**PROCÈS-VERBAL DU COMITÉ D'HYGIÈNE, DE SÉCURITÉ
ET DES CONDITIONS DE TRAVAIL MINISTÉRIEL DU 10 JUILLET 2014**

M. Jean-François Collin ouvre la séance à 9 heures 35 et procède à la vérification du quorum :

Au titre de l'administration :

- M. Jean-François Collin
- Mme Lucie Muniesa
- Mme Claire Chérie

Au titre des assistants :

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

Au titre des représentants du personnel :

CGT-CULTURE (4 sièges) :

- Mme Valérie Renault
- Mme Roxane Sirven
- Mme Élisabeth Mayeur
- Mme Dominique Fournier

SUD-CULTURE (1 siège) :

- M. Cédric Roms

SNAC/FSU (1 siège) :

- M. Frédéric Marguet
- Mme Nelly Le Meur

Participent à la séance de droit : le docteur Odette Tencer médecin coordinateur, le docteur Claire Nodarian, médecine de prévention.

Participe à la séance avec voix consultative : Mme Marie-Claude Vitoux, Inspectrice générale responsable de l'inspection santé, sécurité au travail

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

Mmes Frédérique Fromentin et Carole Etienne-Boisseau, ainsi que MM. Joseph Toscano, Jean-Sébastien Dupuit, Philippe Chantepie, Jean-Luc Biscop, Jean-Séverin Lair, et Marc Drouet.

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

Au titre de la CGT-CULTURE : Mme Dominique Morize, MM. Jan Vanmoekerke, et Christian Galani.

Au titre de SUD-CULTURE : Mme Anne Ropars.

Au titre de SNAC/FSU : Mme Sylvie Serre.

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

M. Jean-François Collin donne lecture de l'ordre du jour :

Point 1 : procès-verbaux du 18 juin et du 10 décembre 2013 (pour avis) ;

Point 2 : grille de suivi des travaux du CHSCT ministériel (pour information) ;

Point 3 : présentation des résultats relatifs au recensement des facteurs de pénibilité au ministère de la culture et de la communication (pour information) ;

Point 4 : normes de surfaces et conditions de travail dans le cadre de la politique immobilière ministérielle : proposition de l'administration-ISST (pour information) ;

Point 5 : rôle des CHSCT des entreprises utilisatrices dans le cadre d'intervention d'entreprises extérieures : l'exemple du Louvre (pour information) ;

Point 6 : vue globale des projets en cours/à venir à la SDSI (pour information) ;

Point 7 : projet « architel », révision de l'architecture de téléphonie (pour information) ;

Point 8 : mesure de l'impact sur les conditions de travail de l'application ARP (Archéologie Préventive et programmée), présentation du rapport de l'IGAC (pour information) ;

Point 9 : projet « mobilité » déploiement d'outils de mobilité et de nomadisme (pour information) ;

Point 10 : questions diverses : les difficultés récurrentes rencontrées par les membres de la CGT à Orsay vis-à-vis du président du CHSCT concerné.

Point n°1 : Procès-verbaux du 18 juin et du 10 décembre 2013 (pour avis)

M. Jean-François Collin demande si le CHSCT est en mesure d'adopter les procès-verbaux.

Mme Valérie Renault répond que le PV du 18 juin peut l'être, mais pas celui du mois de décembre. Elle souligne les difficultés que rencontre l'instance avec les PV depuis quelque temps et suggère de revoir leur procédure d'élaboration. Elle souhaite disposer des projets de PV dès leur réception par l'entreprise chargée de les rédiger, car le décalage constaté avec les propos tenus est trop important. **Mme Valérie Renault** demande à disposer des données brutes, avant les remarques de l'administration.

Mme Madeleine Anglard explique que les projets de PV sont remis après une première relecture parce qu'ils sont parfois incomplets, avec des passages inaudibles ou incompris, ce qui est normal, puisqu'ils sont réalisés par une entreprise extérieure qui n'est pas au fait du jargon administratif et des sigles utilisés. L'administration rectifie ces erreurs afin de mieux coller à la vérité des débats telle qu'elle apparaît à la réécoute des enregistrements. Le procédé a toujours été celui-ci. Le PV du 18 juin est le seul qui pose problème et dont il est question depuis un an. La société à laquelle l'administration fait appel aujourd'hui rend à présent des documents de bien meilleure qualité que ceux de la société précédente, même s'il a fallu qu'elle se familiarise avec les CHSCT Culture.

Mme Valérie Renault ne voit pas ce qui s'oppose à ce qu'elle reçoive plus tôt les projets de PV, avant que l'administration le modifie de toutes ses remarques. Elle regrette que certains représentants de l'administration se permettent d'émettre des remarques alors qu'ils ne siègent pas au CHSCTM, ce qui pose problème. Elle déplore les écarts constatés avec les propos tenus, notamment lorsque les organisations syndicales rappellent l'administration à ses obligations. En outre, elle signale que le terme *administration* a disparu au profit de celui de *direction*.

M. Jean-François Collin ne voit pas de difficulté à ce que les corrections soient effectuées de manière parallèle avant de fusionner les versions.

Mme Claire Chérie estime que cela ne va pas contribuer à raccourcir les délais. En effet, il y a tout un travail de réécriture du PV dans une forme correcte et compréhensible à effectuer avant d'intégrer les remarques des organisations syndicales. Le texte doit être épuré, à partir de l'enregistrement, pour aboutir à un PV correct, les personnes chargées de la transcription ne comprenant pas toujours ce qu'elles écrivent. Une fois ce premier travail accompli, il faut encore prendre en compte les remarques des organisations syndicales et les intégrer de telle sorte qu'elles soient cohérentes avec les propos de l'administration.

M. Jean-François Collin propose que chacun se charge de ses propres interventions, organisations syndicales d'un côté et administration de l'autre.

Mme Valérie Renault ne voit aucun inconvénient à reprendre le projet de PV après Mme Anglard ou Mme Bourquin pour apporter des rectifications aux propos des organisations syndicales, car ce sont ces derniers qui font l'objet de déformations. Elle signale avoir déjà apporté des modifications aux propos de Xavier Roy, qui avait procédé à un rappel de la réglementation, et dont les propos avaient été édulcorés de manière invraisemblable. Mme Valérie Renault déclare en outre être parfois étonnée des propos prêtés à Jean-François Collin qui lui paraissent éloignés de ce qui a été prononcé. Elle formule le souhait d'obtenir le projet de PV après l'intervention de Mmes Anglard et Bourquin, mais avant que celui-ci n'ait fait l'objet de multiples modifications apportées par l'administration, qui aboutissent à un document dont le contenu diffère beaucoup trop de la réalité des débats.

Mme Madeleine Anglard juge surprenant que des erreurs aient pu être décelées dans les propos de Xavier Roy, dans la mesure où ces propos ont été systématiquement relus par ce dernier.

Mme Valérie Renault précise que Xavier Roy était intervenu au sujet des DUERP, indiquant que le bilan de la DGAFP sur les DUERP était « hors sol » et qu'il était normal que l'administration de la culture propose un document beaucoup plus opérationnel. Il indiquait que sa grille de lecture d'évaluation des DUERP était quelque peu différente et pouvait enrichir celle de la DGAFP. Toute la partie concernant les propositions des ISST a été supprimée, alors qu'il s'agit d'un élément important pour leur stratégie au niveau local. **Mme Valérie Renault** ajoute que les propos tenus lors de la réunion du mois d'avril sur le Centre Pompidou ont été tronqués et édulcorés, alors que les organisations syndicales se bornaient à reprendre les chiffres de l'administration, ce qui est gênant.

