

**.PROCÈS-VERBAL DU COMITÉ D'HYGIÈNE, DE SÉCURITÉ ET DES
CONDITIONS DE TRAVAIL DE L'ADMINISTRATION CENTRALE
DU 6 MARS 2015**

Mme Lucie Muniesa ouvre la séance à 9 heures 35 et invite M. Roland Breton à procéder à la vérification du quorum.

M. Roland Breton procède à l'appel des membres du CHSCT et vérifie le quorum.

Au titre de l'administration :

- Mme Lucie Muniesa
- Mme Claire Chérie

Au titre des assistants :

- M. Roland Breton
- Mme Madeleine Anglard
- Mme Béatrice Bourquin

Au titre des représentants du personnel :

CGT/Culture (4 sièges) :

- M. Jean-Paul Leonarduzzi
- M. Jean-Hugues Piettre
- M. Franck Lenoble
- M. Mamadou Dia
- Mme Chloé Grimaux
- M. Sahad Djamaa
- Mme Gwendoline Allain

CFDT/Culture (2 sièges) :

- Mme Anne-Claire Rocton
- Mme Chantal Devillers-Sigaud
- M. Emmanuel Pierrez

SUD/Culture (1 siège) :

- Mme Caroline Cliquet
- Mme Fabienne Bernard

Participent à la séance de droit : le docteur Claire Nodarian,

Assistante de prévention, Mme Fabienne Donikian ; Assistants de prévention : MM. Etienne Bancal, Maurice Fleret, Roger Camile, Olivier Nicolaidis, Olivier Huth

Participent à la séance en qualité d'experts au titre de l'administration :

Mmes Laurence Tison-Vuillaume, Patricia Stibbe, Diane Bouchard, Mathilde Guillarme, Isabelle Gadrey

MM. Michel Orier, Benoît Prouvost, Jean-François Baldi, Thomas Hannebique, Michel Mastrolillo, Philippe Golebiewski

Participent à la séance en qualité d'expert au titre des organisations syndicales :

Au titre de la CGT/Culture : Mmes Florence Scheuer et Valérie Renault, M. Franck Guillaumet

Au titre de la CFDT/Culture : Mmes Michèle Ducret et Cécilia Rapine

Au titre de SUD/Culture : Mmes Blandine Escoffier et Françoise Rouffignac

Le quorum, qui est de 4 voix, est atteint.

Mme Lucie Muniesa donne lecture de l'ordre du jour.

Point 1 : Présentation du nouveau périmètre du CHSCT et désignation du secrétaire du CHSCT ;

Point 2 : Projet de service de la DGCA (pour avis) ;

Point 3 : Conditions de travail des agents de la DGLFLF (pour information)

Point 4 : Rôle du département de la programmation et des moyens au secrétariat général (pour avis)

Point 5 : Projet d'évolution de l'organisation de la DICOM (pour information)

Point 6 : Grille de suivi des travaux du CHSCT (pour information)

Point 7 : Suivi des chantiers de travaux sur les emprises de l'administration et programmation 2015 (pour information)

Point 8 : Questions diverses.

M. Jean-Paul Leonarduzzi donne lecture d'une déclaration de la CGT Culture.

« Nous nous retrouvons pour le premier CHSCT du nouveau mandat.

Le dernier mandat nous a certes permis de faire quelques petites avancées. À partir d'aujourd'hui, nous voulons aller plus loin en espérant développer avec vous un travail commun encore plus efficace afin d'améliorer la vie quotidienne des agents.

Sur les procédures à suivre dans le cadre de cette instance, nous vous rappelons que nous avons absolument besoin d'être en possession de la documentation adéquate et que nous ne pouvons pas accepter les envois de la veille et plus encore la remise sur table, encore moins toute documentation incomplète ou bâclée. C'est dans l'intérêt de tous de disposer des éléments nous permettant d'agir avec la meilleure des réflexions.

Nous serons très attentifs au respect des étapes de procédures permettant à chacun des acteurs du CHSCT de participer en amont à tout projet nouveau.

Nous ne pouvons pas nous cacher que, certes, si nous n'approchons pas certains domaines de la même façon, la situation reste bien dégradée en bien des cas.

Ainsi, comme exemple, on pourrait vous parler de différents dysfonctionnements rendant la vie des agents de plus en plus pénible :

les extrêmes lenteurs de circulations et de validations, la démultiplication des couches hiérarchiques qui font des administrations sclérosées, l'opacité des commandes, l'imprécision, si ce n'est l'inexistence, de certaines fiches de postes, le va-et-vient de missions entre recentrage et proximité, les périmètres flous de certaines missions entre directions et parfois même entre mêmes bureaux, les preuves formelles de fausses concertations (nous aurons d'ailleurs un magnifique exemple dans les minutes qui suivent), le défaussement des responsabilités psychosociales sur des formations souvent vaines, les agents courant en pure perte après le sens de leur travail...

Les agents nous font remonter leur fatigue, souvent leur exaspération de ces attermoissements, irresponsabilités et manques de décisions claires.

La perte de confiance dans la hiérarchie, et, plus gravement encore, dans le pouvoir en général, risque de conduire beaucoup d'enthousiasme et de professionnalisme à des lassitudes vertigineuses.

Nos CHSCT, pour leur crédibilité, doivent pouvoir répondre vite à ces interrogations afin que les agents n'aient pas la terrible sensation de l'inutilité de ces instances et d'une absence de dialogue social, de prise en compte de leurs difficultés ou souffrances.

C'est de la responsabilité de chacun de nous, acteurs du dialogue social, d'un côté comme de l'autre de la table, de rendre crédible notre instance et la qualité de nos missions pour réussir l'amélioration nécessaire du quotidien de chacun.

En tout cas, cela sera une des priorités de la CGT-Culture. Les agents nous ont fait confiance comme, nous l'espérons, ils vous font confiance aussi et vous pouvez être certaine que nous mettrons tout en place pour sa réussite. »

Mme Lucie Muniesa prend note de cette déclaration et affirme son souhait d'entretenir un dialogue social approfondi et de qualité. De plus, elle s'engage à transmettre les documents suffisamment en amont des réunions et à respecter les délais réglementaires en la matière. Les équipes concernées y veilleront tout particulièrement.

Par ailleurs, **Mme Lucie Muniesa** indique qu'une question posée par SUD/Culture sera traitée en questions diverses. Elle demande si les représentants du personnel souhaitent aborder d'autres points dans ce cadre.

Mme Anne-Claire Rocton souhaiterait évoquer les problèmes de sol glissant sur la terrasse de la DGCA. Plusieurs agents sont en effet tombés, dont une personne dans les escaliers. Ces chutes ont été signalées dans le registre d'hygiène et de sécurité. Dans ces conditions, un nettoyage de la mousse qui envahit la terrasse pourrait s'avérer nécessaire.

M. Jean-Hugues Piettre souhaite que soient examinés les dysfonctionnements des ascenseurs. Compte tenu des arrêts subits qui peuvent affecter ces derniers, certaines personnes craignent même de les emprunter. Par ailleurs, **M. Jean-Hugues Piettre** fait état de problèmes sanitaires dans la cantine. En effet, des souris ont été aperçues à plusieurs reprises dans ces locaux sans que personne ne s'en préoccupe.

Mme Lucie Muniesa annonce que ces sujets seront évoqués en fin de journée.

Point n°1 : Présentation du nouveau périmètre du CHSCT et désignation du secrétaire du CHSCT

Mme Lucie Muniesa rappelle que le périmètre du CHSCT a évolué.

M. Roland Breton indique que la nouvelle cartographie des CHSCT a été intégrée au dossier de préparation de cette réunion. Quatre nouveaux services d'administration centrale ont été ajoutés au champ de compétence du CHSCT de l'administration centrale :

- le service interministériel des archives de France (SIAF), dont les locaux, au sein desquels travaillent près de 60 agents, se trouvent rue des Francs-Bourgeois à Paris ;
- le centre national de la préhistoire (CNP), situé à Périgueux et comptant 7 personnes en poste ;
- le centre national du microfilm et de la numérisation (CNMN), implanté à Saint-Gilles-du-Gard et qui accueille une dizaine d'agents ;
- le bureau de l'élaboration des inventaires archéologiques (BEUIA), aussi appelé CNAU, situé à Tours (Plus exactement, deux agents sont en poste dans le bâtiment des Bons-Enfants à Paris tandis que trois autres travaillent à Tours).

Mme Michèle Ducret demande un bilan des sujets traités lors du dernier mandat dans les CHSCT dont dépendaient ces quatre entités.

M. Roland Breton annonce que l'administration a prévu de présenter ce bilan lors du prochain CHSCT. Un point d'information complet sur ces quatre structures et leurs éventuelles difficultés sera inscrit à l'ordre du jour.

Par ailleurs, la cartographie présente les CHSCT de filières : le CHSCT Musées et le CHSCT Patrimoine et Architecture qui sont maintenus ainsi que le CHSCT Archives créé à la suite d'une division de l'ancien CHSCT du même nom.

Chacun de ces CHSCT dispose de son périmètre propre. Les agents des SCN inclus dans ces périmètres relèvent donc directement de ces CHSCT de filières. Le CHSCT AC traitera uniquement les sujets transversaux et communs à l'ensemble des agents des SCN.

Mme Lucie Muniesa ajoute qu'elle prendra contact avec l'ensemble des entités qui ont été intégrées au périmètre du CHSCT de l'administration centrale. Elles devront remplir une fiche signalétique qui sera ensuite transmise aux représentants du personnel. Il leur sera rappelé qu'elles dépendent désormais de ce CHSCT.

Mme Lucie Muniesa propose que des échanges interviennent hors instance avec ces entités. Ainsi, un bilan des sujets à traiter sur ces sites pourra être dressé lors d'un prochain CHSCT sur la base des informations collectées.

Mme Michèle Ducret estime que le présent CHSCT devra conserver un lien avec le CHSCT des Archives nationales puisque les événements qui surviennent dans le bâtiment des Francs-Bourgeois lui sont rapportés.

Mme Lucie Muniesa confirme que le CHSCT de l'administration centrale s'articulera avec celui des archives. Elle propose de procéder à l'élection du ou de la secrétaire et de son ou sa suppléant(e). Dans les règlements intérieurs types des CHSCT du ministère de la culture, l'article 11 stipule que *« lors de la première réunion du CHSCT et à chaque renouvellement de mandat, à défaut d'un mode de désignation choisi à l'unanimité, les représentants siégeant en qualité de titulaires du personnel élisent parmi eux à la majorité un secrétaire du comité. La durée de son mandat est fixée par le comité et ne peut être inférieure à un an. Un secrétaire suppléant peut également être désigné parmi les représentants du personnel dans les conditions prévues au premier alinéa. »*

M. Jean-Paul Leonarduzzi indique qu'il se présente, au nom de la CGT, pour le poste de secrétaire tandis que M. Franck Lenoble se présente au poste de secrétaire suppléant. En outre, la CGT demandera une modification du règlement intérieur lors de la prochaine réunion de

CHSCT : elle souhaite en effet que le secrétaire et son suppléant soient élus pour la totalité du mandat.

Mme Caroline Cliquet se déclare, à l'inverse, favorable à une rotation des postes de secrétaire titulaire et secrétaire suppléant entre les trois organisations syndicales représentées en séance. Par ailleurs, elle souhaiterait que ces deux postes soient occupés par des personnes appartenant à des organisations syndicales différentes. **Mme Caroline Cliquet** se présente au poste de secrétaire du CHSCT.

Mme Anne-Claire Rocton adhère aux propos de Mme Caroline Cliquet. Elle souligne l'importance que revêt la pluralité. Cependant, aucun membre de la CFDT Culture ne souhaite se porter candidat à ce jour.

M. Mamadou Dia rappelle que la pluralité au sein du CHSCT a été déterminée par le vote du personnel. L'élection de ce jour permet simplement de déterminer la structure interne du comité.

Mme Anne-Claire Rocton insiste sur l'importance de la diversité. Cependant, elle estime que les notions d'élection et de représentativité constituent deux éléments bien distincts.

Mme Lucie Muniesa met au vote : l'élection du secrétaire du CHSCT d'Administration Centrale.

La candidature de M. Jean-Paul Leonarduzzi au poste de secrétaire du CHSCT recueille 6 voix pour : CFDT Culture et CGT Culture et 1 voix contre : SUD Culture.

La candidature de Mme Caroline Cliquet au poste de secrétaire du CHSCT recueille 3 voix pour : CFDT Culture et SUD Culture et 4 voix contre : CGT Culture.

M. Jean-Paul Leonarduzzi est élu secrétaire du CHSCT à la majorité des voix.

Mme Lucie Muniesa met au vote : l'élection du secrétaire suppléant du CHSCT d'Administration Centrale.

La candidature de M. Franck Lenoble au poste de secrétaire suppléant du CHSCT recueille 4 voix pour : CGT Culture et 3 voix contre : SUD Culture et CFDT Culture.

La candidature de Mme Caroline Cliquet au poste de secrétaire suppléante du CHSCT recueille 3 voix Pour SUD Culture et CFDT Culture et 4 voix Contre : CGT Culture.

M. Franck Lenoble est élu secrétaire suppléant du CHSCT à la majorité des voix.

Mme Lucie Muniesa propose de procéder à un vote pour déterminer la durée du mandat du secrétaire et de son suppléant. Elle suggère trois modalités :

- proposition 1 : le secrétaire est élu pour la totalité du mandat, soit quatre ans ;
- proposition 2 : un nouveau secrétaire est élu chaque année ;
- proposition 3 : un système de rotation à chaque séance est mis en place.

M. Jean-Paul Leonarduzzi rappelle qu'un vote relatif à l'approbation du règlement intérieur est prévu pour la réunion du 1^{er} avril.

Mme Lucie Muniesa propose de déterminer dès ce jour la durée du mandat du secrétaire et de son suppléant. La solution choisie sera ensuite traduite dans le règlement intérieur. Elle met au vote les trois propositions.

La proposition 1 : le secrétaire est élu pour la totalité du mandat, soit quatre ans recueille :

4 voix pour : CGT Culture et 3 voix contre : CFDT Culture et SUD Culture

La proposition 2 : un nouveau secrétaire est élu chaque année recueille :

3 voix pour : CFDT Culture et SUD Culture et 4 voix contre : CGT Culture

La proposition 3 : un système de rotation à chaque séance recueille :

7 voix contre : CGT Culture, CFDT Culture et SUD Culture ;

Le secrétaire du CHSCT et son suppléant sont élus pour la totalité du mandat, soit quatre ans.

Point n°2 : Projet de service de la DGCA (pour avis)

Mme Lucie Muniesa indique que ce sujet avait fait l'objet d'un point d'information lors du dernier CHSCT du précédent mandat. A l'issue de cette présentation, le CHSCT avait demandé un complément d'information afin d'être en mesure d'émettre un avis. Ces renseignements supplémentaires ont été inclus dans le dossier de préparation de cette réunion, qui a été transmis dans les délais. Il a été complété par des documents envoyés la veille en réponse à des demandes de l'une des trois organisations syndicales.

M. Michel Orier explique qu'il travaille sur le projet de service depuis de nombreux mois. Ce dossier, qui a mobilisé l'ensemble des équipes, est entré dans une phase d'achèvement.

Dans la période actuelle ponctuée de nombreuses réformes, la direction générale de la création artistique (DGCA) revêt une dimension stratégique. Un comité stratégique des métiers a notamment été créé. L'observation de métiers a été renforcée afin de faire évoluer les politiques menées par la direction et de mieux coordonner et évaluer les agents.

De plus, le pilotage en matière d'enseignement et de recherche sera unifié. Il permettra à la ministre de mener une politique plus forte à ce sujet. Enfin, les modalités de fonctionnement de la direction générale seront adaptées aux nouveaux enjeux. Bien que les missions du ministère de la culture restent inchangées, l'environnement a largement évolué, en particulier dans les domaines du numérique et de l'économie de la création artistique. En outre, l'Europe prend une nouvelle place dans la construction de cette économie. Les pratiques amateurs et artistiques se développent également. Ainsi, dans le cadre de ce projet de service, le département des publics et de la diffusion (DPD) deviendra une véritable sous-direction afin de mieux accompagner ces différentes évolutions.

La mise en place d'une nouvelle organisation de l'enseignement supérieur et de la recherche impactera les conditions de travail des agents. De plus, de nouvelles méthodes de travail plus transversales seront développées. Des instances telles que le comité d'enseignement ou le comité d'évaluation seront créées.

Le projet relatif à l'enseignement supérieur vise à réunir le bureau de la formation du spectacle vivant, le département des écoles supérieures d'Art et de la recherche et les chargés de mission qui suivent les questions d'enseignement supérieur dans les délégations. Deux bureaux seront constitués. Le premier, le bureau de l'enseignement supérieur et de la formation professionnelle, sera chargé de piloter la conception de la politique des enseignements

supérieurs et de la recherche dans les disciplines de la création artistique en liaison avec le service des arts plastiques, les délégations et l'inspection de la création artistique. Le deuxième, le bureau des établissements, assurera le pilotage juridique et financier. Il participera à l'évaluation du réseau des établissements d'enseignement supérieur de la création artistique. Ce réseau comprend 71 écoles qui relèvent de la responsabilité des collectivités territoriales. Par ailleurs, une politique de recherche qui couvrira l'ensemble des champs de la création sera mise en place.

Le projet d'organigramme modifié de la délégation à la musique vise à structurer le suivi des diverses politiques par la constitution de deux pôles. Une meilleure transversalité sera développée au sein de chaque pôle et entre ces deux entités. Le premier pôle sera consacré aux établissements publics (EP) et aux entités labellisées, telles que les opéras ou les orchestres nationaux. La plupart des labels sont financés par les collectivités territoriales. Ainsi, il s'avère plus difficile de piloter leurs missions au niveau national. Pour tenter d'instaurer une certaine parité dans la direction d'orchestre, par exemple, la DGCA doit détenir le pouvoir de nommer les premiers chefs et leurs assistants. Or, actuellement, elle ne dispose pas d'une influence suffisante.

Le deuxième pôle gèrera les créateurs et les structures non labellisées, à savoir des centres de recherche et de ressources, des organismes d'intérêt général ou des réseaux professionnels. Ainsi, il traitera avec une multitude d'acteurs très divers évoluant dans des économies différentes.

Ces deux pôles permettront d'articuler différemment le travail de la délégation à la musique. Il s'avère notamment nécessaire que les ensembles indépendants soient mieux accompagnés par les maisons d'opéra. Actuellement, les collectivités territoriales connaissent des difficultés de financement patentes. Ainsi, les ensembles indépendants perdent une partie de leurs subsides. En outre, le nombre de projets sur lesquels ceux-ci travaillaient dans les maisons d'opéra se réduit. La DGCA doit donc veiller, à travers l'élaboration de conventions et de cahiers des charges des labels, à ce que les artistes indépendants soient mieux associés aux divers projets des différentes entités.

