGPAT qui est concernée en premier. SUD-Culture a noté l'amélioration de la situation au sein de ce bureau mais ces représentantes restent vigilantes dans le suivi des conditions de travail de ces agents.

La proposition de réorganisation n'a pas été votée par les organisations syndicales car les éléments présentés par l'administration n'étaient pas suffisants.

## **3. Point d'étape relatif à la refonte du Document Unique d'Évaluation des Risques Professionnels (DUERP)**

Le DUERP est un élément clé pour la prévention des risques professionnels. Il se compose de l'identification des dangers et l'analyse des risques auxquels peuvent être exposés les agents dans le cadre de leurs activités professionnelles. Le DUERP constitue une obligation légale pour l'employeur. L'administration réalise une refonte complète de ce document élaboré en 2011.

Pour SUD-Culture, l'important est ce qui va être entrepris comme mesures correctives et leur calendrier.

---

1 CTM du 13 décembre 2013 et cérémonie des vœux le 14 janvier 2014

#### **4. Bilan des recrutements des agents en situation de handicap.**

Deux lois<sup>2</sup> obligent à recruter 6 % de personnes handicapées dans l'effectif employé. Le recrutement actuel du MCC de 32 personnes en 2014 est loin d'atteindre cet objectif. A ce rythme, 20 ans seraient nécessaires pour atteindre ce taux. Les éléments transmis par l'administration ne peuvent cacher les efforts encore à faire dans ce domaine et la sensibilisation nécessaire à entreprendre auprès des services recruteurs.

Suite à cette information contre la discrimination au travail, SUD-Culture a demandé à l'administration de faire une étude sur l'égalité entre les femmes et les hommes au sein de l'administration centrale. Des études en Drac ont révélé que des écarts étaient sensibles en matière de promotion et de formation. La question de la place des femmes au sein de l'encadrement supérieur est un aspect important mais il ne peut être le seul. L'administration a répondu qu'un groupe de travail allait être mis en place au niveau ministériel mais SUD-Culture insiste pour qu'un point précis soit fait sur l'administration centrale.

#### **5. Questions diverses**

SUD-Culture a posé les questions suivantes

##### **• Conditions de travail des agents de sécurité dans les halls des immeubles Valois et des Bons Enfants**

Dans les halls de Valois et des Bons Enfants, les agents de sécurité travaillent de 8h à 20h. Les pauses cumulées étant d'1h30, les agents sont donc postés en station debout pendant plus de 10h, ce qui est extrêmement pénible tant pour la santé des agents que pour la vigilance qu'ils doivent exercer.

SUD-Culture demande que les agents aient des conditions de travail plus humaines et disposent d'un siège, d'autant que le Code du travail (Article R4225-5) précise qu'*« un siège approprié est mis à la disposition de chaque travailleur à son poste de travail ou à proximité de celui-ci »*, que le risque de maladie professionnelle est reconnu pour les métiers de la surveillance/sécurité en raison de la station debout prolongée<sup>3</sup> et qu'il est recommandé quand *« le travail ne peut se faire que debout qu'il convient de fournir a minima un assis-debout [appui fesse] pour permettre un soutien intermittent »*.

De plus, le Code du travail (Article L4121-1) précise dans le cas de co-activité avec une entreprise extérieure (Article L4121-1) que *« L'employeur prend les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale des travailleurs »*.

L'administration est restée sourde, totalement insensible à ces arguments, invoquant des raisons de sécurité. Le musée du Louvre a pourtant acté le principe des assis-debout pour son personnel.

##### **• Route d'accès au Fort de Saint-Cyr**

La route d'accès du Fort de Saint-Cyr est en mauvais état, avec de nombreuses déformations de la chaussée. En période hivernale, du fait de la neige ou du verglas, les risques d'accidents s'accroissent tant pour les piétons que pour les véhicules. Cette situation a été déjà évoquée au CHSCT Patrimoine depuis plusieurs années. Les travaux projetés en début d'année sont systématiquement reportés. SUD-Culture demande si l'administration compte entreprendre des travaux pour 2014 ?

L'administration répond qu'elle va étudier la question.

<sup>2</sup> Lois n°87-157 du 10 juillet 1987 et n°2005-102 du 11 février 2005

<sup>3</sup> Dossier Institut national de recherche et de sécurité pour la prévention des accidents du travail et des maladies professionnelles (INRS), 2008.

- **Passage des tableurs Excel vers LibreOffice Calc**

Le passage imposé d'Excel en Calc Open Office engendre parfois des situations difficiles pour les agents comme des pertes de données et des ressaisies fastidieuses, notamment pour les services financiers et budgétaires.

L'administration répond qu'elle attribue des dérogations en nombre limité au cas par cas.

**Lorsque vous rencontrez des problèmes en matière d'hygiène, de sécurité et dans vos conditions de travail, n'hésitez pas à prendre contact avec vos représentant-e-s **Sud Culture Solidaires**,  
61, rue de Richelieu, 75 002 PARIS  
TEL : **01 40 15 82 68**  
COURRIEL : [sud@culture.fr](mailto:sud@culture.fr)**

**Sud Culture Solidaires, le 20 janvier 2014**