Mme Madeleine Anglard propose de procéder à une première relecture au niveau de son bureau avant de transmettre le projet de PV à la Secrétaire du CHSCT puis à l'administration.

Mme Valérie Renault fait part de son approbation. Elle considère qu'il est préférable que l'administration apporte des corrections après relecture et amendement par les organisations syndicales. Elle rappelle que le Secrétaire du CHSCT a voix au chapitre concernant la rédaction des PV.

M. Jean-François Collin soumet le PV du 18 juin 2013 au vote.

Résultat du vote :
Pour : Unanimité.

L'approbation du PV du 10 décembre 2013 est reportée.

Point n°2 : Grille de suivi des travaux du CHSCT ministériel (pour information)
--

M. Roland Breton évoque en premier lieu le recensement des personnes en situation de handicap. Le taux d'emploi des personnes en situation de handicap, ainsi que le bilan des recrutements et des titularisations sont présentés traditionnellement chaque fin d'année. L'administration retient, depuis la dernière présentation, une cartographie plus étoffée, et a bien noté la demande d'ajout d'éléments relatifs aux tranches d'âge des agents recrutés. Un point sur l'accessibilité a en outre été présenté lors de la séance du 24 juin 2014. La campagne de recensement lancée depuis quelques mois a donné lieu à d'excellents retours et a permis de fiabiliser les données et de continuer à faire croître le taux d'emploi des personnes en situation de handicap au sein du ministère. Le taux légal s'établit à 4,79 % et la courbe affiche une progression constante depuis le début du recrutement. Dans ce domaine, le levier d'action que constitue le recours aux entreprises d'aide par le travail peut encore utilement être activé.

Mme Élisabeth Mayeur revient sur le recensement des personnes handicapées. Dans les établissements publics, l'administration affirme souvent ne pas disposer des chiffres concernant les agents fonctionnaires, faute de disposer de remontées de la part du ministère.

M. Roland Breton indique qu'un groupe des correspondants handicap se réunit régulièrement. Le réseau est assez étoffé dans les établissements publics, mais doit encore être constitué dans les Directions Régionales des Affaires Culturelles (DRAC), au sein des directions générales et des services à compétence nationale. Dans le cadre de ce groupe, auquel prend part la correspondante handicap ministérielle, ces données sont normalement diffusées. Ainsi, les correspondants handicaps des établissements doivent disposer de ces informations et sont en mesure de les transmettre aux services RH. Le recensement réalisé en 2014 pour la déclaration de fin mai donnera lieu à un article de présentation didactique dans *Séquence*. **M. Roland Breton** suggère d'en profiter pour afficher l'ensemble de ces éléments dans le cadre d'une pièce jointe complète.

Mme Valérie Renault affirme que la plaquette remise en CHSCTM était tout à fait satisfaisante. Elle s'enquiert du résultat du recensement.

M. Roland Breton fait état de plus de 200 réponses, dont une grande partie sont des actualisations de déclarations des maisons départementales du handicap. On dénombre quelques nouvelles déclarations, mais compte tenu du nombre de sorties, l'augmentation du nombre de situations de handicap déclarées est moins importante qu'attendu. Jocelyne Hernandez, correspondante handicap, établit chaque année une déclaration au Fonds pour

l'insertion des Personnes Handicapées dans la Fonction Publique (FIPHFP), et le taux d'emploi est revu à cette occasion, selon une formule de calcul particulièrement technique. L'établissement d'une telle déclaration n'est pas simple, tant les éléments à fournir sur la présence d'agents en situation de handicap au sein des ministères doivent être précis et pointus. Cette actualisation sert de base à l'introduction du conventionnement avec le FIPHFP, programmé pour la fin 2014. Un groupe de travail sera constitué en septembre ou octobre 2014 pour présenter l'état d'avancement de cette convention, le projet de convention lui-même devant ensuite être soumis au CHSCT ministériel.

Concernant la médecine de prévention, **M. Roland Breton** annonce que des entretiens ont eu lieu avec des candidates infirmières. Deux d'entre elles ont retenu l'attention de l'équipe de médecine de prévention et ont reçu des propositions fermes. Elles n'ont cependant pas souhaité rejoindre le ministère. L'administration et l'équipe de médecine de prévention s'orientent désormais plutôt vers le recrutement de secrétaires médicales, dont la fiche de poste a été complétée et affinée. Sur la fiche de poste des infirmières, les examens qui pourraient leur être demandés ont été précisés. Il existe un corps dédié au sein de la fonction publique hospitalière (FPH) qui permettrait une arrivée pérenne en détachement de secrétaires médicales. Le problème est que la BIEP n'est pas diffusée au sein de la FPH. Il faut donc trouver une façon efficace de toucher ce public cible afin de susciter des vocations.

Le docteur Odette Tencer précise que les infirmières ne donnent pas suite aux propositions qui leur sont faites parce qu'on leur propose un contrat d'un an renouvelable une seule fois seulement. Elles doivent ensuite passer un concours leur permettant de rejoindre le corps interministériel des infirmières. De plus, les infirmières candidates, s'attendent à voir leur salaire quelque peu réévalué, même lorsqu'elles ne disposent d'aucune formation en santé au travail. Quant à celles qui sont en disponibilité et qui souhaitent réintégrer la fonction publique, on les recrute au même niveau de salaire que lorsqu'elles sont parties. On peut donc comprendre la réticence des candidates.

M. Roland Breton ajoute qu'en attendant l'arrivée de secrétaires médicales, la solution d'intérim actuelle a été reconduite. Parmi les autres pistes envisagées figure d'ailleurs celle du recrutement d'une de ces infirmières intérimaires.

M. Frédéric Maguet s'étonne qu'aucun candidat ne se présente si ces postes sont ouverts à la vacance en interministériel.

M. Roland Breton explique qu'il faudrait faire en sorte que les offres parviennent aux réseaux FPH.

Il annonce par ailleurs qu'une circulaire doit être élaborée sur le positionnement du service de médecine de prévention. Une réunion des médecins des finances était prévue le 18 juin 2014, mais n'a pas eu lieu. Au sujet de la relance de la direction générale de l'administration et de la fonction publique (DGAFP) sur les moyens donnés à la médecine de prévention, il a été convenu d'adresser cet été à Marie-Anne Levêque, un courrier demandant dans quelle mesure les plateformes RH peuvent être sollicitées. Une étude débutera pour la faisabilité d'un recrutement de médecins de prévention en région.

Mme Valérie Renault signale que la relance de la DGAFP devait concerner les moyens donnés à la médecine de prévention en région, car la cartographie établie est très incomplète. De plus, le secrétaire général du ministère de la culture devait prendre l'attache de son

homologue des finances pour lui faire part des difficultés que rencontre le ministère de la culture en région en raison de la pénurie de médecins de prévention.

M. Roland Breton explique qu'il a rencontré, avec Madeleine Anglard et le docteur Tencer, les responsables de l'équipe de médecine de prévention des finances pour leur faire part des difficultés actuelles. La configuration des finances est analogue à celle de l'ensemble des ministères et leurs difficultés de recrutement de médecins de prévention sont semblables. Il paraît donc normal que, dans les régions où le recrutement est le plus difficile, le ministère des finances se concentre sur ses propres effectifs pour assurer le suivi de ses équipes.