La configuration du pôle EP et structures labellisées témoigne de la volonté de responsabiliser des chefs de file sur leurs territoires respectifs (par exemple, l'Opéra national de Paris sur l'ensemble du réseau lyrique ou la Philharmonie dans le domaine des musiques savantes et des musiques symphoniques). Par ailleurs, les établissements publics entretiennent généralement une relation difficile avec leur tutelle, bien qu'une importante partie du budget musique leur soit consacrée. En outre, des déséquilibres territoriaux sont observés. Les EP doivent donc disposer de missions coordonnées au service de l'ensemble des territoires.

Le pôle créateurs et structures non labellisées doit régler des problématiques de circulation des artistes et des répertoires et gérer les relations entre les centres de recherches, de ressources et les réseaux permanents hors labels. Il doit également travailler sur le renouvellement générationnel. À ce jour, on dénombre entre quatre et cinq générations d'artistes, de Pierre Boulez qui fêtera bientôt ses 90 ans aux jeunes chefs d'orchestre âgés de moins de trente ans.

Le dossier reçu par les membres du CHSCT rappelle la procédure d'élaboration du projet de service. Un accompagnement particulier des 25 agents concernés par la réorganisation a été mis en place. Il comprend notamment des entretiens avec la direction et des rendez-vous avec le médecin de prévention. Les fiches de postes ont été conçues en lien avec les agents. Par

ailleurs, le dispositif de formation s'appuiera sur l'offre de formation du secrétariat général et sur l'offre de formation métiers proposée par la DGCA. De plus, des formations individuelles seront financées par la DGCA en fonction des besoins exprimés par les agents, dans le but de faciliter les mobilités internes au sein des délégations. Le budget de formation a donc été réévalué en conséquence pour l'année 2015. Par ailleurs, un dispositif de tutorat des nouveaux arrivants sera expérimenté.

Mme Lucie Muniesa rappelle que le CHSCT doit désormais mesurer les conséquences de ce projet de service sur les conditions de travail. Ce dernier sera également soumis au comité technique de l'administration centrale (CTAC). Elle indique que le dossier a été complété par divers documents afin de permettre aux membres du CHSCT de bien appréhender l'ensemble de la situation.

Mme Laurence Tison-Vuillaume indique que Mme Patricia Stibbe et Mme Diane Bouchard restent à la disposition des représentants du personnel afin de répondre à leurs éventuelles questions. Le dossier comporte plusieurs documents, dont l'organigramme actuel détaillé de la direction générale, l'organigramme cible, la synthèse des effectifs par service avec la comparaison entre l'organisation actuelle et le projet de service, la répartition des agents par catégorie, les fiches de poste actuelles, disponibles également sur le réseau Saturne ainsi que les fiches de poste futures. De plus, à la suite d'une demande des représentants du personnel, il leur a également été transmis un document présentant la situation actuelle des agents au sein de la DGCA. Ce dernier document pourra également être réétudié lors du prochain CT.

Mme Lucie Muniesa propose aux représentants du personnel de poser leurs questions et d'exprimer leurs commentaires.

Mme Florence Scheuer affirme que le personnel de la DGCA subit un fréquent dénigrement de la part de sa hiérarchie. Pourtant, les agents ont fait confiance à M. Michel Orier. Ils ont cru les propos qu'il a tenus lors de son arrivée en septembre 2012 : *« Nous serons probablement amenés à faire quelques ajustements mais il n'y aura pas de nouvelle réforme de l'organigramme. L'essentiel est là. À nous de le faire vivre et de nous donner les moyens de redevenir la boîte à idées dont le pays a besoin pour réaliser les chantiers que la ministre nous a fixés. »* Ce discours avait été accueilli par le personnel avec satisfaction et une envie renouvelée de se mettre au travail. En effet, les agents de la DGCA s'avèrent extrêmement motivés par leur métier.

Le personnel impacté par ce projet de service considère que la concertation avec les agents et les groupes de travail mis en place n'ont en réalité servi qu'à respecter une procédure. La direction ne se préoccupe pas véritablement de l'avis des agents. Ces derniers ont pourtant accueilli avec tout le sérieux nécessaire cette volonté affichée de dialogue social. Ils ont exprimé leur opinion et ont tenté, en vain, de faire comprendre leur point de vue. Dès le début de ce projet, M. Michel Orier envisageait déjà de transférer l'enseignement supérieur dans une direction unique.

Mme Florence Scheuer déplore en outre la multiplication des comités censés renforcer la dimension stratégique, d'autant plus qu'ils réunissent globalement toujours les mêmes personnes, dont le comité de direction. Par ailleurs, les agents estiment que le pilotage unifié en matière d'enseignement supérieur aurait pu être mis en œuvre autrement. L'élaboration d'une politique de l'enseignement supérieur commune aux entités du ministère de la culture et une étude des moyens se seraient certainement révélées préférables à un changement

d'organigramme. En outre, cette réorganisation risque de déstructurer profondément le suivi de l'enseignement supérieur. En effet, des acteurs multiples et variés doivent être pris en compte. Les chargés de missions se demandent comment se déroulera le transfert des établissements dont ils ont la charge et la tutelle. L'enseignement supérieur dans le domaine de la culture s'appuie sur les filières professionnelles. Il s'avère important, en matière de calibrage des formations et de débouchés professionnels, de conserver une intégrité du suivi de la filière et du parcours de l'artiste ainsi qu'un point de vue métier sur la formation.

Le personnel de la DGCA considère la réorganisation comme une « destruction » des actions menées jusqu'alors. Un pilotage renforcé de l'enseignement supérieur, respectant les spécificités de chaque discipline, aurait pu être mis en place sans modifier l'organigramme. En effet, l'enseignement des Arts plastiques ne se construit pas de la même manière que celui du théâtre, de la musique ou de la danse.

Par ailleurs, le délégué musique a annoncé lors d'un comité technique que deux postes de chefs de pôles seraient créés afin que ces derniers puissent répercuter les diverses consignes. Ainsi, le délégué ne se réunira plus avec sept personnes mais avec seulement deux. Dans la nouvelle organisation, la délégation à la musique, composée de quinze personnes, comptera cinq managers : un délégué, un délégué adjoint, un responsable de politique sectorielle et deux chefs de pôles. **Mme Florence Scheuer** compare cette situation à une course de canoës : le bateau ne peut pas avancer si se trouvent à son bord, huit chefs et un unique rameur. Pourtant, ce dernier sera ensuite accusé d'inefficacité.

Mme Florence Scheuer rappelle que dans le cadre du projet de service, le DPD deviendra une sous-direction à part entière afin de développer le numérique. Pourtant, le poste dédié au digital reste vacant depuis plusieurs mois.

Mme Florence Scheuer fait remarquer que l'organigramme cible n'est pas présenté sous forme hiérarchique. En effet, la chaîne hiérarchique s'avère très complexe à comprendre, notamment dans la délégation à la musique composée de 68 % de cadres A. De plus, certains postes tels que celui du conseiller du directeur ne sont pas institutionnalisés. Ainsi, la réorganisation entraîne des difficultés supplémentaires pour une direction qui subit déjà des problèmes particuliers.

Mme Florence Scheuer déplore le manque de reconnaissance de l'opinion des agents sur la nouvelle organisation qui impliquera un morcellement de leurs missions. Les délégations et les services métiers risquent d'être lésés par le futur organigramme. **Mme Florence Scheuer** s'interroge sur l'avenir des étudiants relevant du ministère de la culture et sur l'image de ce dernier. Le personnel de la DGCA se trouve actuellement dans un grand désarroi. Cette direction est sollicitée par de nombreux acteurs mais peut de moins en moins répondre à leurs attentes. Par ailleurs, les agents souhaitent obtenir des réponses concrètes à leurs préoccupations, telles que la détermination d'un budget opérationnel, l'établissement d'un système hiérarchique clair ou la définition de nouveaux processus. Alors qu'ils attendaient beaucoup du projet de service, celui-ci ne propose à leurs yeux qu'une décomposition de leurs métiers. Le personnel de la DGCA estime que ce projet impliquera de nombreuses conséquences négatives. En outre, il craint que la loi sur la création artistique, initialement annoncée au printemps 2013, n'accentue le désordre provoqué par le nouveau projet de service de la DGCA.

Mme Valérie Renault indique que cette réorganisation concerne l'ensemble du ministère de la culture et affecte notamment son rôle. Lors du CTM de la veille, les politiques de gestion prévisionnelle de l'emploi et des compétences (GPEC) ont été étudiées. M. Philippe Chantepie a présenté un travail effectué il y a quelques années sur les évolutions possibles du ministère. Le personnel s'est également exprimé sur ce qu'il en attend.

La CGT Culture a récemment assisté à une réunion au cabinet afin de discuter du sujet complexe que représente l'enseignement supérieur de la culture. **Mme Valérie Renault** déplore la médiocre qualité de cette réunion. Par ailleurs, à ce jour, aucune politique de l'enseignement supérieur et de la recherche n'existe au sein du ministère de la culture. Aucun conseiller n'a jamais pris pleinement ce sujet en charge. Il s'ajoute donc aux missions déjà nombreuses du directeur adjoint du cabinet.

En outre, la révision générale des politiques publiques (RGPP) a impliqué de nombreuses réorganisations, notamment au sein de la DGCA. En 2000, le département des arts plastiques, par exemple, comptait une centaine d'agents, contre 27 à ce jour.

L'enseignement supérieur de la culture forme des professionnels et délivre près de 80 diplômes nationaux différents. Il dispose d'un bon taux d'insertion professionnelle. Le suivi des artistes à leur sortie de l'École demande une gestion particulière. En effet, ils peuvent travailler aussi bien seuls que dans une compagnie ou dans une entreprise. Les agents de la DGCA les accompagnent pour trouver une résidence d'artistes, un centre d'art ou un fond régional d'art contemporain (FRAC) afin de leur permettre de réaliser leur projet.

La CGT Culture a rencontré M. Michel Orier à la fin du mois de novembre 2014 afin de discuter du projet de réorganisation. L'entretien s'est révélé très intéressant. Chacune des deux parties s'est exprimée franchement. Les représentants de la CGT Culture ont déploré l'inexistence d'une politique en matière d'enseignement supérieur, d'autant plus que l'industrie culturelle représente un grand nombre d'emplois en France. La CGT Culture a également rencontré des professionnels du ministère de la culture et de la fédération du spectacle. Personne n'est au courant de la réorganisation de la DGCA, y compris la ministre de la Culture. Les représentants CGT Culture ont organisé une entrevue avec cette dernière le 4 mars 2015. Ils lui ont présenté leur point de vue. Ils ont également indiqué que d'autres organisations syndicales s'opposent à ce projet de service. La ministre a répondu qu'elle se pencherait sur ce problème.

La CGT Culture souhaite que l'enseignement supérieur reste attaché aux délégations métiers. En effet, une telle organisation permet d'ajuster, si besoin, l'enseignement en fonction des débouchés professionnels. De plus, les divers établissements de formation disposent ainsi de moyens adéquats et la tutelle budgétaire n'est pas distinguée de ses contenus. Par ailleurs, l'organisation actuelle favorise l'insertion professionnelle et le suivi des réseaux, des résidences d'artistes, des FRAC ou des centres d'art. L'impact de cette réforme à l'extérieur de la DGCA n'a pas été mesuré.

L'inspection générale des affaires culturelles (IGAC) mène actuellement une enquête sur l'organisation et le pilotage des politiques d'enseignement supérieur au ministère de la culture et de la communication. Le quatrième point de la lettre de mission se présente comme suit : *« Il convient donc de définir une organisation qui, au-delà d'une stricte approche sectorielle, prendra en compte les enjeux transversaux. Je souhaite vous confier une mission d'analyse et de propositions sur les différents scénarios envisageables pour l'organisation de*

l'administration centrale du ministère de la culture et de la communication en matière d'enseignement supérieur d'une part et de recherche d'autre part, les deux champs ne se recouvrant pas totalement. Je souhaite que vous puissiez, après avoir analysé et évalué les avantages et inconvénients de l'organisation actuelle en la comparant avec celles d'autres départements ministériels, examiner les hypothèses suivantes : statu quo, créer une direction de l'enseignement supérieur [...] ». La CGT/Culture sera d'ailleurs auditionnée ce jour dans l'après-midi. Le rapport de l'IGAC doit permettre à chacun de s'exprimer. Il paraît important d'attendre le résultat de cette enquête ainsi que l'avis de la ministre sur cette réorganisation avant de lancer cette dernière.

Par ailleurs, **Mme Valérie Renault** déplore que ce projet, mené par M. Michel Orier, ne se résume qu'à une modification d'organigramme.

Pour toutes ces raisons, **Mme Valérie Renault** demande donc le retrait de ce point de l'ordre du jour. L'enseignement supérieur représente un enjeu considérable pour le ministère de la culture. Sa gestion ne doit donc pas être décidée unilatéralement.

Mme Anne-Claire Rocton rappelle que M. Philippe Chantepie a effectué une présentation du Ministère 2030 lors du CTM de la veille. À cette occasion, il a été souligné que le métier occupait une place primordiale. Cependant, bien que la CFDT admette la nécessité d'un réajustement de l'organisation, elle s'interroge sur la place du métier dans le projet de service.

A ce jour, les services travaillent de manières très différentes. De plus, en raison d'un véritable problème d'échange, l'information circule mal. Parfois, les décisions prises ne reflètent pas ce que défend le service. Pourtant, la direction ne reçoit aucun retour négatif de la part des agents. En effet, ceux-ci sont très mal perçus s'ils tentent d'exprimer leur opinion.

En outre, un glissement de métiers est observé. Par exemple, un des services exercera bientôt des activités économiques en plus de ses missions juridiques. Or les agents ne disposent pas nécessairement des connaissances et compétences liées aux nouveaux sujets qu'ils devront traiter. Le personnel doit donc changer de métier sans pour autant être formé.

Par ailleurs, le projet de service prévoit la création de divers comités généralement composés de personnes occupant des postes similaires. Ce fonctionnement, comparable à une oligarchie, risque d'accentuer le manque d'informations récurrent des agents situés en bas de la chaîne hiérarchique. Les manières d'échanger doivent être entièrement réétudiées. Un agent en bout de chaîne doit pouvoir s'entretenir avec le directeur.

Mme Chantal Devillers-Sigaud ajoute que cette réforme en profondeur ne touche pas uniquement 25 agents. Les entités administratives de la DGCA, les liens hiérarchiques, la répartition des missions et des portefeuilles et les modes opératoires seront modifiés.

Par ailleurs, le système de hiérarchie verticale administrative s'adapte mal à l'organisation fonctionnelle matricielle voulue par la direction. Ainsi, l'organigramme s'avère de moins en moins lisible. Le projet prévoit pourtant la création de nouveaux échelons hiérarchiques : les chefs de pôle. Or leur rôle reste peu clair. **Mme Chantal Devillers-Sigaud** se demande s'ils assurent des tâches de management et s'ils pourront par exemple évaluer les agents.

Les chargés de missions représentent la catégorie de personnel la plus touchée par ce projet. Ils ignorent quelle position ils occuperont dans cette nouvelle organisation d'un point de vue

hiérarchique et fonctionnel. Leur travail semble dévalorisé. En effet, dans la délégation à la musique, les chefs de pôle piloteront et soutiendront l'action des chargés de mission. Ainsi, ces derniers ont l'impression que la direction les estime incapables de se responsabiliser eux-mêmes. **Mme Chantal Devillers-Sigaud** remet en cause la pertinence de l'ajout d'un niveau hiérarchique inférieur au niveau intermédiaire représenté par le chef de bureau et son adjoint. En outre, elle ignore à quoi correspondra la fonction de chef de projet.

Le personnel ne dispose d'aucun repère sur l'évolution de ses missions. Un rapport de la médecine de prévention datant de décembre 2013 l'avait déjà souligné. Par ailleurs, les agents avaient signalé les erreurs relatives à leur activité dans les fiches de poste. Pourtant, celles diffusées sur le réseau n'ont pas été corrigées. Les agents en sont désorientés. Ils doivent vivre la mutation de la DGCA tout en continuant à effectuer leur travail quotidien. Des formations non adaptées leur sont proposées. Les personnes amenées à suivre les dossiers de tutelle exclusive ont participé à un séminaire sur la tutelle, organisé par Bercy. Cependant, les discours s'avéraient tellement théoriques et éloignés de leurs préoccupations quotidiennes qu'ils sont partis au bout de deux jours.

En outre, les encadrants supérieurs sont censés connaître les procédures administratives et être capables de prioriser les missions et de répercuter les informations tout en passant des commandes précises. Or, ils sont à ce point, submergés par le flot d'informations et de dossiers à traiter qu'ils délèguent cette partie de leurs missions à l'encadrement intermédiaire. Dans la fiche de poste de ce dernier, il est d'ailleurs inscrit : « pilotage de l'humain et de la stratégie ». **Mme Chantal Devillers-Sigaud** considère qu'on ne pilote pas mais qu'on encadre l'humain. Ainsi, le système hiérarchique reste peu clair. Les chargés de mission ont pourtant besoin que les processus de travail soient bien encadrés. À cet égard, **Mme Chantal Devillers-Sigaud** demande quel rôle joueront véritablement les quatre chefs de projets visibles sur l'organigramme. Deux d'entre eux se trouvent au niveau de la gouvernance. Elle ignore donc s'ils font partie des effectifs de la DGCA.

Mme Chantal Devillers-Sigaud rappelle que les agents ne s'opposent pas à une réforme de l'organisation. Cependant, ce projet de service a été mené selon une méthode inadéquate. Certes, les agents ont été impliqués et ont pu s'exprimer. Pourtant, leur avis n'a pas été pris en compte, notamment dans l'élaboration des fiches de poste qui s'avèrent donc extrêmement peu claires.

Mme Fabienne Bernard indique que SUD Culture appuie les déclarations des autres organisations syndicales. Elle déplore que l'administration ne tire pas d'enseignements des rapports de l'IGAC et des réorganisations précédentes telles que la RGPP. Or l'accroissement de la chaîne hiérarchique dans diverses directions générales avait été souligné. Ses conséquences relativement néfastes avaient été mises en avant. Le fonctionnement de la direction générale des patrimoines représente un bon exemple de lourdeur hiérarchique.

Mme Fabienne Bernard relève les problèmes de communication au sein de la délégation à la musique pourtant composée de seulement quinze personnes. La concertation semble avoir été menée sans véritable souci de prendre en compte l'avis des agents. Ces derniers ne se retrouvent pas dans les fiches de poste. Pourtant, le projet de service propose comme seule solution l'ajout de deux chefs de pôles, « chef de pôle airbag ». Ils semblent servir de « tampons » entre les chargés de mission et les délégués. D'autres manières de résoudre les problèmes de communication de cette petite structure auraient pu être trouvées.

M. Jean-Paul Leonarduzzi annonce que la CGT/Culture soutient la demande de Mme Valérie Renault visant à retirer ce point de l'ordre du jour. Il rappelle que, lors des derniers CHSCT, la médecine de prévention n'avait pas pu exposer son avis sur la situation car elle manquait d'éléments pour statuer. Ainsi, **M. Jean-Paul Leonarduzzi** demande quelle est la position de la médecine de prévention au regard des nouvelles informations qu'elle a dû obtenir.