M. Roland Breton affirme que parmi la communauté interministérielle, le ministère de la culture est celui qui dispose de l'un des meilleurs taux de couverture de l'ensemble de ses agents. Dans le cadre des conférences RH, la DGAFP a souligné, parmi les bonnes pratiques du ministère de la culture, la diversité des recours et des relais utilisés pour combler les manques du partenariat à vocation globale avec le ministère des finances. Par ailleurs, le recours à des services interentreprises, à la mutualité sociale agricole, voire les partenariats avec d'autres collectivités, le ministère s'efforce de couvrir l'ensemble de ses effectifs, jusqu'aux STAP aux effectifs les plus réduits. Le temps et les moyens consacrés à ces démarches sont tout à fait significatifs.

Le docteur Odette Tencer signale que l'adjoint au chef de bureau a souligné que les médecins des finances, auxquels on a également demandé de réduire leur temps médical, ont choisi de continuer à travailler avec la culture. Cela démontre l'intérêt des médecins de prévention pour les métiers du ministère de la culture. Ces derniers se plaignent cependant de leurs conditions de travail en région, car ils interviennent seuls, sans assistante et sans infirmière, ce qui explique à la fois l'état de la cartographie médicale et le phénomène de fuite des médecins vers d'autres secteurs.

M. Roland Breton signale que le partenariat avec le ministère des finances s'avère extraordinairement précieux, même s'il a tendance à s'amenuiser. Les relations directes entre médecins, tout comme les relations administratives, sont essentielles. Si les finances abandonnaient ce partenariat, la culture se trouverait en très grande difficulté. Or le ministère des finances est confronté aux mêmes difficultés que tous les autres ministères dans le recrutement des médecins. Le courrier préparé pour la DGAFP évoque les perspectives qui s'ouvrent avec la refonte du décret de 1982, notamment l'ouverture de la possibilité de recruter des médecins collaborateurs. **M. Roland Breton** estime qu'il ne s'agit en aucun cas d'une solution, tant il est difficile d'imaginer que des médecins du secteur privé puissent intervenir en soutien d'équipes médicales sous la responsabilité des médecins de prévention, lesquels ne disposent pas de suffisamment de temps à leur consacrer. Il considère que le sujet mérite d'être écarté par anticipation dans le courrier à la DGAFP car il ne peut s'agir d'une piste crédible.

M. Roland Breton indique qu'il évoquera les plateformes RH régionales, dont certaines ont esquissé, sous l'autorité des préfets de région, des pistes qu'elles ont proposées à certains ministères.

Mme Madeleine Anglard signale que tel est le cas en Nord-Pas-de-Calais, où la plateforme RH travaille avec des centres de médecine interentreprises. En Languedoc-Roussillon, un partenariat avec l'école nationale supérieure de l'architecture (ENSA) de Montpellier est envisagé, dans l'attente d'une possibilité de mutualisation via la plateforme RH en 2015. Ce

type de mutualisation se généralise en région, mais toujours par un recours aux centres de médecine interentreprises.

Mme Roxane Sirven confirme que la solution évoquée par M. Breton serait largement insuffisante et qu'une réflexion sur l'évolution de la médecine de prévention au niveau de la fonction publique d'État est indispensable. Elle affirme que l'apport des centres de médecine interentreprises à la fonction publique et aux ministères est insuffisant en termes de surveillance médicale, dans la mesure où les rendez-vous avec le médecin sont de plus en plus fréquemment remplacés par des rendez-vous infirmiers, voire par des rendez-vous téléphoniques. Leur apport est tout aussi insuffisant en termes de tiers temps, que ces centres n'ont pas les moyens d'assumer compte tenu des effectifs suivis. Dans ces conditions, **Mme Roxane Sirven** insiste sur la nécessité de mener une étude sur la faisabilité d'un réseau constitué de médecins internes. Elle ajoute que les difficultés rencontrées au niveau du partenariat avec le ministère des finances ne peuvent que s'accroître à l'avenir, compte tenu des départs à la retraite de médecins prévus ces prochaines années, dont un grand nombre ne seront pas remplacés. La solution du service interentreprises, coûteuse pour le ministère, est rarement efficace pour les agents, même si certains médecins parviennent à s'impliquer plus que d'autres. La plupart du temps, les visites se limitent à des entretiens téléphoniques avec une infirmière tous les deux ans, même dans le cadre d'une surveillance médicale renforcée.

M. Roland Breton évoque la prévention des risques psychosociaux et rappelle qu'une journée est programmée le 28 novembre 2014 avec Christophe Dejours. Une réunion plénière du groupe de prévention des risques psychosociaux est programmée en octobre 2014, à laquelle seront invités le secrétaire général et les trois directeurs généraux.

Marie-Anne Levêque a adressé à Mme Claire Chérie un kit de prévention concernant la mise en œuvre de la phase de recensement et d'analyse des risques psychosociaux. La note de lancement de cette démarche sera adressée aux services du ministère durant l'été, en vue d'un plan ministériel programmé en 2015.

Mme Roxane Sirven rappelle que la circulaire DGAFP demande aux ministères d'établir leur propre circulaire. Elle s'enquiert de la date de publication prévue pour celle de la culture. En effet, certains établissements affirment qu'ils attendent cette circulaire pour initier quoi que ce soit en termes de réflexion. Les diagnostics devaient être réalisés en 2014. Il ne faudrait pas que cette phase de diagnostic soit occultée. Il convient donc de décider, au niveau ministériel, ce qui sera demandé et devra être porté au sein des services et établissements. **Mme Roxane Sirven** demande davantage d'information à ce sujet.

M. Roland Breton indique que la circulaire fonction publique est assez complète et énonce certains éléments et orientations, avec notamment des indicateurs communs à l'ensemble des ministères. Il est évident que le ministère de la culture s'en inspirera pour orienter et guider l'ensemble de ses structures en matière de diagnostic. L'implication des médecins de prévention de chacun des sites, sur l'ensemble du territoire, sera un élément déterminant dans l'élaboration de ces diagnostics. Concernant la partie ministérielle, en dehors des indicateurs, les travaux du groupe de prévention des risques psychosociaux vont permettre de mener une analyse. Ce groupe intervient sur l'ensemble du périmètre national. Certains éléments pourront ainsi être posés comme piste de travail pour l'ensemble des structures amenées à réaliser leur phase de diagnostic, établissements publics comme DRAC.

Mme Dominique Fournier signale l'apparition, en services déconcentrés, de projets délirants de fiches d'enquête et de baromètres sur les risques psychosociaux totalement inadaptés et qui

n'ont pas du tout été validés par le ministère. Elle appelle à la plus grande vigilance, au niveau des instances locales, vis-à-vis de ces tentatives qui présente des risques pour la santé des agents.

Mme Roxane Sirven rappelle que le protocole d'accord relatif à la prévention des risques psychosociaux place le CHSCT au cœur de la discussion, et l'associe à toutes les étapes de la démarche. Il ne s'agirait pas de l'oublier au niveau ministériel. Le groupe RPS n'accueille aucun membre du CHSCT ministériel. Le CHSCTM ne pourra pas faire l'économie d'une discussion, dès le mois de septembre, sur les modalités d'organisation des diagnostics demandés. L'absence de suivi par le ministère risque de se traduire par des initiatives les plus diverses dans tous les établissements.

Le docteur Odette Tencer précise que le groupe de prévention du CHSCTM n'intervient qu'à partir des demandes qui lui sont soumises. Depuis 2010, il travaille à partir de situation individuelle identifiée par des médecins ayant posé un diagnostic de souffrance au travail, et donc de centralité du travail dans la causalité de la souffrance, en accord avec les agents, et en s'engageant à suivre la situation dans la durée. Le groupe intervient également à partir d'alertes collectives. Il n'est pas dans ses attributions d'enquêter auprès des établissements. Les situations, individuelles ou collectives, qui sont traitées permettent de déboucher sur des propositions de moyens d'action de prévention pour éviter qu'elles se renouvellent.

Mme Valérie Renault considère qu'il est possible d'agir dès 2014 en matière de diagnostic et juge qu'il serait assez peu compréhensible, pour le CHSCTM et les CHSCT locaux, de produire un kit communication avant même la circulaire.

M. Jean-François Collin suggère de mettre au point un projet de circulaire qui serait soumis au CHSCT de l'automne 2014, ce qui ne devrait pas poser problème, l'essentiel étant déjà inscrit dans la circulaire de la DGAFP.

Mme Valérie Renault précise qu'il suffit d'une réunion de groupe de travail en septembre sur le sujet pour cadrer la démarche. Le kit communication peut être envoyé en accompagnement de la circulaire.

M. Roland Breton affirme que cette solution est la plus concrète et confirme qu'il n'est pas question que le kit soit envoyé sans explications.

M. Jean-François Collin retient le principe d'une réunion du groupe de travail début septembre destinée à mettre au point cette circulaire.

M. Roland Breton évoque ensuite le recensement des suicides. Deux suicides se sont produits depuis le CHSCT du 24 juin, l'un au sein de l'Institut de recherches archéologiques préventives (INRAP) et l'autre du centre monuments nationaux (CMN). Deux enquêtes de CHSCT sont en cours dans les deux établissements.

Mme Roxane Sirven signale qu'aucune enquête n'a été initiée par le CHSCT à l'INRAP. Pour l'heure, il l'a demandée, mais son courrier est resté sans réponse, même s'il insistait sur l'urgence qu'il y avait à recueillir le témoignage d'agents en contact avec l'agent qui s'est suicidé. La Direction interrégionale s'est contentée d'affirmer oralement qu'il n'existait aucun lien avec l'activité professionnelle et que l'événement n'avait pas eu lieu sur le lieu de travail.

Mme Roxane Sirven fait valoir que certains ministères se sont dotés d'outils pour mener des

analyses suite à des suicides ou tentatives qui se déroulent sur le lieu de travail comme en dehors. Une telle démarche est importante par rapport à des événements qui ont une incidence sur le collectif de travail. Dans le cas de l'INRAP, si l'agent s'est suicidé hors du lieu de travail, il a été reçu, le jour de son suicide, par le directeur interrégional qui lui a signifié sa fin de CDD. Une altercation est intervenue avec le directeur, puis l'agent a été reçu par l'administrateur. Il s'est ensuite rendu dans les bureaux à la rencontre de tous ses collègues. Il allait visiblement mal. Il a appelé un représentant du personnel. **Mme Roxane Sirven** estime que l'incidence sur le collectif de travail est indubitable. Une équipe de psychologues a été dépêchée sur place et une réunion commune organisée avec tous les agents, mais elle considère qu'il est important d'approfondir l'analyse car il existe un sentiment de culpabilité très fort de la part des collègues de travail qui ont constaté l'état de l'agent et l'ont laissé partir. Le CHSCT a, pour ces raisons, souhaité que l'audition des agents en contact avec cette personne intervienne rapidement, mais s'est jusqu'à présent heurté à une fin de non-recevoir de la part de la direction de l'INRAP. **Mme Roxane Sirven** juge une telle attitude insupportable, dans la mesure où elle amplifie la culpabilisation et semble témoigner d'une volonté de dissimulation. Les agents ont entendu des paroles fortes émanant d'un bureau lors d'un échange entre un agent et son directeur, et cet agent s'est suicidé le soir même. On peut imaginer que, pour ces agents, l'absence de réponse, soit inquiétante et troublante.

Mme Madeleine Anglard signale que le directeur interrégional a demandé au bureau de l'action sociale et de la prévention, les documents nécessaires pour mener l'enquête, lesquels lui ont été transmis.

Mme Valérie Renault fait observer que les membres du CHSCT Rhône-Alpes, souhaitaient que l'enquête ait lieu avant les départs en congés des agents et se sont heurtés à une réponse négative.

Mme Madeleine Anglard indique que le bureau n'a pas eu de nouvelles, suite à la transmission des documents.

M. Roland Breton propose de relancer la direction de l'INRAP de façon formelle afin qu'elle fournisse un échéancier de l'enquête du CHSCT.

La seconde situation a bien donné lieu à l'initiation d'une enquête dès le lendemain du drame. Le site a été fermé afin que tous les agents puissent être entendus. L'administration a reçu une déclaration d'accident du travail. Pour l'instruire de façon éclairée, elle a demandé à la direction de l'établissement, de produire rapidement le rapport du CHSCT, le rapport de police et l'enquête administrative.

Mme Élisabeth Mayeur précise que pour la situation du CMN, qu'il ne s'agit pas d'une enquête à proprement parler. Le lendemain du geste de l'agent, une réunion a été organisée sur place, le monument étant fermé. Tous les personnels présents ont été réunis, ainsi que la DRH et trois membres du CHSCT. Durant cette réunion, les agents ont pu s'exprimer, faire état de leur connaissance de la situation et de leur ressenti. Là aussi, le sentiment de culpabilité était très fort. La grande majorité des témoignages semblent toutefois indiquer que ce geste était essentiellement lié à un problème personnel, le travail étant, pour cet agent, une échappatoire, le seul endroit où il se sentait encore bien. Durant les derniers moments, il semblerait que cet agent ne se soit plus senti à la hauteur, y compris dans son travail, ce qui l'aurait conduit à ce geste. Après la réunion plénière, les lieux de l'accident ont été inspectés pour vérifier qu'il n'y avait aucun problème technique ou matériel, et pour s'assurer que les

agents n'aient plus accès à cette partie du monument à l'avenir, sauf nécessité de service. Par la suite, le secrétaire du CHSCT a demandé la mise en place d'une enquête, ce que l'administration a refusé. Elle n'a pas été relancée parce que le CHSCT n'a pas encore décidé s'il était opportun d'aller plus loin. Un suivi des agents a été mis en place par le médecin de prévention avec le soutien d'une cellule psychologique, les personnels étant réellement très affectés.

M. Christophe Castell signale que dès le lendemain du drame, M. Pucci contacté, a indiqué qu'une enquête avait été engagée. Il propose de vérifier s'il s'agit bien d'une enquête formelle, sans quoi l'administration relancera le CMN.

Mme Sylvie Serre explique qu'à l'INRAP, un agent a fait une tentative de suicide après être passé en commission consultative paritaire (CCP) disciplinaire. Elle indique que le service social de l'INRAP se compose d'une seule personne et que cette personne est partie en congés. Elle demande à qui elle doit s'adresser pour obtenir de l'aide pour cet agent.

Mme Valérie Renault rappelle qu'une première commission consultative paritaire disciplinaire a été convoquée au mois de juin pour la situation de trois agents, mais ne s'était pas tenue, les organisations syndicales ayant considéré qu'elle n'avait pas lieu d'être, car un agent était hospitalisé en hôpital psychiatrique. Les trois fautes étant les mêmes, elles ont été examinées ensemble. Le premier agent n'est pas venu alors qu'il était sorti de l'hôpital psychiatrique, le second est venu, mais la séance s'est avérée extrêmement difficile pour lui.

Le docteur Odette Tencer se déclare très mal à l'aise pour répondre. Car s'il est possible pour elle d'entrer en relation individuelle avec les médecins de l'INRAP qui la sollicite, il n'existe aucun lien avec le médecin coordonnateur. En cas de problème de cet ordre, normalement, les médecins appellent le service de médecine du ministère, mais pour l'INRAP, un tel lien n'existe pas. En ce qui concerne Lyon, **le docteur Odette Tencer** indique avoir téléphoné directement à son confrère. Elle explique que lors des réunions de coordination, lorsque les travaux du CHSCTM sont présentés aux médecins de prévention, aucun représentant de l'INRAP n'est présent, ce qui pose un problème qu'il faudra résoudre.