Mme Anne-Claire Rocton indique qu'avant de pouvoir émettre un avis sur ce projet, les représentants du personnel attendaient de recevoir le rapport de l'IGAC afin de connaître les positions des directions et du ministère. Or seule une partie du rapport leur a été remise. Il manque encore les préconisations. Ainsi, il s'avère prématuré de prendre une décision à ce jour. L'enseignement supérieur représente un enjeu important dans ce ministère, notamment en raison de son caractère polymorphe. Les pratiques et le nombre d'établissements diffèrent grandement entre les arts plastiques et le spectacle vivant.

Dans le nouvel organigramme, deux bureaux sont envisagés. Cependant, l'un sera pourvu au détriment de l'autre. De plus, d'un point de vue opérationnel, il manque des effectifs sur l'engagement. Par ailleurs, les trois délégations et le service des arts plastiques travaillent différemment. Néanmoins, l'organisation de la délégation à la musique est inspirée de celle du service des arts plastiques. Les enjeux de cette délégation dépassent les problèmes organisationnels. Ils représentent un véritable sujet de politique publique. Les solutions proposées s'avèrent inadéquates par rapport aux principes que défend cette délégation. Les différents périmètres des services doivent être réexpliqués. En outre, la DGCA doit rester une direction de contenu et non d'économie.

Mme Michèle Ducret rappelle que depuis la fusion, cette direction vit une crise d'identité et de positionnement. Les agents de la délégation à la musique en souffrent particulièrement, en raison d'un certain nombre de maladroites. Certains commentaires internes sur le fonctionnement et l'évolution du rôle de ce service ne sont jamais remontés jusqu'au directeur. Ces problèmes de communication s'avèrent relativement inquiétants. En outre, le délégué musique a tenu des propos alarmants : « *Je vais virer cinq personnes de mon équipe. Je vais faire du ménage.* » Dès lors, les agents émettent des craintes sur leur avenir. Leur souffrance doit être prise en compte et les difficultés de cette direction réglées au plus vite.

Mme Lucie Muniesa propose d'effectuer une synthèse et de fournir les premiers éléments de réponse, avant de céder la parole aux autres intervenants. Elle note que certaines questions dépassent le cadre du CHSCT, à propos notamment des problématiques d'enseignement supérieur et de recherche au ministère de la culture.

Mme Lucie Muniesa partage entièrement le point de vue des représentants du personnel lorsqu'ils affirment que l'organigramme n'est pas une fin en soi, puisqu'il doit être au service d'un projet, de missions et d'ambitions.

D'aucuns affirment que la concertation en amont de l'élaboration du projet de service a été insuffisante, argument auquel la DGCA pourra répondre. Pour autant, la présentation de ce jour porte sur un organigramme au service d'une ambition, qui est matérialisée par un projet de service. Des désaccords peuvent survenir sur certains points. Plusieurs éléments de cette réforme ont été abordés : la musique ; l'enseignement supérieur. Elle n'a toutefois pas entendu de contestation d'ampleur sur les grandes orientations stratégiques.

Mme Lucie Muniesa souhaite par ailleurs aborder la situation des agents. Le terme de souffrance peut être employé pour qualifier certaines personnes en perte de sens. Un sentiment de réforme permanente plane également, sachant que ce sujet est évoqué depuis deux ans. Il convient donc désormais d'avancer et de fournir aux agents des orientations, afin qu'ils puissent se positionner. Travailler pendant deux ans au sein d'une direction sur le sens à donner aux actions au quotidien est long.

Mme Lucie Muniesa note par ailleurs que les représentants du personnel pointent un certain nombre de difficultés dans le collectif de travail de cette direction générale (problématiques de circulation d'information, de lisibilité d'organigramme, de problèmes pour définir les rôles des uns et des autres, etc.). Cette situation semble totalement indépendante du projet de service et même précéder son existence. La présentation est censée répondre aux problèmes mais les représentants du personnel semblent ne pas être d'accord. Il serait donc intéressant d'échanger sur ce point.

S'agissant de la problématique de l'enseignement supérieur et de la recherche culture, le constat est partagé. Son organisation est extrêmement morcelée, elle n'est pas très visible au niveau interministériel vis-à-vis du ministère de l'enseignement supérieur et de la recherche. Cette problématique se pose particulièrement à la DGCA. Une tentative de réponse est apportée à travers le projet de service et l'organigramme : à une situation où la compétence est éclatée entre les différents métiers, une organisation plus matricielle est proposée, avec une structuration de la politique globale d'enseignement supérieur dans le domaine de la création artistique.

La question fondamentale qui est posée ce jour en CHSCT et que **Mme Lucie Muniesa** espère voir traitée est relative au projet d'évolution organisationnelle à la DGCA.

M. Jean-Paul Leonarduzzi considère que cet organigramme ne répond pas aux souffrances actuelles et ne changera rien. À la DICOM, la réorganisation est intervenue après la sortie du rapport. La situation était donc totalement différente. Au-delà du CHSCT, **M. Jean-Paul Leonarduzzi** croit en outre que pour tous les problèmes de l'enseignement artistique, les changements tentent d'être impulsés au niveau local alors qu'ils sont d'ordre ministériel. Les changements de politique en matière d'enseignement toucheront toutes les écoles et ne doivent pas être uniquement décidés en administration centrale. Même si ce sujet relève davantage du CT que du CHSCT, **M. Jean-Paul Leonarduzzi** a l'impression que l'administration cherche à ruser en passant par le local. Il ne croit en outre pas qu'un organigramme peut redonner du sens aux agents si une politique n'y est pas associée. Or la politique définie n'est pas claire : certains éléments restent à déterminer au niveau du cabinet.

M. Jean-Paul Leonarduzzi a l'impression que M. Orier cherche à agir avant que le rapport IGAC paraisse. Or le ministère doit prendre le temps de se réorganiser et de construire une vision pour les cinq ou dix années à venir. Les agents sont exaspérés que l'organisation change tous les deux ans. L'administration ne possède aucune politique globale et cherche à occuper les agents par des recentralisations, de la proximité, etc. Ce n'est pas de cette manière qu'elle résoudra leurs problèmes.

Mme Lucie Muniesa invite les représentants du personnel à considérer que le rapport IGAC donnera ensuite lieu à des décisions qui sont mises en œuvre. Elle souhaite préciser par ailleurs que l'organigramme est au service des missions et que le projet de service visait à donner du sens et des ambitions.

Le docteur Claire Nodarian rappelle qu'à la suite du précédent CHSCT, elle s'était engagée à réaliser une étude sur l'impact du projet de service sur la santé. En présence du docteur Odette Tencer, elle a rencontré les représentants des organisations syndicales fin octobre. Toutes deux ont ensuite été reçues par Mesdames Stibbe, Tison-Villaume et Bouchard. Le projet de service, les objectifs de la réorganisation et les fiches de poste des agents ont été présentés. Les 26 agents directement concernés par cette réorganisation ont tous été reçus par leur hiérarchie. La médecine de prévention a proposé de rencontrer, avant le présent CHSCT, le maximum d'agents pour connaître leur vécu et leur ressenti de cette situation de transition ainsi que pour tenter d'évaluer l'impact de cette réorganisation sur les conditions de travail des agents et éventuellement leur santé. 19 agents ont été reçus à cette date. Les items abordés au cours des entretiens concernaient essentiellement l'information portée à leur connaissance, à savoir la clarté des éléments, la compréhension de la situation à venir, l'adhésion au projet tel qu'il est compris, l'évaluation de la modification de la charge de travail et du périmètre des missions ainsi que l'inquiétude générée par cette réorganisation.

Il s'est avéré difficile d'en réaliser une synthèse car les situations diffèrent selon le vécu des agents, leur parcours professionnel ou leur avenir. Leur compréhension est également variée. Une majorité semble adhérer au projet de service, même si la visibilité ne leur paraît pas totale. Les périmètres des missions sont modifiés par l'essence même du projet : certains agents voient leurs missions allégées et d'autres augmentées avec parfois, la possibilité de travailler en binôme. Certains agents évoquent leur investissement dans des domaines spécifiques, qu'ils se voient retirer dans leur nouvelle fiche de poste. La charge de travail est difficilement évaluable à ce stade par les agents car quelques-uns s'interrogent encore sur le contenu de leur fiche de poste et sa faisabilité. Une inquiétude demeure pour quelques agents sur la manière d'exercer leurs nouvelles missions d'autant qu'elles ne correspondent pas toujours à ce qui avait été annoncé. Peu d'agents sont en situation de devoir apprendre un nouveau métier. Les formations nécessaires seront adaptées aux besoins de chacun.

Il est à noter qu'au-delà du contexte faisant l'objet de cette étude, beaucoup d'agents, au cours des entretiens, évoquent la persistance de problèmes, tels que les urgences et le manque de clarté de certaines commandes, le manque de priorisation et de retour, la non-reconnaissance du travail, etc. Le mal-être exposé en CHSCT en 2013 semble persister dans certaines entités.

Le docteur Claire Nodarian propose de revoir, à titre de suivi, tous les agents concernés à court ou moyen terme, lorsque la réorganisation sera effective. Une évaluation de l'impact éventuel de la mise en œuvre de la réorganisation sur la santé de tous ces agents pourra alors être faite.

M. Michel Orier remarque que Florence Scheuer démarre toujours ses interventions de la même manière, en rappelant son discours d'installation, qu'il ne nie en rien. Il est arrivé en septembre 2012, dans une direction née de l'agrégation de l'ancienne direction de la musique, de la danse, du théâtre et des spectacles (DMTS) et de la délégation aux arts plastiques (DAP). À cette époque, il ne pensait pas que des modifications profondes d'organigramme devaient être réalisées. Il n'a d'ailleurs pas le sentiment que le projet de service propose de grands bouleversements. Une fois arrivé, il s'est aperçu de carences de plusieurs ordres : la RGPP ; un manque de fluidité dans les processus de travail, en raison d'une agrégation « à la hache » ; un déficit de direction métiers. Le comité stratégique métiers vise à remettre au premier plan l'identité profonde de cette direction.

En ce qui concerne l'enseignement, **M. Michel Orier** est convaincu qu'une politique de l'enseignement supérieur doit être rapidement mise en place. Les rapports de la Cour des

comptes sont édifiants à propos de la tutelle. Le rapport intermédiaire des inspecteurs de l'IGAC sur la question de l'enseignement pointe exactement les mêmes travers. Des défis considérables se posent, vis-à-vis de la jeunesse de ce pays, par rapport au manque patent de diversité des promotions dans les grands établissements, à l'insertion et au suivi des jeunes entrants dans les carrières ainsi qu'à la coordination et l'évaluation des pratiques dans les pays étrangers. Les écoles françaises sont excellentes, avec des professeurs formidables, des étudiants avec une formation de haut niveau, etc. Or un splendide isolement est cultivé depuis plusieurs années dans ce ministère et si l'inertie est maintenue, il en sera comptable vis-à-vis des nouvelles générations.

Depuis 2012, les ministres qui se succèdent érigent l'enseignement et la jeunesse comme une priorité. Les directions générales ont pour rôle de la mettre en musique. Si ce processus arrive à son terme, la sous-direction de l'enseignement supérieur comptera des gens de métier.

M. Michel Orier ne comprend pas le procès qui est fait à l'administration puisque, pour la première fois, la sous direction de l'emploi et de la formation (SDEF) inclura des gens de théâtre, de danse, de musique, etc., qui travailleront à la création des politiques d'enseignement. Les responsables des délégations métier seront en outre chargés de choisir leur remplaçant avec la SDEF. Personne ne semble gêner qu'à ce jour, la sous-direction de l'emploi et de la formation ne comprenne pas de personnel en provenance des délégations métier.

En termes de processus de travail, il était question au départ de mettre l'accent, dans le projet de service, sur la question de l'enseignement. En discutant avec l'ensemble des agents et des délégations, ce manque patent est apparu. Or aucune politique de l'enseignement ne peut être construite sans que les métiers interpellent profondément la sous-direction.

Ce projet de service est réellement motivé par des questions de sens et d'intérêt général et pas du tout par la construction d'un organigramme.

Les problèmes de circulation d'information dans la direction doivent être pris en compte. Le Comité d'évaluation vise à ce que l'observation travaille avec l'Inspection, afin d'avancer sur des questions stratégiques. Le comité d'enseignement supérieur a pour but de vérifier régulièrement que le dialogue entre les métiers et l'enseignement avance. Les problèmes ne peuvent se régler en comité de direction, qui est phagocyté par l'agenda et les urgences. **M. Michel Orier** se dit désolé de ne pas arriver à convaincre les représentants du personnel mais il est convaincu qu'une part de l'avenir de cette direction se joue à cet endroit.

En ce qui concerne la délégation musique, la violence de la mutation économique dans ce domaine est terrible. Si le ministère n'est pas capable de réguler dans les années à venir la question de la billetterie, tout le secteur sera dévoré par un raz-de-marée. Le théâtre et la danse sont relativement protégés car la question du marché y est beaucoup moins prégnante. Il a appris récemment qu'Universal inclut désormais dans ses contrats d'artiste l'obligation d'utiliser ses services de billetterie. Il importe dans ce contexte de disposer d'outils stratégiques pour faire en sorte que les élèves formés dans les établissements soient en capacité d'être les artistes de demain, de trouver d'un large public, etc. Si cette direction ne se modernise pas, elle pourra être remplacée très facilement par une agence, ce que personne autour de la table ne souhaite.

Mme Valérie Renault relève qu'aucune réponse n'a été apportée par la ministre.

M. Michel Orier s'étonne des propos prêtés à la ministre sachant qu'il s'est entretenu avec elle la semaine précédente et que les échanges ont notamment porté sur cette question. Par ailleurs, la mission IGAC est par nature très importante. Aucune action qui pourrait être remise en cause par le rapport ne sera entreprise. Un rapport d'étape est néanmoins disponible. **M. Michel Orier** confirme que l'IGAC met en évidence les difficultés de pilotage de l'enseignement supérieur au sein du ministère. Le fait que le programme dépende du Secrétariat général adjoint dans la gestion budgétaire, l'accompagnement et la définition stratégique et soit partagé par d'autres directions induit objectivement des zones d'incertitude et des défauts de coordination. La piste proposée par l'administration fait partie de celles énoncées dans le rapport. **M. Michel Orier** invite les représentants du personnel à dépassionner le débat et d'examiner les faits de manière objective. Si quelques fiches de poste ne sont pas encore finalisées, il importe de le faire, en rediscutant avec les agents. Grâce à l'intervention du CHSCT, **M. Michel Orier** pilotera la prochaine réunion de service de la délégation musique. Tout le temps nécessaire sera consacré à travailler sur ces questions.

Mme Florence Scheuer constate que l'un des grands malheurs de l'époque actuelle tient à la distance entre la qualité du discours et les réalisations concrètes. Le bureau de l'enseignement supérieur ne disposait pas d'entrées métier mais celles-ci ne seront pas plus nombreuses à l'avenir. L'entrée métier se fera en réalité au bureau des établissements, ce qui est différent. Fort de son expérience de l'enseignement, **Mme Florence Scheuer** sait pertinemment à quel point un service transversal techniquement outillé sur les différents sujets est important. Or certains bugs récents montrent que tel n'est pas le cas. **Mme Florence Scheuer** a toujours constaté que processus de Bologne, privilège de la collation des grades, etc, se confondaient dans les discours, y compris ceux produits par le ministère.

Madame Muniesa affirme que la filière de l'enseignement supérieur est problématique mais en quoi l'est-elle réellement ? D'un point de vue étudiant, il n'existe aucun problème de recrutement et l'insertion professionnelle est convenable au final.

M. Michel Orier objecte qu'il existe un important problème de recrutement des étudiants. Une promotion du conservatoire national supérieur d'art dramatique ressemble actuellement à tout sauf à la photo de la société française. 70 % du pays n'y est pas représenté.

Mme Florence Scheuer s'oppose à utiliser des statistiques ethniques. En outre, la majeure partie des bataillons étudiants de la DGCA est constituée d'étudiants en arts plastiques, où une certaine diversité peut être constatée. Dans certaines écoles, le pourcentage de boursiers dépasse 50 %. Un problème spécifique existe peut-être dans les écoles parisiennes, même s'il mériterait d'être examiné plus en détail car le pourcentage de boursiers y est important.

La politique de l'enseignement supérieur culture est une politique fondée sur les métiers. Le projet proposé consiste à transférer des personnes de métier vers la tutelle, à tronçonner les établissements, etc. La gestion de la réforme sera confuse. Le projet va beaucoup plus loin que ce qui avait été envisagé par Monsieur Hirsch, qui souhaitait créer un bureau de l'enseignement supérieur et de la formation professionnelle couvrant les deux domaines, tout en laissant la tutelle à sa place. Lorsque la tutelle a été transférée du Secrétariat général aux délégations métiers, celles-ci revendiquaient des questions métier, qui ne se réduisent pas à l'enseignement mais traitent également de l'artiste.

Ce ministère veut également se doter d'outils d'observation. Tout le monde s'accorde à dire que les secteurs doivent être mieux observés. Reste que lorsque paraît une circulaire du

Premier Ministre supprimant la possibilité d'interroger les Drac sur des questions budgétaires, les acteurs de terrain sont fortement mécontents.

Aucune contestation n'a porté sur les objectifs mêmes du projet de service car tout le monde attend une vision stratégique et un meilleur fonctionnement. Pour autant, sa déclinaison opérationnelle affole les agents.

Ce n'est pas depuis deux ans mais depuis cinq ans que la réforme est pensée puisqu'un premier travail avait été mené à l'époque par un bureau extérieur avant que le Secrétariat général annonce sa volonté de travailler avec un consultant en interne. Les représentants du personnel se sont souvent inquiétés du coût, sans obtenir de réponse. Un deuxième consultant extérieur a ensuite été sollicité, sans aucun résultat.

Les représentants du personnel bloquent ce projet de service car ils sont persuadés que sa mise en place dégradera encore la situation.

Mme Lucie Muniesa ne peut légitimement intervenir sur les aspects métier mais elle rappelle que des difficultés de coordination se posent au sein du ministère en matière d'enseignement supérieur et de recherche pour pouvoir peser à l'interministériel sur cette politique.

Mme Florence Scheuer rappelle que le débat s'inscrit en réalité dans une querelle entre ministères, où le ministère de l'enseignement supérieur souhaite remporter la mise. Si tout lui est confié à terme, la construction des enseignements, qui s'est faite en tenant compte des besoins des professionnels et du terrain, sera morte.

M. Michel Orier considère que la meilleure façon d'éviter un tel mouvement est de mettre en œuvre le projet présenté, en confiant à la direction générale le pilotage des enseignements et en en faisant une spécificité tellement évidente que personne ne pourra la reprendre.

Mme Florence Scheuer s'interroge sur la notion des métiers qui est utilisée. La seule présence de gens de métier à la tutelle ne permettra pas de mener des discussions extrêmement techniques avec le ministère de l'enseignement supérieur et de la recherche (MESR). Un certain nombre de constructions sont liées à l'histoire du terrain. L'unification du pilotage à l'intérieur de la délégation n'est pas contestable. Madame Tison-Villaume pourrait être l'interlocutrice sur le plan des enseignements supérieurs, chargée de fonder des groupes de travail permanents ou sur projet avec des chargés de mission métier, connaissant la réalité du terrain. Reste que cette réforme de l'organigramme appauvrit les délégations et provoquera un affaiblissement du lien avec les métiers.