Le docteur Odette Tencer demande à connaître les coordonnées du médecin à contacter à Tours. Dans une telle situation, il est difficile, médicalement, d'arrêter un agent qui sort de l'hôpital.

Mme Sylvie Serre signale que l'agent est bien en arrêt maladie.

Le docteur Odette Tencer s'étonne qu'un agent en arrêt maladie soit convoqué.

Mme Sylvie Serre explique que les entretiens RPS de Tours sont réalisés par un prestataire agréé selon un calendrier déterminé. Certains agents, même en arrêt maladie, ont souhaité pouvoir en bénéficier. Il en va de même pour la CCP disciplinaire. Elle s'est tenue alors l'agent était en arrêt maladie. Il a préféré venir, plutôt qu'être défendu uniquement par un tiers. Les agents qui ne se sentent pas bien ne restent pas pour autant cloîtrés chez eux. Le cas dont elle parle est un peu particulier. En effet l'agent est à mi-chemin entre deux inter-régions. Il se rend à Tours pour participer aux entretiens mais réside à Poitiers. Le médecin de prévention de Tours est M. Brisard. Normalement, l'agent est suivi par le médecin de prévention du Grand Sud-Ouest.

Mme Sylvie Serre affirme découvrir la situation de l'agent qui était suivie par M. Bedon, lequel vient de partir en congé pour 15 jours. Elle demande vers qui se tourner en pareil cas.

Le docteur Odette Tencer estime qu'il convient d'avertir le service de médecine de prévention du ministère, où un médecin assure la permanence, quelle que soit la saison, afin de proposer à l'agent d'être reçu. Un médecin ne peut laisser qui que ce soit en situation de détresse.

Mme Madeleine Anglard ajoute que le responsable RH de l'INRAP peut également aider à trouver une solution afin d'orienter les agents vers un autre médecin. Il existe en effet un réseau de médecins au niveau de l'INRAP qui doit être sollicité en priorité.

Mme Roxane Sirven signale qu'avec la défaillance du médecin coordinateur, il faut sans cesse rappeler l'INRAP à ses obligations en matière de participation au réseau et de transmission des rapports. Il a fallu reporter la présentation du rapport annuel 2013, prévue le 4 juin en raison de son absence.

Mme Madeleine Anglard maintient qu'il entre dans les attributions du service RH de l'INRAP d'orienter l'agent vers un médecin.

M. Roland Breton rappelle que, le 24 juin, avait été restituée la première étape de l'enquête sur les recensements des licenciements pour inaptitude à tout poste.

Concernant les moyens du CHSCT, il annonce que l'accord cadre RPS contient, en annexe, des précisions sur les moyens mis à disposition des membres des CHSCT dont va s'inspirer la DGAFP pour sa prochaine circulaire sur le sujet, laquelle sera déclinée sur l'ensemble de la communauté interministérielle.

Mme Roxane Sirven souhaite qu'une réunion de calage soit organisée au préalable avec les organisations syndicales, car il est tout à fait possible d'opter pour un régime plus favorable que ce que prévoira la circulaire.

M. Roland Breton explique que le bureau du dialogue social a prévu de prendre la trame de la future circulaire et de la comparer avec la configuration actuelle du ministère pour l'ensemble des structures, afin de dresser un bilan objectif et chiffré faisant office de référence pour la suite de sa déclinaison au sein du ministère de la culture. Ce bilan sera présenté à l'ensemble des partenaires pour envisager la déclinaison de la circulaire au sein du ministère. Cette circulaire ne devrait, selon la DGAFP, donner lieu à aucune surprise et s'inspirer de l'annexe de l'accord cadre du 22 octobre.

Mme Roxane Sirven estime au contraire que l'on peut s'attendre à une surprise en matière de temps de délégation accordé aux membres des CHSCT, puisqu'il est prévu de ne plus considérer les visites de sites comme des convocations à l'initiative de l'employeur, mais comme du temps de délégation, ce qui constitue une modification majeure. La CGT considère le fait de continger le temps de visite comme tout à fait inacceptable, notamment au sein du ministère de la culture, qui compte bon nombre de CHSCT multisites dont le périmètre d'intervention est très étendu, ce qui suppose d'importants déplacements, et où les visites de site sont beaucoup plus fréquentes qu'ailleurs. Si ce temps était pris sur le contingent d'heures du CHSCT, un grand nombre de visites ne pourraient plus être effectuées.

M. Roland Breton annonce que toutes les lettres de missions des directeurs d'EP ont été transmises, à l'exception d'une seule, qui donnera lieu à un point en CHSCTM à la rentrée.

Il poursuit en indiquant que les observations des organisations syndicales sur la circulaire relative aux emplois d'avenir ont été transmises au bureau du dialogue social pour être prises en compte dans la note dédiée. Le recensement des emplois d'avenir en poste dans les établissements publics a été transmis à l'équipe de médecine de prévention.

M. Roland Breton indique que le travail de Mme Béatrice Bourquin relatif à la cartographie des agents de prévention a bien avancé. L'objectif est d'obtenir, auprès de chaque agent de prévention identifié au sein du ministère, leur quotité de travail afin de compléter et enrichir la cartographie déjà communiquée. L'équipe des ISST poursuivra avec le Secrétariat Général ont l'animation du réseau des agents de prévention. L'on s'oriente aujourd'hui vers des réunions interrégionales plutôt que thématiques, pour faire en sorte de réunir – même s'ils interviennent sur des champs différents – les agents de prévention dans une configuration de proximité. Les contacts qui peuvent se nouer à la suite des rencontres interrégionales permettent en effet des échanges plus directs et fructueux. La prochaine réunion interrégionale du réseau grand Sud-Est des agents de prévention est prévue le 16 décembre à Lyon.

Mme Roxane Sirven s'étonne que l'on choisisse à nouveau la ville de Lyon pour une réunion interrégionale.

M. Roland Breton explique que, pour chaque interrégion, le choix se porte sur la ville disposant de la meilleure capacité d'accueil. Cette ville doit également être bien desservie par les transports pour l'ensemble des agents de prévention. Lyon est l'endroit le plus pratique pour tous les acteurs de la région. C'est aussi ce qui explique le choix de Bordeaux pour l'Ouest et de Paris pour le Grand Nord-Est et l'Île-de-France.

Concernant l'amiante, **M. Roland Breton** rappelle qu'un bilan amiante est présenté au CHSCTM en fin d'année. Les comptes rendus du groupe de travail « archives » ont été transmis et le CHSCT du 24 juin a permis de faire le point à ce sujet. La DGAFP a invité l'ensemble des ministères à participer à une réunion d'échange sur le sujet. Le docteur Tencer et M. Lemoine y ont représenté le ministère de la culture. La réunion a été organisée le 9 juillet suite à la démolition du bâtiment amianté du Tripode à Nantes, au sein duquel travaillaient plusieurs administrations. Un agent du ministère de la culture dont la maladie professionnelle a été reconnue avait travaillé au sein de ce bâtiment.

Le docteur Odette Tencer signale que le projet de circulaire amiante comporte une erreur dans son dernier paragraphe, lequel doit être supprimé. En effet, le suivi post-professionnel ne s'applique pas aux agents titulaires, mais seulement aux contractuels. Ce problème a été abordé lors de la réunion du 9 juillet. Celle-ci a fait suite à un courrier du premier ministre datant de février 2014, dans lequel Jean-Marc Ayrault demandé le rétablissement de la disparité entre agents du privé et du public. En effet, sur le sujet de l'amiante, les agents du privé étaient mieux traités que ceux du public, en particulier par le bénéfice de l'allocation de cessation d'activité anticipée pour les travailleurs de l'amiante (ACAATA). Celle-ci ne s'appliquait pas aux agents titulaires.

Le premier volet du suivi lié à l'amiante concerne les agents qui ont travaillé de manière active avec de l'amiante, pour lesquels une liste des métiers, des entreprises et des ministères concernés (ministère de la mer et de la défense) a été établie. Le deuxième volet concerne les

salariés atteints d'affection suite à des expositions passives. Les agents du privé appartenant aux métiers et établissements référencés ou souffrant d'une pathologie liée à l'amiante peuvent demander un départ en retraite anticipée et bénéficier de l'ACAATA. L'objet de la réunion du 9 juillet concernait l'application de cette mesure aux agents du public. L'intérêt d'une telle mesure est qu'elle permet de demander un départ en retraite à 50 ans avec une allocation correspondant à 65 % du salaire même en cas d'affection bénigne, telle que l'existence de plaques pleurales, dès lors qu'elle est liée à une exposition à l'amiante. En outre, pour les agents exposés, l'âge de la retraite est maintenu à 60 ans et non à 62 ans. Lors de la réunion du 9 juillet, il est apparu que le suivi post-professionnel des fonctionnaires différait de celui des agents du privé. Certains ministères l'ont proposé à leurs titulaires. Néanmoins, le dernier paragraphe de la circulaire doit être supprimé.

M. Roland Breton signale que le calendrier des différents groupes de travail a été communiqué. La dernière réunion en date était consacrée aux addictions et a permis d'évoquer l'éventuel partenariat avec l'Institut de Recherche et Enseignement des Maladies Addictives (IREMA), organisme proposant des formations dans ce domaine.

Le docteur Odette Tencer explique que l'IREMA est un partenaire intéressant, mais qu'il est apparu plus intéressant de bénéficier de l'appui du spécialiste des questions d'addiction en France, le professeur Reynaud. Celui-ci prendra part à un groupe de travail le 22 juillet pour évoquer les modalités d'une éventuelle intervention au sein du ministère de la culture. Il intervient actuellement au sein de l'AP-HP et souhaite, pour intervenir au niveau du ministère, disposer de l'accord du plus haut niveau de l'administration et des organisations syndicales. Il viendrait avec la personne qui l'assiste au niveau de l'AP-HP. Michel Reynaud dirige le service d'addictologie de l'hôpital Paul Brousse. Il fait autorité sur la question en France aujourd'hui. Il travaille en lien avec un service de psychiatrie. **Le docteur Odette Tencer** indique avoir assisté à certaines de ses formations et considère qu'il est très pédagogue.

M. Roland Breton évoque la possibilité d'une intervention du professeur Reynaud dans une configuration de CHSCT élargi, identique à celle mise en place pour les risques psychosociaux, dans des conditions à préciser lors de la réunion du 22 juillet.

Les groupes de travail ministre recoupent dans une large mesure les thématiques des groupes de travail déjà initiés.

Concernant le logiciel d'archéologie préventive et programmée (ARP), l'inspecteur en charge de ce dossier a restitué les éléments de son rapport et un échange sur le sujet avec les acteurs du projet est prévu dans l'après-midi.

La réflexion sur l'étude de faisabilité du bureau ou du service de prévention est entamée avec les ISST. Il est acquis qu'un ingénieur hygiéniste ou un ingénieur santé et sécurité au travail sera recruté avant la fin d'année pour intervenir sur ces sujets.

Mme Valérie Renault souhaite connaître le sujet des réflexions des inspecteurs santé sécurité au travail (ISST) sur cette question.

M. Christophe Castell explique que la fiche de poste de l'ingénieur hygiène et sécurité doit encore être enrichie. La réflexion menée avec les ISST et le docteur Tencer portera sur les attentes vis-à-vis d'un tel bureau. Au-delà du terme « bureau de prévention », il convient de s'entendre sur la mission qui lui sera confiée et sa valeur ajoutée par rapport au

fonctionnement actuel. Une réunion sur ce thème particulier sera proposée durant la deuxième quinzaine de septembre, l'administration ayant déjà des propositions à soumettre sur le sujet.

M. Roland Breton poursuit sa présentation en évoquant les documents uniques d'évaluation des risques professionnels (DUERP). Les structures identifiées comme n'ayant pas été suffisamment actives pour les finaliser ou les actualiser ont été relancées.

Concernant le suivi des étudiants en établissement, la médecine de prévention ministérielle a pris contact avec la médecine universitaire sans obtenir de réponse sur le sujet.

S'agissant de la RH de proximité, une réunion doit être organisée.

Concernant la situation des différents sites (Pompidou, le CMN, Picasso, la DRAC Poitou-Charentes), le suivi est assuré en dehors du bureau de l'action sociale.

En matière de suivi des étudiants, **Mme Valérie Renault** déplore l'attitude de la médecine universitaire qui ne se saisit pas du sujet de la pénibilité, ce qui ne permet pas la traçabilité nécessaire. Elle souhaite donc qu'une solution soit recherchée avec le ministère de l'enseignement supérieur.

Concernant le centre Pompidou, aucune information n'a circulé après l'inspection de l'IGAC.

S'agissant du centre des monuments nationaux (CMN), **Mme Valérie Renault** rappelle que le CHSCTM du 9 avril a décidé de diligenter une mission d'évaluation des préconisations du premier rapport de l'IGAC. Cette demande a été précisée lors du CHSCTM du mois de juin. Or à ce jour, la mission n'a toujours pas été diligentée. La CGT insiste pour que cette mission soit menée.

Concernant le musée Picasso, le rapport a été rendu, mais n'a pas été communiqué aux représentants du personnel.

En ce qui concerne la DRAC Poitou-Charentes, **Mme Valérie Renault** n'est pas certaine que la situation se soit améliorée.

Concernant le musée national à Lodève, elle estime que des problèmes d'affectation se posent et signale que des discussions sont intervenues avec le SRH.

Enfin, s'agissant du musée des arts asiatiques, **Mme Valérie Renault** observe que les discussions autour du projet scientifique et culturel n'ont pas encore commencé.

M. Jean-François Collin annonce qu'une réunion de présentation du rapport du Centre Pompidou au cabinet a eu lieu récemment, ce rapport, définitif, est donc susceptible d'être communiqué. Concernant le musée Picasso, le rapport n'est pas diffusable en l'état et doit faire préalablement l'objet de certaines mises en forme.

Concernant le musée Guimet, **M. Jean-François Collin** pensait que la démarche avait été initiée.

S'agissant de la DRAC Poitou-Charentes, un audit social a été engagé à la demande du CHSCT, qui a missionné un prestataire selon un cahier des charges qu'il a élaboré. Le rapport

doit être remis avant la fin de l'année. **M. Jean-François Collin** indique avoir pris contact avec la nouvelle préfète de la région Poitou-Charentes, Mme Christiane Barret, laquelle lui a demandé du temps pour mesurer la situation qu'elle n'évalue pas, en première approche, dans les mêmes termes que son prédécesseur, qui s'est toujours contentée de communications orales sur le sujet et n'a jamais adressé la moindre ligne à **M. Jean-François Collin** pour expliquer son approche du service placé sous son autorité.