Les conditions de suivi des métiers se complexifient de jour en jour. Les conditions matérielles ne doivent pas être oubliées. Les agents utilisent leurs propres fournitures, les chargés de mission sont parfois deux par bureau de 14 mètres carrés, les salles de réunion sont insuffisantes, etc. Un déménagement est prévu prochainement, sans que les représentants du personnel n'en soient informés. Si, en sus, le travail du chargé de mission est fractionné, comment travaillera-t-il ? Comment sauvegardera-t-il l'essentiel ?

L'administration ne mesure certainement pas à quel point tous les agents de cette direction sont attachés à leurs missions mais rencontrent de plus en plus de difficultés à exercer leur profession.

Dans le contexte actuel, cet organigramme est de trop. Il n'est en outre pas exclu qu'à réception du rapport IGAC par la ministre, les directives soient totalement différentes.

M. Franck Guillaumet relève que Monsieur Orier a utilisé le terme de malentendu. Il s'agit de son point de vue davantage d'un dialogue de sourds. Il a été beaucoup question de la RGPP. Les organisations syndicales ont été les premières à se battre contre le projet de fusion, en pointant son absurdité et ses risques.

Les partisans de la réforme doivent-ils être opposés aux tenants de l'immobilisme ? La CGT – mais pas uniquement – a plusieurs fois invité ce ministère à se renouveler, allant même jusqu'à parler de révolution. Suite aux événements de janvier, elle a renouvelé son message avec une certaine violence, afin que la situation avance. Les uns et les autres ne peuvent donc être opposés. Reste que comme dans d'autres épisodes de restructuration du ministère, des questions politiques sont en jeu. L'organisation doit être l'outil d'une politique. Il est normal que ce sujet soit débattu avec la ministre et qu'elle prenne elle-même la décision *in fine*.

Lorsque les représentants du personnel sont allés à sa rencontre, son silence a été justifié par son refus de prendre des mesures hâtives et sa volonté d'expertiser l'ensemble des difficultés avant d'adopter toute mesure nouvelle. Il est préférable de s'accorder un peu plus de temps plutôt que de mal faire. Tel est le sens de la demande de report d'avis.

Mme Valérie Renault rappelle qu'au moment de la RGPP, la place de l'enseignement supérieur culture avait été posée. Il avait été convenu que s'il était laissé entièrement dans les DG métiers, un problème se poserait. Il était toutefois hors de question de sortir les enseignements supérieurs culture des directions métier. Au moment de la RGPP, le département de la recherche de l'enseignement supérieur et de la technologie (DREST) a été créé au service de la coordination des politiques culturelles et de l'innovation (SCPCI), afin de disposer d'une sorte de tête de pont, notamment au niveau interministériel.

À cette époque, il avait été décidé de créer, au sein de l'organigramme, une section enseignement supérieur pour les questions interministérielles afin de disposer d'un portail d'entrée pour les autres ministères. L'importance de laisser les enseignements supérieurs culture dans les Directions métiers avait toutefois été rappelée.

Par ailleurs, la question budgétaire doit suivre la question politique et non l'inverse. Le prédécesseur de Madame Muniesa avait répété haut et fort sa consternation de diriger le programme 224 sans maîtrise sur les enseignements supérieurs. La ministre a alors commandé l'enquête de l'IGAC.

Les questions budgétaires ont été discutées avec Monsieur Orier. Si les représentants du personnel défendent le fait que l'enseignement artistique doit rester à la DGCA, ils ne seraient pas du tout choqués que les questions budgétaires du programme 224 arrivent sur le programme 131. La question budgétaire n'est pas une fin en soi, Madame Muniesa se trompe lorsqu'elle l'affirme.

Mme Lucie Muniesa indique qu'elle n'a jamais affirmé, en tant que responsable du programme 224, qu'il s'agissait d'une question budgétaire mais d'une question d'allocation optimale des ressources budgétaires.

Mme Valérie Renault répète qu'il ne s'agit ni d'une question budgétaire ni d'une question de gestion. Elle déplore que Madame Muniesa s'inscrive dans la droite ligne de son prédécesseur.

Mme Lucie Muniesa ajoute que pour elle, le problème ne tient pas à une lutte de territoire.

Mme Valérie Renault regrette que depuis son arrivée, Madame Muniesa n'ait pas agi pour changer la donne.

Mme Lucie Muniesa rappelle qu'une mission IGAC est en cours, avec pour objectif de travailler sur plusieurs scénarios. Elle a été auditionnée dans ce cadre et Madame Renault ignore les propos qu'elle a tenus. Elle la remercie de ne pas lui prêter des intentions qui lui sont étrangères.

Mme Valérie Renault demande que point soit retiré de l'ordre du jour dans l'attente des résultats de la mission IGAC, même si elle imagine que l'administration aurait préféré que cette mission soit achevée.

Mme Lucie Muniesa en convient. Elle aurait aimé disposer d'orientations politiques à son arrivée pour les décliner en actions. Reste que des agents sont actuellement en souffrance à la DGCA. Une réflexion a lieu au sein de la DGCA pour envisager des évolutions. Celle proposée aujourd'hui n'a pas vocation à tout résoudre mais les représentants du personnel peuvent reconnaître que l'administration essaie d'apporter des solutions qui donnent du sens.

La réforme n'est pas une science exacte. Monsieur Orier a présenté les orientations stratégiques, qui semblent cruciales pour que la DGCA puisse continuer à être une direction métier importante de ce ministère. Il n'est pas possible de personnaliser les faits ou de les résumer à des questions budgétaires. **Mme Lucie Muniesa** a elle-même parlé de coordination budgétaire et non de question budgétaire. Elle ne se permettrait jamais de réduire ainsi des questions d'organisation et de conditions de travail, à des simples questions budgétaires.

Mme Valérie Renault remercie Madame Muniesa pour ces éclaircissements. D'aucuns ignorent que le pilotage est défaillant. Le conseil national de l'enseignement supérieur et de la recherche (CNESER) peut être une solution, qui n'est cependant pas suffisante. Le ministère de la culture n'a aucun intérêt à déboucher sur un CNESER qui soit sous l'égide du ministère de l'enseignement supérieur et de la recherche. Cette question est donc posée.

Le ministère de l'agriculture, compte tenu de son enseignement professionnalisant, dispose de son propre CNESER. Il doit donc être possible que le ministère de la culture y arrive également. La démocratie en ressortirait renforcée puisqu'aujourd'hui, la conception de l'enseignement et de la recherche n'y est pas démocratique. En effet, le conseil ministériel de la recherche a disparu il y a fort longtemps, au motif que le ministère jugeait compliqué d'établir des listes électorales. Il est de sa responsabilité de réintroduire de la démocratie sur ces questions. Le pilotage en serait en outre meilleur. L'organisation n'en serait pas pour autant améliorée. De plus, un important problème politique se pose au niveau du cabinet et de la ministre. Même si ce sujet n'est jamais évoqué, il appartient à la ministre et au cabinet d'évoquer les questions de politique.

En ce qui concerne la diversité et la féminisation, **Mme Valérie Renault** ignore si pour l'enseignement supérieur, cette question complexe doit être traitée au niveau du Secrétariat général ou des directions générales. Même si la politique du ministère en la matière commence

à être affichée, elle ne sait pas comment elle se décline précisément dans l'organisation. En revanche, il n'est pas possible de prétendre tout régler sur la base des fiches de poste.

Par exemple, des agents de la délégation théâtre s'occupent des centres nationaux d'art dramatique, où rentrent en ligne de compte des questions d'apprentissage. Déterminer si le sous direction de l'emploi et de la formation (SDEF) ou la délégation métier en sera responsable mérite un travail en commun. Il n'est en outre pas anodin qu'un agent se voie retirer cette attribution, pour des raisons de tutelle administrative et budgétaire. En effet, la politique du gouvernement est claire et s'inscrit dans le sens d'une réduction des moyens.

Comment faire pour ne pas rajouter de la souffrance à la souffrance ? Il s'agit là d'une vraie question. Les fiches de poste ne peuvent être traitées sans présenter en amont la politique et l'organisation afférente. La ministre doit s'exprimer sur le fait de savoir si les enseignements supérieurs culture ont légitimité à rester public. Pour rappel, il y a moins d'un an, les étudiants de l'école nationale supérieure des beaux-arts (ENSBA) avaient réclamé, par le biais d'une affiche devant leur établissement, que l'école reste publique. **Mme Valérie Renault** avait écrit, à l'époque, à Aurélie Filipetti, sans obtenir de réponse.

Un certain nombre de questions se posent : les écoles doivent-elles rester publiques ? L'enseignement doit-il demeurer professionnel ? La ministre ne se positionne sur aucune de ces questions.

En ce qui concerne le rapport de l'IGAC, **Mme Valérie Renault** comprend bien que la DGCA est ennuyée mais elle maintient sa demande de retrait du point de l'ordre du jour, sachant que les représentants du personnel seront auditionnés dans l'après-midi.

S'agissant du management au sein de la direction, elle juge qu'il s'est amélioré. Des coopérations existent entre les chefs de pôle, de département, etc., même si la situation n'est pas parfaite. Si les personnels ne sont pas entendus, le pire est néanmoins à craindre. En l'occurrence, le délégué musique doit être formé et doit comprendre qu'il ne peut travailler sans son service. L'expression « chef de pôle airbag », employée par une autre organisation syndicale, lui paraît excellente.

Enfin, la souffrance actuelle ne se règle pas nécessairement avec une réorganisation. Certains représentants du personnel ont proposé de créer un comité de liaison pour que les personnels en charge de l'enseignement supérieur puissent communiquer. Cette piste pourrait être explorée. À chaque fois que l'administration évoque la transversalité, elle propose une modification d'organigramme, sans réfléchir plus en profondeur à cette notion. La transversalité est associée à la démocratie. Tout le monde doit être réuni autour d'une table et discuter. Ses propos ont peut-être été un peu vifs mais ils traduisent un agacement quant au fait que les représentants du personnel ne sont plus écoutés.

Mme Anne-Claire Rocton considère que la synthèse réalisée par la Présidente n'est pas totalement exacte car elle ne constitue qu'une entrée, sans lien réel avec les faits. Dans ce CHSCT, il est question de l'hygiène, de la sécurité et de la souffrance. L'entrée politique a été mêlée à la discussion car elle y est inhérente. Pour autant, **Mme Anne-Claire Rocton** juge que les propos tenus étaient très axés sur l'administration. Elle se demande, de la même manière que Madame Renault, pourquoi cette direction n'arrive pas à sortir de cette souffrance. Elle entend les vœux pieux de l'administration mais elle constate le décalage entre les discours et l'application. Des volontés existent mais elles n'arrivent pas à circuler, tant de manière

ascendante que descendante. Les modes opératoires proposés, quels qu'ils soient, ne fonctionnent pas. **Mme Anne-Claire Rocton** ignore quelle pourrait être la solution. L'impasse actuelle amplifie les difficultés et la souffrance. La situation était déjà compliquée à l'arrivée de la direction actuelle. Sa volonté d'avancer et d'effectuer des transformations n'est pas contestable mais compte tenu des problématiques de prérogatives et de précarrés, les solutions proposées ne fonctionnent pas.

La définition des différents métiers devrait être précisée : périmètre des chefs de pôle ; description de la fonction des chefs des missions ; etc. Les fiches de poste actuelles ne sont pas tout à fait exactes compte tenu de l'évolution des périmètres. Les nouvelles fiches qui ont été remises ne sont pas nominatives et rendent difficile la mise en perspective de l'évolution des postes, au regard du projet de service. En outre, certaines manquent encore à l'appel.

Mme Anne-Claire Rocton remercie la direction d'avoir élaboré les différents documents mais elle souligne les difficultés de les exploiter. Par ailleurs, le projet de service sur l'entrée musique décrit une situation qui n'est pas conforme à la réalité, puisque la concertation y est inexistante. Un hiatus existe entre le discours et l'application. **Mme Anne-Claire Rocton** souhaite que la direction entende qu'un réel problème de management se pose au sein de ce service.

Mme Laurence Tison-Vuillaume constate que des sujets d'ordre différent se croisent. Le projet de service présente l'évolution des missions et leur traduction en termes d'organisation. Comme l'a expliqué le médecin de prévention, il demeure dans certaines entités un malaise identique à celui exprimé en 2013. **Mme Laurence Tison-Vuillaume** en déduit que des évolutions sont également constatées. Quant aux problèmes, ils sont traités de différentes manières : la mise en place de méthodes et d'instances pour permettre le dialogue, l'échange et la fluidité d'informations. Différents lieux existent pour recueillir les informations sur les commandes potentielles et ensuite les faire redescendre dans les réunions de service hebdomadaires au sein de chaque délégation et bureau. En termes organisationnels, rien ne peut être ajouté, au risque, dans le cas contraire, d'aboutir à une organisation thrombosée par les instances d'échanges.

Mme Laurence Tison-Vuillaume entend néanmoins que malgré cette organisation, des incompréhensions demeurent dans certains lieux de la direction. Celles-ci méritent d'être résolues. Pour cette raison, une réunion s'est tenue la semaine précédente à propos de trois agents de la délégation de la musique. Il importe de sérier les difficultés et de les traiter de manière individuelle. Les représentants du personnel citent en réalité toujours les mêmes exemples. Lors de la réunion de la semaine précédente, différentes conclusions ont été tirées. Les participants ont tous souligné la nécessité d'un dialogue, nécessitant que les deux parties se comprennent. Les agents de la délégation musique ne comprennent pas les propos du délégué musique mais l'inverse est également vrai. Monsieur Orier rencontrera la délégation musique pour évoquer ces différents aspects. **Mme Laurence Tison-Vuillaume** a elle-même prévu un point avec l'un des trois agents et le délégué musique afin de décortiquer les incompréhensions. Tout sera fait pour que la situation s'améliore. Un bilan sera effectué dans quelques semaines. **Mme Laurence Tison-Vuillaume** souhaite que les cas individuels soient désormais traités, en évitant les généralités. De manière générale, les agents qui ont été reçus souhaitent que le projet de service entre en vigueur, lassés de l'échec des deux projets proposés depuis la RGPP et la création de la direction en 2010. Il importe réellement de partir de questions bien précises, en se préoccupant des agents qui souffrent de certaines méthodes de travail.

Sur la question de l'enseignement supérieur, **Mme Laurence Tison-Vuillaume** comprend que les représentants du personnel craignent que la situation devienne catastrophique avec le nouveau projet de service. Reste que tout le monde déplore la situation actuelle en termes d'efficacité, en raison de l'éclatement stratégique. Les représentants du personnel s'interrogent à propos de l'adossement des écoles à des centres dramatiques nationaux (CDN).

Mme Laurence Tison-Vuillaume remarque que du fait de la dissociation des équipes et de l'éclatement de l'organisation sur ces sujets, les avancées ont été insuffisamment coordonnées pour la création des pôles d'enseignement supérieur. Les structures juridiques n'ont absolument pas tenu compte des métiers et de l'adossement nécessaire dans ces écoles. Il s'est certainement produit un manque de considération des contenus et des métiers dans des réformes qui ont abouti à des souhaits d'évolution juridique, sans réflexion sur le fond. Il importe que la coordination entre contenus, métiers et réformes dans les établissements d'enseignement supérieur soit plus forte, avec une sous-direction en pilotage stratégique, sans pour autant dénier le lien naturel et fort qui doit s'établir avec les délégations et les services des arts plastiques.

S'agissant des fiches de poste, **Mme Laurence Tison-Vuillaume** sollicite les représentants du personnel afin qu'ils indiquent au pôle RH celles qui n'ont pas fait l'objet d'une actualisation. À sa connaissance, deux sont en train d'être traitées, concernant deux agents qui l'inquiètent particulièrement.

Mme Laurence Tison-Vuillaume relève par ailleurs l'existence d'un chef de projet.

Mme Chantal Devillers-Sigaud en cite davantage. Elle demande que l'administration réponde aux questions des organisations syndicales et explicite ces croisements de hiérarchie administrative et fonctionnelle et leur plus-value. Qu'est-ce qu'un chef de projet ? Qu'est-ce qu'un chef de pôle ? Les discussions se focalisent sur la délégation musique mais elle n'est pas la seule.

Mme Chantal Devillers-Sigaud s'agace que l'administration tente de faire porter la responsabilité de la souffrance des agents sur les réticences des représentants du personnel à avancer. Les fiches de poste ne sont toujours pas actualisées, en dépit de la tenue de trois campagnes d'entretiens professionnels. Madame Tison-Vuillaume a personnellement rencontré des agents de la musique et de l'enseignement, qui lui ont fait part de leurs préoccupations, concernant en premier lieu leur fiche de poste, qui n'est pas à jour.

Mme Laurence Tison-Vuillaume réclame l'aide des représentants du personnel sur ce point. Madame Bouchard pourra faire état des discussions qui ont eu lieu suite aux rencontres avec les agents. Elle invite les représentants du personnel à lui faire part des cas restant problématiques, dont elle n'a pas connaissance. Selon elle, les fiches sont toutes actualisées, à l'exception de deux.

En ce qui concerne les chefs de projet, la plupart ont été missionnés par la ministre pour avancer sur des assises qu'elle compte mettre en place. Il ne s'agit pas de personnes appartenant structurellement à la DGCA. Les deux chefs de projet présents de manière pérenne sont d'une part Dominique Aris, spécifiquement missionnée auprès de Pierre Oudart sur la question des politiques d'inscription urbaine des arts plastiques, afin de travailler dans le cadre de la mission nationale des arts dans l'espace public avec la délégation théâtre et d'autre part

Joël Agat, qui travaille au bureau des affaires générales (BAG) et dont le référentiel métier propre suppose qu'il soit chef de projet.

En outre, des chefs de pôle sont déjà présents dans la direction, notamment au BAG et au service des arts plastiques, afin de faire le lien avec la délégation à la musique. Cette délégation est une délégation métiers, qui s'est forgée administrativement à partir de conseillers sectoriels placés auprès du directeur. Un chef de pôle possède une mission d'animation, de coordination et d'évaluation de ses équipes.

M. Jean-Paul Leonarduzzi sollicite une suspension de séance. Il s'étonne que Monsieur Orier ait rencontré la ministre la semaine précédente car elle s'en souvenait plus la veille. Il croit savoir qu'un problème politique se pose, qui aura des répercussions sur les conditions de travail des agents. Il invite la direction à réfléchir sur sa position pendant la suspension, au cours de laquelle les représentants du personnel décideront de leur manière d'agir pour la suite.

Mme Anne-Claire Rocton souhaite réagir au fait que seuls trois agents de la délégation musique soient allés rencontrer la direction. Elle se dit convaincue qu'au sein de cette délégation, les agents ont peur de s'exprimer, craignant les représailles de leur chef de service. Tous les agents y sont malheureux. Par ailleurs, la délégation théâtre et l'emploi et la formation connaissent également des difficultés. Les autres services n'ont fait l'objet d'aucun retour à date.

Mme Lucie Muniesa précise que le service des ressources humaines au secrétariat général ont également proposé de recevoir individuellement ou collectivement les agents. Un espace de libre expression doit être trouvé.

Mme Florence Scheuer relève qu'outre la peur, les agents ont l'impression que s'exprimer ne sert à rien et les amènerait à être déloyaux vis-à-vis de leur chef de service ou de leur encadrement intermédiaire, dont ils savent qu'il souffre aussi.

Par ailleurs, la médecine de prévention et le personnel ont pointé des processus dérivants, auxquels il convient de s'attaquer de manière professionnelle. Il n'est pas possible de renvoyer les problèmes à des cas individuels, qui plus est en CHSCT. Le recensement des commandes à l'avance constitue un progrès mais bien souvent, leur objet est totalement imprécis et la réponse qui est apportée ne peut être qu'insatisfaisante. Il importe de s'attaquer aux processus professionnels. Certains basiques ont été rendus quasiment impossibles par la RGPP et l'accélération du temps.

Les représentants du personnel croyaient que le projet de service servirait à déterminer les conditions de réponse optimales à l'ensemble de ces problèmes, pointés depuis 2011. À son arrivée, Monsieur Orier a porté une espérance, à laquelle tout le monde a cru. La déception n'en est que plus grande. Lorsque le projet de service a été relancé, le discours n'a pas été dans le sens d'un recensement des différents problèmes mais d'une fédération de l'enseignement supérieur. Les réponses ont été apportées avant que les questions ne soient recensées, posées et déminées. Certaines sont en outre toujours inexistantes, à propos par exemple de l'institut de la marionnette.

Les représentants du personnel souhaitent que les évolutions aillent dans le bon sens et engendrent le moins de recul possible. Ce projet de service n'a cependant pas ces prérequis. Sur le plan du numérique, un département est érigé en sous-direction mais à l'intérieur, seule

une personne, arrivée il y a peu, est présente. Une telle problématique ne peut pas être traitée de cette manière.

Mme Florence Scheuer souhaite que la situation se règle de la manière la plus professionnelle possible. Or le projet de service et les fiches de poste n'apportent pas les solutions attendues mais seulement du chaos.

M. Franck Guillaumet comprend mieux, en assistant à ce CHSCT, pourquoi, depuis un an et demi voire davantage, les problèmes de souffrance au travail ne se sont pas réglés. Certains considèrent que des problèmes de processus de travail, de management, de sens du travail, etc., sont à l'origine du mal alors que d'autres estiment que la situation décrite est exagérée et que les problèmes sont plutôt d'ordre individuel. Il s'agit d'un véritable dialogue de sourds.

La séance est suspendue quelques instants.

M. Jean-Paul Leonarduzzi annonce que le CHSCT ne donnera pas lecture de délibération et se prononcera pour ou contre ce projet. En tant que Présidente, Madame Muniesa devra ensuite prendre ses responsabilités pour que la DGCA fonctionne au mieux.

M. Mamadou Dia demande confirmation que ce projet de service n'aboutira pas au renvoi de cinq personnes.

Mme Lucie Muniesa répond que les organigrammes cibles concernent les différents postes et que les questions de personnes se traitent ailleurs. **Mme Lucie Muniesa** refuse de commenter certains propos qui se seraient tenus en *off*, a fortiori de la part d'une personne qui n'est pas présente ce jour.

Mme Lucie Muniesa met au vote le projet de service de la direction générale de la création artistique (DGCA).

Les représentants du personnel vote contre le projet de service de la DGCA :
CGT Culture ; SUD Culture ; CFDT Culture ; SNAC-FSU Culture

Le projet de service de la DGCA est rejeté à l'unanimité.

Point 3 : conditions de travail des agents de la délégation générale à la langue française et aux langues de France DGLFLF (pour information)
--

Mme Lucie Muniesa indique que ce point a été inscrit à l'ordre du jour à la demande du syndicat SUD Culture. Elle laisse les représentants de cette organisation expliquer leur démarche.

Mme Caroline Cliquet fait savoir que 44 dossiers de subvention ne peuvent aboutir en l'absence d'une signature du délégué général. Or, ce poste est vacant depuis le 22 décembre 2014 et aucune délégation de signature n'a été organisée. Le syndicat SUD souhaite que ce problème soit résolu dans les plus brefs délais et s'enquiert de la date d'arrivée du prochain délégué. **Mme Caroline Cliquet** ajoute qu'au sein de la DGLFLF, l'information n'est pas correctement diffusée à l'ensemble des agents, en raison de l'absence de réunions incluant l'ensemble des salariés du service. En outre, certains agents ne sont pas évalués et ne

bénéficient pas d'une reconnaissance professionnelle à la mesure de leur travail. Par ailleurs, **Mme Caroline Cliquet** souhaite savoir si, dans le cadre des travaux, les agents de cette délégation – qui sont actuellement répartis sur les quatrième et sixième étages de l'immeuble de la rue des Pyramides – peuvent être regroupés. Ainsi, certains agents effectuent leur service au sein de bureaux ne disposant pas de fenêtres, un problème dont font état les comptes rendus des COPIL des travaux périodiques. Ces derniers stipulent que tant que les travaux n'auront pas été terminés, les locaux dont il est question ne disposeront d'aucune ventilation ou climatisation.

Mme Caroline Cliquet porte ensuite à la connaissance de l'administration un problème qui concerne l'ensemble des agents. Ainsi, certains d'entre eux ne souhaitent pas déjeuner à la cantine des Bons-Enfants pendant leur pause méridienne du fait de son éloignement. Or, il est interdit de prendre son déjeuner dans les bureaux. Pourtant, l'article R-4228-22 du code du travail prévoit la création d'espaces de restauration.

Mme Lucie Muniesa indique aux représentants du personnel que l'administration est consciente du caractère urgent des 44 dossiers en souffrance évoqués par Mme Caroline Cliquet. Une délégation de signature a été préparée en faveur de M. Jean-François Baldi et se trouve à la signature de la Ministre de sorte que ces documents puissent être signés, a priori la semaine prochaine, afin d'assurer la continuité de l'activité. Elle reconnaît que la mesure a été prise tardivement mais rappelle le caractère imprévisible de la durée de vacance du poste de direction.

M. Jean-François Baldi précise l'une des raisons justifiant la répartition des agents de la DGLFLF sur deux étages pendant les travaux. Les agents du service d'enrichissement de la langue française ont souhaité s'installer au sixième étage car les locaux sont parfaitement adaptés à leur méthode de travail. Ces derniers sont organisés en différents plateaux et constituent un espace ouvert qui facilite la communication entre les collaborateurs. Installer ces terminologies au quatrième étage ne semble pas matériellement réalisable et ne leur permettrait pas de communiquer aisément car les locaux y sont cloisonnés.

Mme Isabelle Gadrey ajoute qu'une fiche spécifique aux travaux a été élaborée et concerne l'emprise de la DGLFLF. La situation des bocalx dont parle Mme Caroline Cliquet est connue mais les COPIL ne mettent pas spécialement en avant de problèmes relatifs à la climatisation. Plus globalement, la rénovation du système de climatisation, des peintures, des moquettes et des éclairages a été intégrée au programme de travaux. Dès lors, la climatisation ne pourra être remise en service qu'à la fin du chantier prévu en octobre. Toutefois, le système de renouvellement d'air continue à fonctionner pendant cette période.

M. Michel Mastrolillo précise que le renouvellement de l'air des bocalx est assuré à hauteur de 20 à 25 mètres cubes par heure. Il confirme que la climatisation ne fonctionne pas puisque le système est en cours de rénovation. De ce fait, l'air est renouvelé mais non rafraîchi.

Mme Caroline Cliquet souhaite que des mesures soient prises pour améliorer les conditions de travail des agents occupant les bocalx et ce d'autant plus que la période estivale approche.

M. Michel Mastrolillo indique que le système de production d'eau glacée devrait être installé avant l'été. Cependant, la rénovation de l'ensemble du système de climatisation du bâtiment empêche sa remise en service avant la fin des travaux prévue au mois d'octobre.

M. Jean-Paul Leonarduzzi demande si un plan de secours a été prévu en cas de retard dans la livraison des travaux. Il demande notamment si l'administration a pensé à des mesures particulières en cas de période de forte chaleur.

M. Michel Mastrolillo répond qu'en cas de températures très élevées, il est possible d'installer ponctuellement des systèmes de climatisation mobiles. Toutefois, ces derniers impulseraient de l'air frais dans les bocalux en évacuant l'air chaud dans les couloirs du bâtiment. Cependant, une partie du système de climatisation pourrait éventuellement être remise en service avant l'été. En outre, si les délais de mise en œuvre des travaux devaient s'allonger, l'organisation serait modifiée en conséquence.

Mme Lucie Muniesa s'engage à suivre de très près le déroulement des travaux afin de s'assurer du respect des délais. S'ils devaient prendre du retard, des mesures adéquates seraient en effet prises rapidement. Il n'est ainsi pas de son intention de laisser des agents travailler dans des locaux inadaptés aux périodes de forte chaleur. Le système de climatisation mobile ne semblant cependant pas pertinent, d'autres solutions devraient être envisagées.

Mme Isabelle Gadrey souligne qu'en cas de problème, ces agents pourront être provisoirement installés dans d'autres espaces de travail, voire au sein d'autres bâtiments.

Mme Blandine Escoffier revient sur le problème de la délégation de signature en l'absence de délégué général de la DGLFLF. Elle regrette le manque de communication de la part de l'administration et ce depuis la vacance du poste de direction. Par exemple, elle ignorait qu'une procédure de délégation était en cours et aurait aimé en être informée. En outre, les dossiers de subvention étant en attente à la signature depuis deux mois, les budgets seront impactés puisqu'ils ne seront pas lissés. En tout état de cause, les agents n'accéléreront pas la procédure lorsque les dossiers seront signés, le retard accumulé relevant de la responsabilité de l'administration.

Par ailleurs, l'administration avait promis de fournir des appareils mobiles de climatisation aux agents travaillant dans les bocalux mais semble, ce jour, revenir sur sa décision. **Mme Blandine Escoffier** invite M. Michel Mastrolillo à venir y passer une journée afin de comprendre le quotidien des agents travaillant à cet endroit. Ces derniers supportent déjà des températures élevées alors que la période estivale n'a pas encore commencé.

Mme Lucie Muniesa invite à ne pas personnaliser les choses. M. Michel Mastrolillo, tout comme les autres membres du BFS, est soucieux de l'amélioration des conditions de travail des agents occupant les bocalux, malgré un contexte qui reste difficile. Quoi qu'il en soit, M. Michel Mastrolillo se rendra rapidement sur place accompagné d'un représentant de la médecine de prévention afin de prendre connaissance de la réalité du terrain et d'envisager des mesures en conséquence.

En ce qui concerne la délégation de signature, **Mme Lucie Muniesa** précise que M. Jean-François Baldi sera averti dès que la délégation de signature sera signée et en vigueur.

M. Jean-Hugues Piettre signale que les agents travaillant au sein du bâtiment situé rue de Richelieu sont également concernés par le problème récurrent des fortes chaleurs. Il souhaite que de réelles mesures soient prises pour permettre aux agents de travailler décemment. L'été dernier, ceux-ci avaient dû se contenter d'une fontaine à eau.

Mme Lucie Muniesa affirme que l'été dernier, l'administration ne s'était pas contentée de fournir des bonbonnes d'eau aux agents. En effet, des espaces supplémentaires situés dans l'immeuble des Bons-Enfants avaient été ouverts pendant la période de forte chaleur mais pas utilisés pour des raisons inconnues à ce jour. Enfin, une procédure d'alerte existe et doit être utilisée si nécessaire afin que des mesures adéquates soient mises en œuvre.

Mme Isabelle Gadrey indique, après concertation avec Mme Isabelle Blanchard, que les agents sont invités à déjeuner au service de restauration de l'immeuble des Bons-Enfants faute de locaux de restauration dans les autres bâtiments.

M. Jean-Paul Leonarduzzi précise que seule la mise à disposition d'un local de détente est demandée.

M. Roland Breton rappelle que le code du travail oblige l'employeur à aménager des espaces permettant aux agents de se restaurer si ces derniers n'ont pas accès à un service de restauration collective. Or, les agents du bâtiment de la rue des Pyramides sont situés à quinze minutes à pied du restaurant de l'immeuble des Bons-Enfants. D'ailleurs, certains agents qui sont plus éloignés (ceux de l'École du Louvre et du musée des Arts décoratifs par exemple) effectuent le déplacement et sont ravis de disposer d'une telle commodité.

Mme Caroline Cliquet estime que l'existence d'un service de restauration n'empêche pas la création d'un local de restauration au sein de l'immeuble de la rue des Pyramides.

M. Roland Breton souligne que la loi n'oblige l'employeur à proposer un tel local qu'en l'absence d'un service de restauration collective.

Mme Lucie Muniesa indique qu'une réponse plus complète à cette question sera apportée à la prochaine séance du CHSCT, après approfondissement du sujet.

Mme Isabelle Gadrey indique que les agents du DEPS souhaitent être regroupés sur un même espace de travail, ce qui implique de déplacer les agents du SAFIG. Les travaux de réaménagement sont terminés, tandis que l'opération de déménagement – qui concerne six personnes – a débuté. La réorganisation du SAFIG sera présentée aux membres du CHSCT par mail.

Le docteur Claire Nodarian précise avoir rencontré les agents du DEPS concernés par ce déménagement, lesquels sont satisfaits de leurs nouvelles conditions de travail. Une opération de rangement et de tri s'impose cependant pour un agent dont les effets sont trop nombreux pour être installés dans son nouveau bureau (bureau 6008).

M. Jean-Paul Leonarduzzi indique qu'il n'a pas eu de remontées négatives des agents et en conclut que le déménagement se déroule dans de bonnes conditions.

Mme Isabelle Gadrey affirme qu'une visite de contrôle sera effectuée lorsque le déménagement sera terminé.

Point 4 : rôle du département de la programmation et des moyens DPM au secrétariat général (pour information)
--

Mme Lucie Muniesa indique que contrairement à ce que la convocation mentionne par erreur, ce point est inscrit à l'ordre du jour pour information. Il a pour objectif de présenter les évolutions dans le fonctionnement du département de la programmation et des moyens, afin de le remettre en adéquation avec les textes réglementaires. En particulier, le rôle de gestion des ressources humaines de proximité du DPM doit être développé.

M. Benoît Prouvost précise que les évolutions s'inscrivent dans la continuité des missions décrites dans l'arrêté d'organisation du secrétariat général du 17 novembre 2009, modifié en juillet 2013. Elle porte d'une part sur l'objectif de mutualisation au DPM des services prescripteurs du secrétariat général. Neuf services prescripteurs existent au sein du secrétariat général ; par ailleurs, de nombreuses procédures financières sont différentes d'une unité administrative à une autre. Dès lors, clarifier le rôle de chaque acteur opérant dans la sphère financière paraît nécessaire.

Par ailleurs, le DPM souhaite faire émerger une unité opérationnelle capable d'assurer la gestion de proximité de premier niveau des agents, en relation avec le service des ressources humaines (accompagnement au recrutement, conseils en matière d'attribution des congés, coordination des entretiens d'évaluation professionnelle, assistance à l'élaboration du plan de formation, préparation aux CAP, la promotion professionnelle, etc.), pour l'autorité d'emplois « secrétariat général ».

La stratégie des ressources humaines face aux évolutions à venir des structures d'emplois suppose de mettre en œuvre, au sein du secrétariat général comme ailleurs, une gestion prévisionnelle des effectifs, emplois et des compétences (GPEEC) adaptée et comportant des formations, des entretiens fréquents et un dialogue renforcé avec les agents. À ce jour, un responsable des ressources humaines a été recruté au DPM et devrait prendre ses fonctions dans les semaines à venir. En outre, une réflexion doit être menée sur la composition de l'équipe du DPM ; en effet, à ce jour, un seul agent est chargé du suivi de l'ensemble des missions RH. Des procédures de gestion des ressources humaines doivent être mises en place et des supports seront proposés aux encadrants pour la gestion quotidienne de leurs équipes.

Mme Lucie Muniesa précise que les éléments présentés par M. Benoît Prouvost sont prévus par les textes. Ils doivent permettre au service des ressources humaines d'avoir un positionnement vis à vis de l'autorité d'emploi « SG » identique à celui vis à vis des autres autorités d'emplois et de nourrir une vision plus transverse. Ainsi, les agents et les cadres du secrétariat général bénéficieront d'un accompagnement professionnel de proximité.

M. Benoît Prouvost ajoute que les principaux objectifs du DPM sont de plusieurs ordres. Celui-ci doit permettre, aux entités du secrétariat général de se recentrer sur son cœur de métier, de clarifier les rôles et les responsabilités de chaque acteur et de moderniser les procédures afin de sécuriser la chaîne des dépenses. À ce jour, le secrétariat général dispose de neuf services prescripteurs et d'une douzaine de procédures différentes selon les unités administratives. Or, l'articulation de ces services avec le SAFIG (BQC) est complexe, le secrétariat général ne bénéficiant pas d'interlocuteur unique ou de procédure de prescription unique. Cette situation engendre des problèmes de coordination, empêche l'homogénéisation des procédures et le lissage des flux financiers. De ce fait, les périodes de fin de gestion se

déroulent dans un climat particulièrement tendu, générant des difficultés pour les agents chargés du pilotage financier.

L'ambition est d'homogénéiser les procédures au sein de chaque unité administrative afin de leur permettre de se concentrer sur leur cœur de métier. Les métiers et les sujets traités sont très différents d'un service à un autre mais les aspects comptables sont identiques. Dès lors, et afin de faciliter la communication, il semble pertinent que le dialogue comptable existant entre les différents services d'une part, le service des affaires financières et générales (SAFIG, BQC) d'autre part, soit organisé par les professionnels du bureau de gestion. Le regroupement sur un prescripteur unique permettra par ailleurs aux différents services de se décharger des tâches financières et comptables qui ne sont pas de leur ressort, tout en restant destinataires d'une information financière de qualité. Le bureau de gestion a déjà mis en place des procédures simplifiées pour le SCPCI, le BPI et la SDAJ. À terme, le bureau de gestion du DPM a vocation d'abriter l'ensemble des services prescripteurs et ses effectifs seront au SG renforcés.

Mme Lucie Muniesa rappelle que l'organisation financière du secrétariat général est différente de celle des autres directions. Depuis le 1^{er} janvier 2015, la SDAJ et le BPI ont confié leurs tâches de gestion au bureau de gestion sans transfert d'emploi. La situation de la DICOM sera traitée en priorité ; en effet, au sein de cette délégation de nombreux postes sont vacants du fait de multiples départs ; en outre, le retard dans les actes de gestion s'est accumulé.

Au sein du SRH, trois services prescripteurs existent (département du recrutement de la mobilité et de la formation, bureau de l'action sociale et de la prévention et le bureau des pensions) et ont vocation à terme, à être basculés. Tout comme ceux de la sous direction des systèmes d'information et du bureau du fonctionnement des services. Un groupe projet a été installé au sein du secrétariat général, de même qu'un COPIL présidé par Mme Lucie Muniesa. Le département de la stratégie et de la modernisation ainsi que le DPM et la mission achats sont parties prenantes de ce COPIL afin de définir précisément les différentes procédures. Elle conclut en indiquant que les instances seront régulièrement tenues informées de l'état d'avancement de ces projets.