Mme Élisabeth Mayeur insiste sur l'urgence de la situation du CMN. Le CHSCTM s'est déjà penché à plusieurs reprises sur le problème et a nommé des experts qui ont rendu leurs rapports. Or, en dépit de ces interventions et de multiples rendez-vous, y compris avec le conseiller social, des cas individuels remontés jusqu'au ministère, la situation ne s'améliore pas. Des agents continuent de partir, à l'image d'un cadre ayant quitté récemment son poste alors qu'il était présent depuis plusieurs années et était très attaché à l'établissement. Tous les jours, des agents contactent le CHSCT pour exprimer leur mal-être, mais refusent qu'il intervienne par peur de représailles. Il n'est pas possible de s'en tenir au statu quo actuel et **Mme Élisabeth Mayeur** réclame une action forte de la part du ministère, afin qu'un véritable suivi se mette en place.

M. Jean-François Collin fait valoir qu'il a récemment participé au conseil d'administration du CMN, durant lequel il a pu entendre les prises de position des uns et des autres. Une organisation syndicale – au moins – conteste la réorganisation du CMN décidée par son président. Mais aucun élément précis ne témoigne d'un dysfonctionnement total de l'établissement. Il arrive dans tous les établissements que certaines situations posent problème et celles-ci doivent être traitées dans le cadre de l'établissement. Un bilan de la mise en œuvre des recommandations du rapport précédent doit être présenté, mais celui-ci devrait être établi au sein de l'établissement et dans le cadre de ses propres instances de concertation sociale, avant d'être répercuté auprès du CHSCTM.

Mme Valérie Renault rappelle qu'il a été décidé voilà un an de missionner l'IGAC pour évaluer les suites du rapport de préconisation. Un an et trois mois après, l'administration annonce un changement de méthode. Le rapport de préconisation de Xavier Roy, qui faisait suite à un autre rapport de l'IGAC, a donné lieu à une analyse très profonde du fonctionnement du CMN. **Mme Valérie Renault** considère que la direction du CMN ne peut pas négliger le rapport de l'IGAC, d'autant que le ministère avait réclamé la mise en place de certaines préconisations. Une mission d'évaluation paraît donc tout à fait justifiée.

M. Jean-François Collin ne voit pas d'inconvénient à ce qu'un bilan soit dressé, avec plus d'un an de recul, par un ou deux inspecteurs de l'IGAC, en collaboration avec les instances de l'établissement, avant qu'il ne soit présenté au CHSCTM. Il fait part de son accord sur le principe, à condition qu'il ne s'agisse pas d'une répétition de la mission d'inspection.

Mme Valérie Renault évoque le rapport concernant le musée Picasso, qu'elle craint de voir largement modifié.

M. Jean-François Collin explique qu'il n'est pas possible de rendre public un rapport visant nommément un certain nombre de personnes.

Mme Valérie Renault fait part de sa volonté de bénéficier d'une information sur les suites de l'enquête Oasis et ses résultats, afin de les comparer avec les suites de l'enquête de l'IGAC.

M. Jean-François Collin est d'accord, mais propose, avant d'évoquer cette enquête dans le cadre du CHSCTM, de contacter préalablement le nouveau président de l'établissement pour vérifier la façon dont il en aura rendu compte en interne. Sur le plan de la méthode, cette enquête s'est avérée très intéressante, et a obtenu un taux de réponse très élevé parmi le personnel.

Mme Valérie Renault demande à ce que les membres du CHSCTM puissent recevoir les documents de la nouvelle cartographie des CHSCT présentée lors du CTM.

M. Jean-François Collin propose d'adresser les documents présentés au CT à l'ensemble des membres du CHSCT.

Point n°3 : Présentation des résultats relatifs au recensement des facteurs de pénibilité au ministère de la culture et de la communication (pour information)

M. Roland Breton présente les résultats de l'enquête.

Ce recensement a été réalisé dans le cadre d'un chantier qui s'inscrit dans le prolongement de l'accord santé et sécurité de novembre 2009, et qui est la conséquence directe de la loi du 9 novembre 2010 sur la réforme des retraites portant généralisation de l'obligation de prévenir la pénibilité, avec des impératifs de traçabilité et de constitution d'un compte individuel pénibilité. Il est également à mettre en rapport avec le retour du docteur Tencer dans le cadre d'un précédent CHSCTM sur l'enquête Sumer, réalisée en 2010, qui abordait pour la première fois le secteur public alors qu'elle était précédemment consacrée principalement au secteur privé. Il était apparu alors une équivalence, voire, sur certains points, une primo-importance des risques dans le secteur public par rapport au secteur privé.

L'enquête a fait l'objet d'une ouverture par la DGAFP en début d'année, avec un point à l'ordre du jour du CHSCTM du 9 avril 2014, puis d'un groupe de travail le 30 avril et d'une réunion de l'ensemble des correspondants RH dédiée à ce sujet le 22 mai. Des réponses ont été demandées à l'ensemble du périmètre ministériel le 27 juin. Un retour concernant la totalité des services de l'administration centrale a été présenté lors du CHSCT d'administration centrale en juillet.

La première vocation du chantier engagé est l'identification des postes concernés. La DGAFP avait adressé aux services des éléments pré-remplis à partir du référentiel des métiers ministériels et il convenait d'enrichir cette base pour recenser et intégrer dans la cartographie, des métiers, pouvant être propres à certains établissements publics. La deuxième finalité de l'enquête consiste à renforcer la traçabilité des expositions et la troisième à présenter au CHSCT un bilan d'application des dispositions. Ces dispositions permettront à certains agents, à partir des points accumulés sur leur compte, d'évoluer plus facilement vers une reconversion, mais aussi de se former, de passer à temps partiel ou d'envisager un départ anticipé à la retraite.

Le dossier remis au CHSCT comporte le courrier adressé à l'ensemble des services, une fiche technique détaillant les 10 facteurs de pénibilité recensés par la loi de 2009, une synthèse des retours pour chaque structure sollicitée. Pour chaque service ayant répondu, le tableau joint à la synthèse permet de voir si le CHSCT, la médecine de prévention et l'ISST ont été consultés. Les observations de certains services sont également retranscrites. Le cœur du

document présente pour chacun des corps, chacune des fonctions et parfois chacun des métiers considérés, sur les trois facteurs identifiés (contraintes physiques, environnements physiques agressifs, rythmes de travail), la déclinaison des 10 facteurs de pénibilité. Il s'agissait d'identifier les expositions sans considération du nombre d'agents exposés ou d'une éventuelle non-exposition.

M. Roland Breton signale qu'en plus du répertoire des métiers de la culture et de la communication (RMCC) et des corps traditionnels du ministère, des métiers complémentaires ont été identifiés à l'occasion de cette enquête.

Mme Madeleine Anglard signale que le Musée de l'archéologie nationale et le domaine de Saint-Germain-en-Laye ont bien répondu à l'enquête contrairement à ce qu'indique le tableau des réponses.

Elle explique qu'un seul rappel a été adressé aux services pour cette enquête et qu'ils n'ont pas été contactés individuellement, ce qui peut nuire à la précision des données. Ainsi, certains établissements peuvent avoir organisé des CHSCT, mais leur réponse ne le mentionne pas, comme ils peuvent avoir consulté le médecin ou l'ISST, sans que cela n'apparaisse. C'est la raison pour laquelle le tableau n'est pas complet ou certaines réponses manquent de précision. L'enquête se poursuit. Le Conservatoire supérieur de musique et de danse de Paris vient ainsi de transmettre sa réponse qui n'a pu être intégrée au tableau. La totalité des réponses seront présentées ultérieurement au CHSCTM.