M. Jean-Paul Leonarduzzi considère que la mise en œuvre des modifications touchant le secrétariat général n'est pas aussi simple que le laisse penser l'administration. Ces opérations ont certes pour but d'améliorer la situation actuelle mais dans certains services, le transfert des affaires comptables et financières au DPM pourrait au contraire compliquer la tâche des agents. Par exemple, au bureau des pensions, les délais de versement des sommes relatives au volet social pourraient être rallongés de plusieurs semaines. L'alignement de l'organisation du secrétariat général sur celle des autres administrations ne doit donc pas s'effectuer au détriment de la qualité du service rendu. De même, le bureau de l'action sociale et de la prévention manque souvent de réactivité sur les opérations dont il a la charge. En tout état de cause, le passage au DPM ne doit pas accroître les dysfonctionnements mais au contraire les réduire. Par ailleurs, un calendrier prévisionnel des différentes étapes devrait être formalisé. Enfin, **M. Jean-Paul Leonarduzzi** souhaite savoir si les modifications à venir provoqueront une augmentation de la charge de travail des agents du DPM puisqu'aucun transfert de poste n'est prévu. Il se demande si certains services comme la DICOM sont touchés par des suppressions de poste.

Mme Lucie Muniesa précise n'être pas en mesure de répondre aux différentes demandes et remarques de M. Jean-Paul Leonarduzzi. Les travaux concernant les procédures du SRH n'ont

pas encore démarré, pas plus que ceux concernant la SDSI et le BFS. Ainsi, seule une partie de l'activité de la SDAJ a été transférée (sans transfert d'emploi) ce qui a nécessité la modification de la fiche de poste de l'agent concerné. La dimension juridique de son métier a été renforcée puisque les tâches de gestion dont il avait la charge ont été transférées au DPM. Les travaux concernant la DICOM n'étant pas terminés, il n'est donc pas possible de savoir si des postes de ce service seront supprimés, sachant qu'un poste est vacant et qu'un autre le sera en cours d'année en raison d'un départ à la retraite. Dans tous les cas, les agents bénéficieront d'un accompagnement individualisé.

Mme Lucie Muniesa confirme ensuite que l'objectif poursuivi n'est pas un simple alignement sur les procédures et organisations existant dans les directions générales mais a pour but de remédier au problème important des trop longs délais de paiement pour les actes relevant du secrétariat général. Ce dysfonctionnement affecte de nombreux fournisseurs qui sont également des employeurs. Les procédures doivent être mieux définies et le rôle de chacun doit être clarifié au travers des fiches de poste de gestion financière et comptable, et ce dans une optique de progrès. À terme, des transferts d'emplois devraient bénéficier au DPM. Pour autant, chaque service (BPI, DICOM, SCPCI, SRH, etc.) conservera une personne chargée d'être l'interface avec le DPM. Souvent, la procédure comptable est identique, qu'il s'agisse d'une subvention à la sous-direction des affaires internationales ou au SCPCI. De la même manière, les actes d'achat réalisés par la SDSI ou le BFS sont globalement similaires. Quant aux paiements individuels, la situation fera l'objet d'un examen particulier.

M. Jean-Paul Leonarduzzi s'étonne que la direction n'ait pas réfléchi à l'évolution de la DICOM puisque les changements annoncés devraient intervenir dès le mois d'avril. Il craint que le transfert des tâches de gestion vers le DPM accroisse de façon importante le nombre d'actes dont les agents y travaillant auront la charge. En outre, les effectifs de ce département ne sont pas renforcés à ce jour.

Mme Lucie Muniesa indique que les travaux sont en cours et qu'une réunion est prévue le 9 mars pour faire le point. Le sujet est particulièrement complexe car un retard conséquent a été accumulé sur l'ensemble de l'année 2014 et doit être rattrapé grâce, entre autres, à des renforts. C'est pourquoi, le schéma cible et les modalités de transfert n'ont pas encore été arrêtés.

M. Jean-Paul Leonarduzzi souhaite que le projet de transfert tienne compte de la diversité des actes gérés par la DICOM (subvention, marché, paiement, etc.) car ces derniers n'impliquent pas la même charge de travail.

Point 5 : projet d'évolution de l'organisation de la délégation à l'information et à la communication DICOM (pour information)

Mme Lucie Muniesa rappelle que ce sujet a été, par le passé, inscrit à l'ordre du jour de l'instance pour, d'une part, des alertes concernant la situation de plusieurs collaborateurs, d'autre part des chantiers lancés l'été dernier. La présentation de ce jour fait suite aux travaux menés dans le cadre des groupes de travail. Une restitution de la réflexion de ces derniers a été effectuée à tous les collaborateurs de la DICOM. Actuellement, l'administration travaille sur le plan d'actions qui découle de ces travaux.

M. Franck Lenoble demande si les livrables et comptes rendus exhaustifs distribués à chaque membre des groupes de travail sont consultables.

Mme Mathilde Guillaume indique que les groupes de travail ont été mis en place sous la houlette du département de la stratégie et de la modernisation. Ce dernier doit également les animer, et aider à la constitution des livrables ainsi qu'à la rédaction d'une synthèse commune à l'ensemble des groupes. Six thèmes ont été retenus : les relations publiques événementielles, la stratégie de communication institutionnelle, la veille et la documentation (et ce en lien avec l'existence d'une structure en charge de la politique documentaire), la communication interne, le mécénat et les fonctions supports de la DICOM. Chaque groupe s'est réuni à trois ou quatre reprises durant les mois d'octobre à décembre 2014 afin de réfléchir sur le thème qui lui était attribué. Plusieurs préconisations ont été formulées par plusieurs groupes de travail, à savoir le renforcement de certaines missions, l'organisation, l'accompagnement des agents notamment en termes de formation et d'adaptation à l'emploi.

En ce qui concerne le renforcement des missions, les groupes souhaitent affirmer le rôle de la DICOM en tant que structure de communication institutionnelle et non comme une entité de communication politique, comme elle l'était lorsqu'elle était rattachée au cabinet du/de la ministre. De la sorte, l'ancrage de la DICOM au secrétariat général en sera renforcé. En outre, les groupes de travail estiment nécessaire de développer le rôle de coordination de la DICOM en créant, par exemple, un comité éditorial transverse et en établissant un calendrier annuel des actions de communication, consultable par les partenaires internes et externes. De telles actions permettraient de dynamiser la coordination du réseau des communicants ministériels.

Sur le plan interministériel, le rôle de la DICOM doit également être consolidé autour des travaux du service d'information du gouvernement (SIG) et de la direction de l'information légale et administrative (DILA) qui gère notamment le site internet service-public.fr. De même, elle pourrait accroître ses relations avec le conseil d'orientation à l'édition et aux publications administratives (COEPIA).

Mme Lucie Muniesa précise que le SIG est l'instance interministérielle de communication qui impulse tous les travaux interministériels. Le secrétariat général est à la fois contributeur. Et tenu de mettre en œuvre les orientations interministérielles.

Mme Mathilde Guillaume ajoute qu'à terme, un seul site interministériel sera conservé et concernera tous les ministères. En interne, la DICOM devra développer un travail transversal à tous les pôles, ces derniers fonctionnant trop souvent de manière cloisonnée. Dans de nombreux cas, les échanges d'informations seraient pourtant bénéfiques à tous les pôles. Le management a donc la charge de favoriser la transversalité entre les services de la DICOM, notamment en organisant des réunions communes à plusieurs pôles ou en encourageant le partage des outils.

En ce qui concerne l'organisation de cette direction, les groupes de travail estiment qu'un repositionnement du binôme délégué/délégué-adjoint serait pertinent. À ce jour, le délégué-adjoint est chargé de la presse et des relations publiques et n'est pas positionné sur l'ensemble du champ des activités. Les groupes préconisent aussi le recentrage de la DICOM sur quatre missions prioritaires : la communication externe, la communication digitale, la communication interne et les ressources documentaires.

Pour ce qui est de l'accompagnement des agents, les groupes de travail constatent un besoin important de formation, surtout lorsque les métiers de certains agents font l'objet d'un repositionnement dû à l'évolution de leurs missions. La mise en place de formations ciblées permettrait d'accompagner la transformation des métiers. À ce jour, ces dernières sont inexistantes.

Une réunion de restitution à l'ensemble des agents s'est tenue le 12 février 2015 à la suite de ces préconisations. Cette réunion a été l'occasion de présenter un plan d'actions.

Mme Lucie Muniesa a salué la qualité des travaux menés dans les groupes de travail. Elle rappelle que des espaces d'expression individuelle ont été créés parallèlement au travail collectif mené au sein des groupes de travail. En effet, à leur demande, les agents avaient la possibilité de s'entretenir de façon confidentielle avec Mme Claire Chérie et Mme Lucie Muniesa. **Mme Lucie Muniesa** ajoute adhérer à la très grande majorité des préconisations formulées. Celles-ci doivent maintenant être mises en œuvre. La médecine de prévention a été associée aux travaux puisqu'elle est intervenue à plusieurs reprises sur des situations individuelles.

Dans un contexte de forte attente des agents en matière d'évolution, un plan d'actions sera mis en œuvre. Ainsi, le binôme délégué et délégué-adjoint sera repositionné avec un profil de communicant pour le premier et un profil de gestionnaire et/ou d'administratif pour le second. Cette mesure intervient dans un contexte de départs affectant le bureau des affaires financières et générales et à l'occasion du travail en cours de transfert des tâches de gestion au DPM. Un poste de responsable administratif et financier sera créé au sein des différentes entités métiers. Son titulaire tiendra le rôle d'interface entre son service et le DPM (suivi des besoins, passation des commandes, suivi des actes de gestion, etc.). La fiche de ce nouveau poste doit être affinée. La création de ce nouveau type de métier doit permettre aux autres collaborateurs de se concentrer sur leur cœur de métier en les libérant des tâches comptables.

Mme Lucie Muniesa attache beaucoup d'importance à repositionner la DICOM sur la communication institutionnelle afin que cette dernière puisse se concentrer sur une communication portant sur toutes les politiques ministérielles. C'est pourquoi, son rôle d'édition, d'animation et de coordination de tout ce qui est mis en œuvre dans les directions générales doit être renforcé. Cette démarche implique une concertation avec le cabinet de la Ministre pour différencier la communication institutionnelle de la communication politique. À ce titre, un poste de chargé des relations avec la presse sera créé au cabinet auprès de la conseillère.

Très prochainement, un chargé de mission sera désigné, placé sous la responsabilité du secrétaire général travaillera avec le délégué sur la préparation des évolutions requises au travers des préconisations formulées par les groupes de travail. Un travail important de conceptualisation doit être mené et un organigramme doit être défini. Il sera ainsi nécessaire de développer l'animation et le travail transversal car l'organisation est aujourd'hui cloisonnée. Dans le cadre de la démarche de GPEEC, une réflexion sur l'évolution des métiers de la communication sera initiée. Des plans de formation et de développement des compétences des agents doivent être élaborés à cet effet. Dès l'été 2015, les évolutions organisationnelles seront mises en œuvre car elles permettront de rendre effectives les préconisations des groupes de travail.

Mme Chantal Devillers-Sigaud indique que la CFDT a été alertée sur des problèmes concernant la réorganisation de la DICOM. En effet, l'accompagnement de certains agents s'est mal déroulé et a engendré pour l'un d'entre eux des soucis de santé. Ce projet de réorganisation fait l'objet d'une attention toute particulière de la CFDT, car il est symptomatique d'un problème de gestion des personnels non titulaires dans un service où ces derniers sont particulièrement nombreux. La CFDT est très attachée à la règle en vigueur au sein du ministère. Précisément, lorsque des fonctionnaires titulaires possèdent les compétences adéquates pour occuper les postes vacants, ils doivent être priorités ; le recours à des contractuels doit dès lors revêtir un caractère exceptionnel et être strictement encadré. Toutefois, l'application de cette règle sans tenir compte des spécificités d'un service génère des problèmes de fonctionnement et crée des difficultés pour les personnels non titulaires concernés. Enfin, le cadre relatif aux nouveaux entrants est quant à lui très précis (CDD très courts ou d'un an, renouvelables une fois).

En revanche, le projet de réorganisation de la DICOM peut être une source de mal-être notamment pour les agents contractuels présents au ministère de la culture depuis plusieurs décennies, âgés de plus de 50 ans et susceptibles de se voir proposer un CDI. Une personne se trouvant dans ce cas est en arrêt de travail à ce jour. Le suivi de la règle doit donc être mené en cohérence avec le droit commun du travail et être conforme à certaines règles éthiques. Les agents travaillant au ministère de la culture et de la communication depuis au moins 30 ans et dans le cadre d'un CDD traversent, en effet, une situation inacceptable.

En outre, les agents, qu'ils soient titulaires ou non, doivent pouvoir bénéficier d'une mobilité et d'une évolution de leur parcours professionnel dans les conditions fixées par la loi. En particulier, les droits des agents non titulaires doivent être respectés, d'autant qu'il est inacceptable que ces derniers soient malmenés. Par ailleurs, si la loi Sauvadet permet à de nombreux contractuels d'être titularisés, elle ne règle pas la situation de tous les personnels non titulaires puisque leur gestion est très individualisée. Or, nombre d'entre eux n'ont pas la possibilité de se reconverter dans d'autres métiers malgré l'existence de formations prévues à cet effet.

Enfin, les compétences dont disposent les agents ayant de l'ancienneté sont vitales pour le ministère. Ces personnels sont par ailleurs tout à fait aptes à produire de l'activité. Ils font en outre preuve d'un engagement important qui mérite l'attention de l'administration. Cette dernière doit mettre en place une véritable politique de gestion à leur intention.

Mme Cécilia Rapine se réjouit que ce projet de réorganisation de la DICOM soit présenté en instance, préalablement à sa mise en œuvre. Toutefois, elle souligne l'existence de plusieurs problèmes. Ainsi, la réorganisation de la DICOM illustre les travers existant au sein du ministère de la culture. En effet, les modifications des structures sont pensées sans prendre en compte la dimension humaine. Or, le service dont il est question abrite de nombreux agents qui sont majoritairement employés en tant que contractuels, dont une bonne partie dans le cadre d'un CDD. Par ailleurs, la réorganisation est souvent associée à l'idée d'une modernisation, ce qui ne paraît pas cohérent avec la présence dans ce service de nombreux agents contractuels. Dans le contexte actuel de réduction budgétaire, ce projet de réorganisation peut dès lors être interprété comme la volonté de l'administration de réduire les effectifs.

Par conséquent, **Mme Cécilia Rapine** souhaite disposer d'un bilan mentionnant le nombre précis de contractuels travaillant au sein de la DICOM, du ratio CDD/CDI et des fins de contrats des agents non titulaires.

Elle signale ensuite qu'un projet de réorganisation peut supprimer des postes occupés par des agents embauchés dans le cadre d'un CDD ou d'un CDI et conduire au licenciement de ces derniers. Dès lors, les inquiétudes des représentants des personnels paraissent justifiées. Les agents concernés par le projet de réorganisation doivent être connus car leur avenir professionnel est en jeu.

Par exemple, le repositionnement du binôme délégué et délégué-adjoint dont parle Mme Mathilde Guillarme concerne deux agents contractuels employés dans le cadre d'un CDD, et qui risquent de ce fait de perdre leur poste. Un bilan contenant les éléments précis sur la prise en charge des agents doit donc être communiqué aux représentants des personnels pour que ces derniers puissent évaluer de façon précise les conséquences de la réorganisation dans le domaine de l'emploi. À défaut, la CFDT s'opposera au projet lorsque celui-ci sera présenté à l'Instance pour avis. Les représentants des personnels seront également particulièrement vigilants sur les autres projets de réorganisation, notamment ceux qui découleront de la réforme territoriale.

Mme Cécilia Rapine demande ensuite si le plan de formation dont parle Mme Lucie Muniesa sera spécifique aux agents de la DICOM. En effet, la commission formation se réunit ce jour et ses travaux n'ont pas encore abouti. De plus, les CDD ayant de grandes difficultés à accéder aux formations, la manière dont les agents de la DICOM pourront concrètement bénéficier des dispositifs pose question.

Mme Cécilia Rapine rappelle qu'à ce titre, elle avait demandé une communication du rapport IGAC datant de 2012 ; sa requête reste insatisfaite à ce jour. Or, ce document mentionne la réorganisation du DIC en DICOM et formule des préconisations qui ne sont pas différentes de celles établies par les groupes de travail. Par exemple, il suggère une distinction entre les relations avec la presse, organisées par le cabinet du/de la ministre (communication politique), et les relations avec la presse, établies à partir du secrétariat général (communication institutionnelle). Elle souhaite également disposer du rapport Chaumont pour prendre connaissance du contenu et se demande si les groupes de travail se sont appuyés sur ce support pour élaborer leur réflexion.

Mme Cécilia Rapine s'interroge ensuite sur les raisons ayant conduit au déploiement de ce projet de réorganisation. Elle demande au SRH de fournir des efforts supplémentaires en ce qui concerne les accompagnements individuels et les agents en CDD afin que des solutions soient trouvées pour tous, en particulier pour les agents ayant une ancienneté importante. Ces derniers accomplissent leur service avec une grande loyauté, mais ont un parcours professionnel souvent chaotique. Ils ne doivent pas être laissés pour compte par l'administration sous prétexte que cette dernière souhaite revenir à la règle évoquée par Mme Chantal Devillers-Sigaud. La CFDT n'acceptera pas que ce retour soit préjudiciable aux agents contractuels.

Mme Chantal Devillers-Sigaud confirme que le retour à la règle aura pour effet de précariser davantage les agents non titulaires. Ainsi, l'organigramme présenté dans le projet de service de la DGCA comporte des emplois de catégorie A, occupés par des agents embauchés dans le cadre de contrats très courts. Le manque d'attractivité de certains postes de la DGCA et l'impossibilité d'établir des contrats de longue durée conduisent donc à recourir à plusieurs contractuels, ce qui augmente le nombre de CDD et accroît le *turnover*.

Par ailleurs, la cohabitation entre des personnels titulaires et des agents non titulaires peut crispier les relations au sein du service. Ces derniers ne travaillent pas dans des conditions

matérielles aussi satisfaisantes que celles des fonctionnaires titulaires. Par exemple, au bureau des affaires juridiques de la DGCA, un agent contractuel chargé de traiter des problèmes juridiques travaille en face du chargé de pôle logistique.

La facilité avec laquelle l'administration embauche des agents en CDD et développe le *turnover* dans ses services ajoute une piètre image au service public et ne sert pas l'intérêt général. En outre, ce recours abusif au CDD a déjà été condamné par l'Union Européenne. Cet état révèle l'absence d'une véritable politique de gestion de cette catégorie de personnel. Les modalités du recours au CDD ont cependant été améliorées.

En effet, le CDD est conclu pour une durée de trois ans peut être renouvelé une fois et doit être transformé en CDI si l'administration souhaite par la suite garder l'agent concerné. Toutefois, l'administration peut ne pas renouveler le contrat d'un agent qui termine son second CDD, ce qui empêcherait ce dernier d'accéder à un CDI. Pour toutes ces raisons, un état des lieux de la situation des agents de la DICOM est nécessaire. L'administration doit se préoccuper davantage de cette catégorie de personnel car la situation pourrait à terme devenir explosive.

Mme Caroline Cliquet revient sur les missions et la transversalité que doit développer la DICOM. Cette dernière possède la maîtrise d'ouvrage sur les deux portails internet culture.gouv.fr et culture.fr qui regroupent des applications métiers et des directions métiers. Elle s'interroge sur le périmètre de décision touchant ces deux portails. Par exemple, la refonte du site culture.fr implique un renouvellement du moteur « collections » pour lequel la DGPAT a la maîtrise d'ouvrage. Pourtant, la DICOM semble le décideur en dernier ressort sur cet outil de recherche, puisqu'elle décide du maintien ou de la suppression des fonctionnalités. Une clarification des rôles paraît nécessaire.

M. Jean-Paul Leonarduzzi partage cette analyse. Les rôles de chaque acteur dans l'organisation des sites internet doivent être précisés car les chevauchements de compétences constatés ne sont pas nouveaux. Certains pensent d'ailleurs que la DICOM opère seule, sans en référer à qui que ce soit. Dans le même ordre d'idée, les critères présidant à la suppression ou au maintien des fonctionnalités doivent être clairement formalisés. À ce jour, l'ensemble manque de transparence.

M. Jean-Paul Leonarduzzi salue cependant le travail qui a été effectué par le département de la stratégie et de la modernisation, le secrétariat général et le service des ressources humaines. Le travail d'élaboration du projet de réorganisation a été lourd et a suscité quelques oppositions voire du scepticisme mais a finalement abouti.

Pour l'avenir, l'administration doit néanmoins être attentive aux exigences qui sont formulées en termes de clarté et de transparence, en ce qui concerne le périmètre de chaque mission des différents pôles de la DICOM. L'exemple donné par Mme Caroline Cliquet montre l'urgence qui existe à bien identifier les rôles de chaque direction et de chaque service au sein des directions. De même, clarifier la frontière entre la communication politique et la communication institutionnelle semble nécessaire.

Cette exigence de clarté est indispensable pour accroître l'efficacité du travail des agents. En outre, toutes les fiches de postes doivent être actualisées et précisées, notamment la partie relative aux missions des agents. Certains possèdent officiellement des missions qui ont été fixées par un pôle dans lequel ils ne travaillent plus. Une clarification des missions permettra donc aux agents de fixer des priorités parmi les tâches qu'ils doivent gérer au quotidien et ce, en cohérence avec les exigences de la hiérarchie.

Par ailleurs, l'importance du nombre de contractuels au sein de la DICOM est peut-être due à la présence de plusieurs métiers pour lesquels il n'existe pas de filières de recrutement. Par exemple, la communication informatique ne renvoie ni à un diplôme clairement identifié, ni à une filière à part entière de la fonction publique.

Revenant ensuite sur la nécessité pour la DICOM de travailler avec les autres services du secrétariat général, **M. Jean-Paul Leonarduzzi** reconnaît que la situation est franchement perfectible dans ce domaine. À titre d'exemple, un outil de veille informatique existe au sein de la DICOM mais n'est pas connu des autres directions car la hiérarchie ne se montre pas favorable à sa diffusion. Pourtant, la mutualisation de cet outil aurait sûrement permis de développer la transversalité et de générer des économies. Au contraire, équiper les différentes directions et/ou services d'outils de veille différents peut poser des problèmes de compatibilité et empêcher le décloisonnement des tâches. Ainsi, la DICOM doit améliorer sa communication vis-à-vis des autres services du secrétariat général.

M. Mamadou Dia revient sur la cinquième page du document de restitution présenté, notamment sur le passage concernant « *les outils internes de partage de l'information* ». Il demande à quels outils fait référence cette mention.

Mme Mathilde Guillarme répond qu'il s'agit de la mise en place d'un calendrier annuel.

M. Mamadou Dia signale que cet exemple n'est pas mentionné dans le document de restitution. Il souhaite savoir à quel périmètre serait mis en place ce support, sachant que tous les événements ne concernent pas les mêmes catégories d'agents. En effet, certains événements doivent être partagés avec les agents de la DICOM et d'autres doivent être connus de l'ensemble des agents du ministère.

Mme Lucie Muniesa considère que la question de M. Mamadou Dia renvoie à une préconisation des groupes de travail qui doit être approfondie. Revenant par ailleurs sur les propos de M. Jean-Paul Leonarduzzi, elle indique que l'articulation du travail de la DICOM et des autres services du secrétariat général fait actuellement l'objet d'une réflexion.

Elle affirme ensuite, à l'attention de Mme Cécilia Rapine, que la dimension humaine est prise en compte dans le projet de réorganisation de la DICOM et fait l'objet d'un investissement important. Les changements prévus découlent justement du constat – établi lors de son arrivée au secrétariat général – d'une grande souffrance collective et individuelle. D'ailleurs, les groupes de travail mettent en valeur le manque d'esprit collectif au sein de la DICOM, ce qui complique davantage le travail à tous les niveaux. La réforme envisagée répond au malaise, voire à la situation difficile des agents de cette direction. Parallèlement, les accompagnements individuels seront mis en place et adaptés à chaque situation notamment en tenant compte de l'antériorité.

En tant que manager, **Mme Lucie Muniesa** estime en effet qu'il est de sa responsabilité de ne pas laisser perdurer une ou plusieurs situations de souffrance au travail ; elle se doit donc de proposer au salarié en souffrance des perspectives professionnelles lui permettant de changer de service. C'est dans cette logique que doit être pensé l'accompagnement individuel au regard du projet d'évolution de la DICOM.

La situation des agents non titulaires constitue en outre une priorité de l'agenda social de l'année 2015. Une reprise des travaux sur ce sujet paraît urgente.

Concernant la communication des documents, elle rappelle que tous les supports utiles ont été mis à la disposition des membres des groupes de travail.

Ainsi, le rapport IGAC de 2012 a été largement diffusé, même si Mme Cécilia Rapine n'a pu l'obtenir. Le rapport de la Cour des comptes a également été transmis tout comme d'autres types de supports. Quant au rapport dit « Chaumont » elle précise que ce document qui n'engage que son auteur a été mis à la disposition des groupes de travail.

À ce jour, la réorganisation de la DICOM est à l'état de projet. Les trois prochains mois seront déterminants pour garantir sa réussite ; la présence d'un chargé de mission sera utile afin d'approfondir ce travail de réorganisation en concertation avec les agents. La mise en œuvre des préconisations au sein des différents pôles devra notamment être pensée concrètement, les rôles des différents acteurs devront être clarifiés, etc.

Dans ce cadre, des plans de formation seront fixés au regard des besoins de formation qui ont été identifiés et des plans d'accompagnement individuel seront mis en place. Ces dispositifs devront être intégrés au plan de formation 2016. Ils devront incorporer la nécessaire montée en compétence des métiers, notamment en ce qui concerne la communication digitale. Les enjeux et problématiques auxquels est confrontée la DICOM existent dans d'autres ministères et sont recensés par le SIG.

M. Emmanuel Pierrez constate que l'organigramme de la DICOM est très complet. Cette direction est composée de nombreux pôles et gère de nombreuses missions. Néanmoins, la maîtrise d'ouvrage qu'elle peut exercer n'apparaît pas dans les différentes attributions mentionnées dans le document. Il demande s'il s'agit d'un oubli ou si cette absence révèle la volonté de la DICOM d'abandonner cette fonction.

Mme Lucie Muniesa signale que la DICOM exerce bien un rôle de maîtrise d'ouvrage au même titre que le SAFIG ou le SRH sur les systèmes d'information dans leurs domaines.

M. Emmanuel Pierrez en conclut que chaque métier possède sa propre maîtrise d'ouvrage.

Mme Lucie Muniesa le confirme.

M. Emmanuel Pierrez ajoute que le département dans lequel il travaille exerce la maîtrise d'ouvrage pour plusieurs métiers. Il comprend qu'une maîtrise d'ouvrage pourrait être créée dans des métiers où à ce jour elle est inexistante, tels que l'archéologie, au sein de la CRMH ou de la DGCA. Or, la démarche consistant à doter chaque métier de sa propre maîtrise d'ouvrage peut engendrer des problèmes de coordination dans les projets de systèmes d'information car elle ne permet pas de développer une réflexion transversale et elle cloisonne les métiers. Par conséquent, les données culturelles sont difficilement mutualisées au périmètre du ministère.

Mme Anne-Claire Rocton constate, au vu des discussions se tenant au sein de l'instance, que de nombreux agents sont en souffrance au travail. Elle prend note de la volonté de Mme Lucie Muniesa de tenir compte de l'humain dans la réorganisation de la DICOM ; cependant, elle se demande comment ces cas de souffrance au travail seront résolus dans la mesure où les exigences de la hiérarchie se renforcent et les effectifs diminuent. Elle suggère qu'une vaste réflexion intégrant la totalité des directions du ministère soit menée sur la question de la

souffrance au travail, afin que tous les échelons hiérarchiques puissent être sensibilisés à ce problème.

La souffrance peut être physique et/ou psychologique et engendrer des attitudes particulières au quotidien. Un agent en souffrance peut ainsi avoir des difficultés à comprendre les attentes qui sont nourries à son égard, les besoins qui sont exprimés et les résultats qui sont attendus. Dès lors, le chantier de réflexion proposé doit être axé sur la personne d'une part et le milieu professionnel d'autre part. Cette réflexion est d'autant plus importante que des exigences très fortes s'expriment actuellement en matière de réorganisation.

En effet, les DRAC connaîtront à l'avenir des changements importants. De même, la réforme territoriale est annonciatrice de mutations importantes pour de nombreuses structures publiques aux niveaux des métiers, des fonctions, des compétences et des missions. Ce sont ces évolutions qui génèrent de la souffrance au travail. Or, tous les acteurs gagneraient à faire de la culture du vivre-ensemble le point de référence de toute réorganisation.

M. Emmanuel Pierrez craint que le fonctionnement à venir de la DICOM ne l'isole des autres services. En effet, l'organigramme montre que cette direction abrite tous les types de service (formation, comptabilité, maîtrise d'ouvrage, etc.) De plus, par manque de temps et par souci de rapidité, la communication avec les autres services et directions risque d'être amoindrie. Développer le travail en plateau et la concertation semble pertinent pour que la mission « XXII^{ième} siècle pour le ministère de la culture » soit une réalité.

M. Sahad Djamaa se déclare intéressé par les travaux effectués par les groupes de travail et attend l'application des préconisations qui en ont découlé. Revenant sur la question de la communication, il estime que la difficulté à distinguer la communication institutionnelle de la communication politique s'explique par l'interpénétration de ces deux sphères et plus largement par les changements affectant le champ communicationnel. La clarification des missions, le développement de la formation et la volonté de séparer ces deux formes de communication ne permettront pas de mieux contrôler les flux communicationnels.

Ces derniers sont mus par leur propre logique et échappent à la plupart des acteurs. Dès lors, il est possible que les personnes travaillant dans ce secteur endurent une véritable souffrance car il s'avère difficile de se positionner. Par exemple, distinguer le maquettiste du graphiste et du rédacteur était aisé par le passé, mais semble impossible aujourd'hui. Les communicants ont des difficultés à se positionner et ne parviennent pas forcément à définir ce qui relève de l'administration et ce qui renvoie au champ politique. Par conséquent, toute démarche ayant pour but de repositionner les agents de la DICOM sur la communication institutionnelle doit tenir compte de cette problématique.

Mme Lucie Muniesa reconnaît que le fonctionnement des services est parfois trop cloisonné. La volonté de développer la transversalité répond à ce problème. La maîtrise d'ouvrage propre à chaque métier n'apparaît pas dans le document de travail car elle n'est pas prioritaire dans la réflexion que mène le secrétariat général. Il existe une maîtrise d'ouvrage au sein du SRH et du SAFIG, la maîtrise d'ouvrage transverse étant assurée au SG par le DSM. Le secrétariat général, exerce par ailleurs via la SDSI la maîtrise d'œuvre des projets.

Le dialogue entre les agents de services différents doit être encouragé. Par ailleurs, les rôles de chacun doivent être clarifiés et précisés, notamment la maîtrise d'ouvrage sur les deux sites internet du ministère. De même, le processus décisionnel doit être plus transparent.

Les métiers de la communication connaissent des évolutions importantes actuellement et les frontières les distinguant sont plus ténues. Pour autant, des lignes de commandement claires et précises doivent être définies. Ces derniers doivent connaître l'environnement de travail dans lequel ils opèrent et être informés des principales priorités. Cette clarification est nécessaire pour que les agents puissent donner du sens à leur travail.

En conséquence, la souffrance au travail doit faire l'objet d'une réflexion partagée par toutes les parties prenantes. Cette réflexion doit produire des résultats que chaque acteur pourra transposer dans son quotidien, qu'il s'agisse des cadres ou des agents.

M. Jean-Hugues Piettre souhaite que la question de la souffrance au travail soit également un souci de la DGCA.

Mme Cécilia Rapine reconnaît que Mme Lucie Muniesa ne prend pas à la légère la question de la souffrance au travail. Toutefois, la bonne volonté dont cette dernière fait preuve ne doit pas faire émerger de nouveaux types de souffrance. La clarification des rôles de chaque acteur ainsi que la gestion des problèmes statutaires peuvent remédier à certains des problèmes dénoncés, mais générer simultanément de la souffrance. **Mme Cécilia Rapine** souhaite accompagner la direction dans sa lutte contre la souffrance au travail au sein du ministère. Cette souffrance existe depuis de nombreuses années dans d'autres établissements ou administrations publiques et tend à s'aggraver du fait de l'absence de volonté de changement de la part de la hiérarchie.

Mme Chloé Grimaux indique que la création d'un chargé des relations avec la presse au sein du cabinet de Madame la Ministre interfère avec son poste de chargée de veille internet et des réseaux sociaux. Ainsi, pour sa part et avec l'aide de sa collaboratrice, elle a mis en place des produits exclusivement destinés à la ministre, par le cabinet de laquelle elle est d'ailleurs souvent sollicitée. Cependant, au vu des préconisations découlant des groupes de travail, elle se demande s'il ne serait pas pertinent de créer une entité à part entière qui relèverait du cabinet et qui abriterait, entre autres, le chargé des relations avec la presse mais aussi un *community manager* dédié etc. En somme, la frontière entre ses missions et celles relevant du poste de chargé des relations avec la presse n'est pas claire.

Mme Lucie Muniesa partage la réflexion de Mme Chloé Grimaux. Elle convient que la distinction entre la communication institutionnelle et la communication politique ne concerne pas seulement la presse mais doit être déclinée à tous les niveaux ; une réflexion plus approfondie reste donc à mener.

Mme Chloé Grimaux s'interroge également sur le positionnement à venir du SCPCI et de la DICOM, concernant la création de ce poste, ainsi que sur le devenir des produits qu'elle crée pour le cabinet de la ministre.

Mme Lucie Muniesa indique que les interrogations de Mme Chloé Grimaux seront prises en compte par les travaux d'approfondissement du projet de réorganisation.

Point 6 : grille de suivi des travaux du CHSCT (pour information)

Mme Claire Chérie indique que le cadre de la mise en œuvre du projet SIRH, le secrétariat général se trouve à la fois sous la tutelle du comité interministériel des systèmes d'information RH (CISIRH) et de la direction interministérielle des systèmes d'information et de communication (DISIC). La bascule du système vers le nouvel outil SIRH est prévue le 1^{er} janvier 2016.

L'abandon de la conduite du projet par l'ONP avait placé le secrétariat général dans une situation difficile et avait découragé les équipes. C'est pourquoi, une nouvelle équipe dirigée par M. Hung Bui Khac a été mise en place. Ce dernier aura pour adjointe Mme Gwenaëlle Leconte. Afin de renforcer l'équipe projet, le CISIRH met à la disposition du secrétariat général certains de ses agents. Ainsi, les équipes et les services du SRH pourront prendre conscience des contraintes pesant sur le projet et s'approprier l'outil, notamment grâce à des lettres d'informations qui leur seront régulièrement envoyées. Ces dernières seront également communiquées aux membres de l'Instance. La comitologie est impactée par ce projet et est animée par un comité de pilotage, un comité stratégique et un comité mensuel de concertation avec le CISIRH et DISIC. En outre, des réunions avec les agents et les organisations syndicales seront planifiées. Tous ces comités produisent des documents permettant de rendre compte de l'avancement du projet SIRH en toute transparence.

L'équipe projet impose par ailleurs au CISIRH de recetter les cas pratiques métier qui ont été écrits sur le nouveau progiciel afin d'être certaine que celui-ci fonctionne, indépendamment des cas qui ont été inventés.

Toutes les mesures de sécurité seront prises pour garantir le succès de la bascule, prévue le 1^{er} janvier 2016. L'outil de gestion actuel (Rhapsodie) est très vieillissant et doit être urgemment remplacé. La quasi-totalité des dossiers se trouvant dans cet outil a été fiabilisée. Le nouveau SIRH permettra d'effectuer des requêtes parmi les millions de données disponibles dans la base et simplifiera les techniques de gestion et de paie. En outre, il aidera au pilotage de la politique de GPEC en permettant le croisement de différentes données (âge, sexe, départ à la retraite, etc.) De ce fait, la gestion des ressources humaines s'en trouvera améliorée. Des agents seront formés sur *business objects* afin d'être opérationnels en tant qu'administrateurs sur l'ensemble des données.

Un module de formation sera également mis en place afin de permettre aux agents du SRH de mettre en cohérence leurs compétences et les formations qui leur sont proposées. En outre, il permettra d'établir un historique pour chaque agent afin de repérer ceux qui n'auraient pas bénéficié d'une formation depuis plusieurs années. Le cas échéant, des mesures seront prises afin d'accompagner ces derniers dans une démarche de formation.

En tout état de cause, le secrétariat général bénéficie d'un accompagnement de qualité pour ce changement d'outil SIRH. Avec le ministère social, le ministère de la culture est la vitrine de ce nouveau système d'informations. Toutes les parties prenantes ont intérêt à ce que celui-ci fonctionne. L'équipe projet a un rôle important à jouer dans la préparation de la bascule et fournit une quantité de travail qui est à la mesure de l'enjeu.

M. Jean-Paul Leonarduzzi souhaite que le bureau des pensions soit intégré au groupe de travail car il est concerné par le projet SIRH. Plus précisément, le bureau des pensions pourrait être partie prenante du processus d'essai et de négociation.

Mme Claire Chérie indique qu'à ce jour, le projet qui est encadré par le CISIR n'intègre pas le bureau des pensions. Néanmoins, celui-ci peut assister à la prochaine réunion du groupe de travail afin d'expliquer sa situation.

Mme Caroline Cliquet ajoute que le projet de mise en place d'un nouvel outil de gestion SIRH a également été traité en CTM la veille avec un document. Elle souhaite que ce dernier soit porté à la connaissance des agents car il contient un planning de déploiement qui mentionne des délais certainement trop courts. Par exemple, la période transitoire entre l'ancien et le nouvel outil durerait seulement deux mois. Or, les agents ont besoin d'un temps plus important pour se former au nouvel outil et le maîtriser. Ils auront, en outre, à saisir les informations qui seront mises en attente à partir de novembre 2015. Les agents ont déjà été soumis à une charge de travail importante à l'occasion du passage à la double compétence. A ce titre, ils avaient demandé à bénéficier d'un accompagnement tel que le rapport d'étape, ou à une reconnaissance du travail fourni. Ces requêtes n'avaient pas été suivies d'effet. Dès lors, il convient de ne pas dégrader davantage les conditions de travail des gestionnaires.

Mme Claire Chérie affirme que les étapes du déploiement du projet SIRH seront explicitées à la prochaine réunion du groupe de travail. Notamment, la date d'entrée des gestionnaires dans le système sera précisée puisque celui-ci sera testé au préalable. Un bilan de la bicompetence sera effectué pour les agents malgré toutes les réserves qui peuvent être émises à l'encontre de cet exercice. En effet, le bilan de la bicompetence peut être quelque peu stigmatisant pour les agents se trouvant en difficulté. Il est préférable de proposer à ces derniers un accompagnement adapté afin de leur permettre d'envisager de nouvelles perspectives professionnelles s'ils ne pouvaient pas poursuivre dans le cadre d'une bicompetence. Un bilan de la bicompetence pourra être effectué lorsque l'accompagnement de tous les agents sera terminé.

M. Emmanuel Pierrez estime que la mise en place d'un nouvel outil générera de nouvelles données et engendrera de nouvelles possibilités. Il demande si une mise à jour de la déclaration CNIL a été effectuée. Dans la négative, les requêtes formulées au sein de *business objects* dans le champ SIRH doivent être parfaitement configurées afin d'éviter tout usage abusif de la nouvelle application.

Mme Claire Chérie rappelle que l'organisation du SIRH obéit à une logique interministérielle. La déclaration CNIL est une démarche qui n'est pas spécifiquement du ressort du secrétariat général. Le CISIRH sera approché afin de vérifier que cette déclaration a été effectuée. En ce qui concerne les requêtes, le SRH est habilité à formuler des demandes portant sur l'ensemble des données du SIRH. Toutefois, les flux d'informations lui parvenant revêtent un caractère confidentiel. D'ailleurs, un administrateur de données sera chargé de veiller au respect de l'intégrité des informations tirées de *business objects* car, il est vrai, il s'agit de données sensibles. De même, un pôle chargé de la surveillance de ces données sera installé au service de paie.

M. Emmanuel Pierrez signale que les risques de piratage viennent le plus souvent des postes internes ; il s'interroge sur le niveau de sécurité de ces derniers.

M. Philippe Golebiewski prend en note la remarque et recherchera les éléments de réponse.

Mme Anne-Claire Rocton demande si un calendrier relatif à la mise en place et au bilan de la double compétence a été construit.

Mme Claire Chérie indique que ce document a été communiqué au CT. Elle s'excuse de ne pas l'avoir transmis également aux membres du CHSCT. Le support mentionnant l'avancée du projet, y compris la dimension relative à la formation, sera présenté en instance à la prochaine séance.

Mme Lucie Muniesa précise que ce point sera systématiquement étudié en séance avec des documents à l'appui afin que les membres puissent suivre étroitement l'avancée du projet.

M. Roland Breton ajoute que les tests concernant le projet GOIA (gestion et organisation de l'information administrative) sont toujours en cours. Les résultats seront présentés à la séance du mois d'avril.

Mme Lucie Muniesa aborde les problèmes de compatibilité existant entre les différentes suites bureautiques. Une intervention particulière a été conduite au sein de deux entités : le SRH et la DGCA. Des audits approfondis ont été conduits en concertation avec les équipes et un plan d'actions en a découlé.

M. Philippe Golebiewski précise que l'audit s'est déroulé en deux temps et a été mené conjointement avec Star Expert. Tout d'abord une rencontre sur le poste, en présence de l'agent, a permis d'identifier de façon précise les éventuels problèmes. Ensuite, une analyse de ces dysfonctionnements a été effectuée et des solutions adaptées ont été trouvées. Les problèmes constatés sur *Writer* sont mineurs et ont été, pour une majorité, résolus immédiatement. Ceux relatifs à Calc découlent de dysfonctionnements de l'application et de l'absence de compatibilité du logiciel avec certains types de fichiers.

L'audit émet plusieurs préconisations. Premièrement, une expertise Libre Office devra être développée avec l'aide d'un référent et via un plan de formation proposé aux utilisateurs. Deuxièmement, les versions les plus récentes de la suite bureautique pourront être installées afin de diminuer le nombre de blocages. Troisièmement, les incidents devront être déclarés systématiquement afin de les identifier et de mesurer leur ampleur. Quatrièmement, les fichiers qui ne sont pas compatibles avec Libre Office devront être traités avec les services concernés afin de lever les blocages. Cinquièmement, les services émetteurs seront incités à éditer leur document dans un format compatible avec Libre Office.

Mme Lucie Muniesa ajoute qu'une instruction interministérielle demande que l'ensemble des échanges se déroulant au sein de l'administration soit effectué dans des formats compatibles avec Libre Office. Un travail de terrain a été effectué pour résoudre chaque problème. Des plans d'actions ont été établis pour au périmètre de la DGCA d'une part, et le SRH d'autre part. Un bilan des mesures prises sera établi dans les mois et, le cas échéant, des mesures correctives seront envisagées.

M. Roland Breton indique que le bureau de l'action sociale et la médecine de prévention se sont entretenus le 19 février avec la SDSI et la MCI à propos de la charte courriel. Le maintien de la campagne de promotion de ce document a été acté. Une étude avait été présentée avant et après la diffusion de cette charte. Si des progrès dans l'utilisation des courriels professionnels ont été constatés, de nettes améliorations sont encore possibles sur certains points.

Mme Lucie Muniesa signale que le processus de recrutement d'un chef du département de la programmation numérique (DPN) est sur le point d'aboutir. À son arrivée, il lui appartiendra de mettre en oeuvre une feuille de route particulièrement dense. Notamment, elle devra

formaliser et définir la stratégie numérique globale et adapter l'organisation de son département aux ambitions que le ministère s'est fixées.

M. Roland Breton ajoute qu'un poste d'adjoint au chef de ce département a été créé et doit être pourvu prochainement et que les effectifs et les attributions du DPN seront renforcés.

Mme Lucie Muniesa le confirme. Elle souligne que les fortes attentes qui s'expriment vis-à-vis de ce département justifient l'augmentation de ses effectifs. Le futur chef du DPN participera naturellement au recrutement de son adjoint.

M. Roland Breton indique que le travail d'élaboration des fiches relatives aux risques professionnels a été effectué au sein de plusieurs structures. Les médecins du travail œuvrent à partir des informations des employeurs afin de mener cet exercice jusqu'à son terme.

En ce qui concerne les fonctions de secrétariat, les modalités de réalisation de l'inspection sont toujours en cours de définition. Celle-ci se fera en liaison avec la mise en place de GOIA.

Enfin, le poste de conseiller de prévention d'administration centrale au sein du ministère est vacant. Un appel à candidature sera lancé pour pourvoir ce poste. De même, un assistant de prévention sera recruté pour travailler au sein de la direction générale des patrimoines.

M. Jean-Paul Leonarduzzi ne comprend pas le rapport entre GOIA et la fonction secrétariat.

Mme Lucie Muniesa répond que le déploiement de GOIA est susceptible d'impacter les conditions de travail des secrétariats et l'accomplissement des tâches qui leur incombent.

M. Jean-Paul Leonarduzzi indique que ce déploiement touche d'autres catégories, telles que les chargés de missions qui doivent gérer des tâches qui, par le passé, étaient attribuées au secrétariat.

Mme Lucie Muniesa confirme que la mise en place de GOIA touchera plusieurs catégories de fonctions. De nouvelles procédures sont en cours d'élaboration.

Le docteur Claire Nodarian rappelle qu'une note demande qu'un référent soit nommé dans tous les services afin d'être l'interface avec la médecine de prévention. Un courriel a été envoyé dans ce sens le 1^{er} janvier 2015. À ce jour, le secrétariat général n'a pas répondu à ce courriel.

Mme Lucie Muniesa prend en note la remarque du docteur Claire Nodarian ; elle demandera des précisions à ses équipes.

Point 7 : suivi des chantiers de travaux sur les emprises de l'administration centrale et programmation 2015 (pour information)
--

Mme Isabelle Gadrey indique que des fiches relatives aux travaux figurent dans le dossier qui a été transmis aux membres de l'Instance. Le suivi des travaux de l'immeuble de la rue des Pyramides se poursuit dans le cadre des COPIL. L'important déménagement qui a eu lieu le week-end dernier s'est très bien déroulé.

Le dossier mentionne également l'ensemble des opérations qui, à ce jour, sont terminées ; les travaux en cours au rez-de-chaussée, quant à eux, aboutiront au mois de septembre. Ce chantier

génère par ailleurs des contraintes liées aux opérations de déménagement, à la poussière, etc. Un nouveau déménagement est étalement prévu et préparé par le COPIL. Celui-ci devient une instance importante dans le suivi du chantier et semble bien investi par toutes les parties prenantes. Enfin, un journal spécialement dédié à ces travaux paraît toutes les semaines en interne.

Le chantier de mise en conformité du site de la rue Valois se poursuit. Ce dernier a connu également un déménagement important le week-end précédent et de nombreux travaux ont déjà été livrés (ceux touchant l'escalier 1 par exemple). Des travaux sont en cours au quatrième étage tout comme les travaux de la façade et les travaux intérieurs. La pose des échafaudages génère des contraintes très fortes pour les personnels.

La rénovation des façades du site de Palais-Royal engendre également des désagréments pour les salariés. La troisième étape du chantier concerne précisément la façade du pavillon et impacte de façon importante les agents du cabinet et le bureau de Madame la Ministre. Un déménagement s'est également déroulé sur ce site le week-end dernier. Ces travaux de rénovation dureront normalement jusqu'en juin 2015.

Les incidents survenus sur les portes des bureaux de l'immeuble Bons-Enfants ont, pour leur part, été pris en compte par l'administration et toutes les portes du bâtiment seront contrôlées. L'aménagement du quai de livraison de l'immeuble Bons-Enfants est prévu cette année. La mise aux normes complète de cet équipement a été pensée avec la médecine de prévention et l'ISST et les travaux seront normalement effectués aux mois de juin et juillet. À ce jour, le projet de chantier est mis en consultation.

Enfin, les travaux du site de Saint-Cyr prévus cet été portent sur la réparation et l'amélioration de la sécurité d'une route qui est actuellement en piteux état. Certains travaux de toiture ont été réceptionnés. M. Michel Mastrolillo apportera des précisions sur ce point et évoquera les problèmes d'ascenseur ainsi que la question du désamiantage.

M. Roland Breton explique que les opérations de dératisation des sous-sols du bâtiment sont réalisées par deux prestataires. Celui qui gère la restauration dératise tous les deux mois les espaces dans lesquels travaillent ses salariés. Le BFS agit de même pour les espaces qui le concernent en dehors des espaces de restauration. L'absence de coordination des deux opérations permet aux rongeurs de se déplacer sur un lieu qui n'a pas été traité. Par conséquent, les deux opérations de dératisation devront être menées conjointement par le prestataire de la restauration collective et le BFS pour être plus efficaces.

Point 8 : questions diverses : conditions de travail des chauffeurs du SMF ; terrasse site Beaubourg ; stagnation des eaux sur les toits du site de Saint-Cyr.

Mme Lucie Muniesa indique qu'une question a été posée par le syndicat SUD Culture concernant les conditions de travail des chauffeurs du service des musées de France (SMF). Elle laisse cette organisation apporter des précisions aux membres du CHSCT.

Mme Caroline Cliquet explique que plusieurs chauffeurs travaillent au sein de l'immeuble de la rue des Pyramides et utilisent quatre véhicules (une voiture et trois camions). Pour autant, ils ne bénéficient que d'une seule place de parking – dédiée à la voiture –, ce qui leur pose de nombreux problèmes puisqu'ils transportent quotidiennement des œuvres d'art. Une place de

parking supplémentaire pourrait leur être attribuée, par exemple au musée du Louvre ou dans l'immeuble des Bons-Enfants qui sont à proximité. En effet, ces agents sont actuellement contraints de garer leur véhicule à Versailles, plus précisément au C2RMF et aux petites écuries. Par ailleurs, des travaux débiteront prochainement sur ces sites et les chauffeurs devront alors garer leur véhicule au fort de Saint-Cyr. Le nombre d'allers et retours augmentera, et avec lui le temps perdu.

Mme Isabelle Gadrey précise que deux des quatre véhicules ont un gabarit qui ne convient pas aux places de parking disponibles dans l'immeuble des Bons-Enfants. Néanmoins, ces véhicules ne sont pas tous utilisés quotidiennement. Après avoir consulté les personnels, l'administration avait envisagé la location de places de parking aux dimensions adéquates ou le stationnement du camion le plus imposant à Versailles, qui est le lieu de résidence d'un des agents.

Mme Fabienne Donikian ajoute que deux camions ne peuvent pas entrer dans le parking du musée du Louvre du fait de leur hauteur. Le plus important d'entre eux n'est pas utilisé très souvent et pourrait être gardé à Versailles. Cependant, le chauffeur vivant dans cette ville partira prochainement à la retraite. Des places de parking où stationnent les bus cityrama pourraient par ailleurs être louées et coûteraient, d'après un devis qui a été établi, environ 3 600 euros par mois pour les deux véhicules.

Mme Lucie Muniesa affirme prendre en note les différentes données du problème et qu'elle réfléchira aux solutions envisageables. **Mme Lucie Muniesa** poursuit avec la terrasse de la DGCA.

Mme Chantal Devillers-Sigaud indique que de nombreuses personnes ont été victimes de chutes sur la terrasse de la DGCA, dont certaines ont été particulièrement violentes et ont fait l'objet d'une inscription au registre du SST. Ces événements surviennent par temps de pluie, sur un équipement qui n'est pas entretenu. En effet, de la mousse se développe, notamment dans les interstices et sur le bois. Un nettoyage de cette terrasse et des fauteuils s'y trouvant semble urgent.

Mme Anne-Claire Rocton précise que certaines des personnes dont parle Mme Chantal Devillers-Sigaud ont chuté en arrière et auraient pu se blesser gravement. La multiplication actuelle du nombre de chutes l'inquiète particulièrement.

Mme Chantal Devillers-Sigaud ajoute qu'une des victimes souffre d'un déboîtement de l'épaule, de contusions et d'un torticolis ; une déclaration d'accident du travail a été établie à la suite de l'incident.

M. Mamadou Dia indique que les caisses qui sont présentes devant le café du rez-de-chaussée contiennent des ampoules qui, en cas d'éclatement, risquent de libérer un gaz potentiellement dangereux. La question se pose de savoir si les caisses sont équipées pour retenir ce dernier.

Mme Isabelle Gadrey suppose que ces caisses sont normalement prévues pour ce type de matériel. Elle demandera des précisions à M. Michel Mastrolillo lorsqu'il reviendra en séance.

Mme Isabelle Gadrey revient sur les caisses contenant les ampoules à recycler ; ce contenant semble adapté à l'usage qui en est fait.

M. Jean-Paul Leonarduzzi soutient qu'elles ne permettent pas de contenir le gaz se trouvant dans les ampoules si ces dernières venaient à éclater.

M. Michel Mastrolillo affirme que ces contenants ont été donnés par l'entreprise chargée de l'entretien des installations électriques. Ils ne sont pas destinés à récupérer les ampoules recyclées en maintenance mais ils permettent à chaque agent de déposer son ampoule, laquelle sera ensuite stockée. Si ces caisses devaient représenter un danger quelconque pour la sécurité des agents, elles seraient immédiatement remplacées.

Par ailleurs, aucune information ne lui a été communiquée concernant les chutes survenues sur la terrasse de la DGCA. L'entreprise de nettoyage interviendra afin de procéder aux vérifications nécessaires et prendre les mesures adéquates. Les fauteuils en plastique seront également traités afin d'en permettre l'usage puisque l'hiver touche à sa fin.

Mme Anne-Claire Rocton rappelle que certaines personnes sont tombées à la suite d'une glissade sur la surface plane de la terrasse. Précisément, l'une d'entre elles a chuté sur les marches de l'escalier menant à la terrasse. Cet événement aurait pu être dramatique. Les marches pourraient être aménagées afin que ces accidents ne se reproduisent plus.

M. Michel Mastrolillo indique qu'il prendra connaissance du constat d'accident établi par la médecine de prévention afin d'avoir des informations plus précises. Plusieurs mesures peuvent être prises pour remédier au problème soulevé, telles que la pose de scotch picots, l'installation de bandes antidérapantes, etc.

M. Mamadou Dia revient sur le problème de stagnation des eaux sur les toits du site de Saint-Cyr.

M. Michel Mastrolillo signale que les travaux qui ont été effectués sur les toits l'année dernière étaient anecdotiques. Une deuxième intervention est prévue ; l'architecte en chef des monuments historiques a notamment été saisi par l'OPPIC et élabore son étude actuellement. Cette dernière devrait être communiquée à la fin du mois de mars ou au début du mois d'avril et conduira à la mise en œuvre éventuelle d'opérations de travaux supplémentaires.

En ce qui concerne l'amiante, un avenant a été conclu avec l'entreprise assurant la maîtrise d'œuvre de ce dossier, ce qui modifie le cahier des clauses techniques particulières CCTP. Le document devrait être mis en consultation au début du mois de mai afin que les travaux démarrent au mois de septembre.

M. Thomas Hannebique explique ensuite que les deux exercices d'évacuation incendies organisés en 2014 se sont bien déroulés. C'est la première fois que deux exercices sont réalisés sur tous les sites de l'administration centrale conformément aux textes réglementaires.

Mme Isabelle Gadrey souligne l'importance d'organiser de tels exercices régulièrement, même si certaines personnes font preuve de mauvaise volonté.

M. Michel Mastrolillo indique qu'à l'approche des beaux jours, ces exercices d'évacuation devraient reprendre.

M. Michel Mastrolillo indique que l'ascenseur handicapé de la cage B de l'immeuble des Bons-Enfants a fait l'objet, depuis le début de l'année 2015, de dix-neuf interventions de la société d'entretien OTIS tant les dysfonctionnements sont importants. Les travaux de réparation démarreront le 9 mars. Par ailleurs, le diagnostic de l'ascenseur de la cage B et situé à droite n'est pas terminé. Des agents avaient signalé des freinages brusques.

Mme Lucie Muniesa salue la qualité des échanges qui se sont tenus. Elle rappelle que le CHSCT se réunira de nouveau le 1^{er} avril et clôt la séance à 18 heures 15.

La Présidente

Le Secrétaire

Lucie Muniesa

Jean-Paul Leonarduzzi