Mme Dominique Fournier signale que le recensement a été présenté au CHSCT de la DRAC Ile-de-France le 9 juillet, mais n'a pas donné lieu à avis en raison de l'absence de l'inspection et de la médecine de prévention.

Mme Carole Etienne-Boisseau signale que sur le secteur de la direction générale des patrimoines, elle s'est chargée du recensement des facteurs de pénibilité pour les entités qui relèvent des CHSCT du périmètre. Après plusieurs relances, toutes les réponses ont été obtenues de la part des 26 entités et intégrées par Mme Anglard. Le CHSCT de Pau s'est réuni sur cette question le 26 mai, le CHSCT de Saint-Germain-en-Laye le 10 juin, le CHSCT de Compiègne le 3 juillet, le CHSCT patrimoine et architecture le 16 juin, le CHSCT de la filière archives le 20 juin et le CHSCT de la filière musées le 30 juin. Le seul CHSCT qui n'a pu être réuni sur cette question spécifique parce que la réunion plénière du 20 mai s'est avérée trop courte est celui du C2RMF, qui a tout de même transmis ses réponses au questionnaire.

Mme Sylvie Serre signale que, pour l'INRAP, l'état qui apparaît page 26 ne tient pas compte du CHSCT qui a eu lieu récemment alors que les données figurant page 44/46 ont été actualisées suite à ce CHSCT.

Mme Madeleine Anglard explique avoir reçu deux documents de l'INRAP, l'un avant et l'autre après le CHSCT. Le premier aurait normalement dû être supprimé du document de synthèse au profit du second.

Mme Roxane Sirven fait observer qu'au niveau de l'INRAP, l'exercice n'est pas terminé. Il reste des propositions non validées et des propositions validées. Parmi les propositions non validées se trouve notamment le travail sur écran pour les administratifs, ce qui pose la question de la cohérence de la prise en compte des risques transversaux.

Mme Valérie Renault revient sur la méthodologie et évoque la réponse des services concernant les facteurs de pénibilité. Elle constate que 26 CHSCT au moins ont été consultés dans les délais impartis, ce qui n'est pas négligeable. Elle s'étonne que 30 services aient pu répondre sans consulter le CHSCT, ce qui est regrettable dans la mesure où la documentation est prête. En outre, elle déplore que 28 services ou établissements n'aient pas répondu, dont la DRAC Ile-de-France, la DRAC Haute-Normandie, la DRAC Picardie et la DRAC Réunion. Parmi les écoles nationales supérieures d'architecture, 50 % des établissements n'ont pas répondu, notamment ceux de Bordeaux, Nantes, Versailles, Paris-La Villette, Paris-Malaquais, Nancy, Normandie, Marne-la-Vallée, Saint-Étienne et Grenoble. **Mme Valérie Renault** déplore également l'absence de réponse de la bibliothèque nationale de France, du musée et domaine de Versailles, du château de Fontainebleau, de l'école d'art de Cergy, de l'ENSBA, de l'école supérieure d'art de Nancy, de l'école pilote internationale d'art et de recherche de Nice, de l'école nationale supérieure de la photographie d'Arles, de l'école du Louvre, de l'Institut national d'histoire de l'art (INHA), du conservatoire national supérieur de musique et de danse de Lyon et de l'opérateur du patrimoine et des projets immobiliers de la culture (OPPIC).

Mme Valérie Renault juge les observations et commentaires relatés dans le tableau sont intéressants. Elle remarque qu'il existe un écart entre le poste de l'agent et le recensement des risques relatifs à ce poste. Dans bien des cas, il apparaît que la manière dont les métiers ont été consignés ne correspond pas du tout à la réalité professionnelle des agents. Il conviendrait de s'intéresser d'abord aux facteurs de pénibilité du poste avant de raisonner en fonction du statut attaché au poste. La CGT souhaite que ce travail soit mené afin de permettre un traitement collectif de ces facteurs, même si le gouvernement entend privilégier un traitement individuel. **Mme Valérie Renault** fait observer que si tous les métiers devaient apparaître, le tableau comporterait des milliers de postes et serait difficile à analyser.

Mme Valérie Renault estime qu'il existe un autre écart entre une réglementation stricte et sévère et le ressenti des personnels concernant leurs conditions de travail et les risques de pénibilité, ce qui démontre que le décret n'est pas du tout adapté aux conditions de travail des agents. La conséquence est que les discussions entre administration et représentants du personnel au sein des CHSCT autour de la réalité des risques de pénibilité et leurs incidences pour la santé sont souvent âpres, l'administration invoquant le décret pour les minimiser. **Mme Valérie Renault** estime nécessaire d'approfondir l'enquête. La CGT tient à la consultation des CHSCT. Or un tiers d'entre eux n'ont pas été réunis sur le sujet, alors qu'une relance systématique au sein de la DGP a permis une consultation de 100 % des CHSCT. Il serait souhaitable qu'il en soit de même au sein de la direction générale de la création artistique (DGCA) ou la direction générale des médias et des industries culturelles (DGMIC). **Mme Valérie Renault** souhaite savoir si le CHSCT de l'école du Louvre a été consulté.

Mme Madeleine Anglard signale avoir fait état des réponses en sa possession concernant la consultation des CHSCT et qu'elle n'a pas eu le temps de rappeler individuellement chaque service.

Mme Nelly Le Meur fait état de difficultés non seulement dans les discussions entre administration et organisations syndicales, mais aussi avec les médecins de prévention locale. Les DRAC Alsace et Bourgogne n'ont recensé aucune exposition, à la différence de toutes les autres DRAC, alors que les métiers sont les mêmes. Cette situation pose question, sachant que les médecins de prévention n'ont pas toujours la même vigilance concernant la pénibilité posture. Ainsi, dans certaines régions, on a reconnu que la conduite était une posture

contrainte au-delà de 20 000 km par an, ce que certains médecins de prévention ne considèrent pas comme facteur de pénibilité. Les médecins de prévention ne sont pas non plus d'accord concernant la pénibilité du travail sur écran plus de 6 heures par jour. Dans certains cas, comme la région centre, de nombreux facteurs de pénibilité ont été recensés.

Mme Nelly Le Meur observe que les DRAC ont répondu à plus de 85 % au questionnaire et s'étonne de la diversité des réponses, les mêmes métiers étant considérés comme exposant à la pénibilité ou non selon les cas.

Mme Sylvie Serre estime que certaines DRAC manquent de connaissance en matière de pénibilité : ainsi, la DRAC Guyane a indiqué « absence d'exposition » alors que 4 agents travaillent sans climatisation depuis septembre 2013, dans une région où le risque de température élevée est réel. Il arrive que 4 facteurs de risque soient retenus pour un chef cuisinier, alors qu'un seul facteur est retenu pour un cuisinier. **Mme Sylvie Serre** considère que, dans certains cas, c'est la méconnaissance des métiers qui explique l'absence de risque identifié.

Le docteur Odette Tencer explique qu'il ne faut pas confondre risque et pénibilité. Le travail sur écran n'est plus une posture pénible reconnue depuis l'abrogation de l'arrêté du 11 juillet 1977 dans sa totalité et le décret de mai 2012. Le Conseil d'État est revenu sur ce décret pour un vice de forme, le ministère de l'agriculture ayant omis de le signer, mais il n'est pas remis en cause sur le fond. Les facteurs de pénibilité doivent être considérés tels qu'ils sont décrits par les textes. La conduite peut entraîner un risque en raison des vibrations, mais pas en tant que posture. **Le docteur Odette Tencer** considère qu'il faut s'entendre sur le sens de ces différents termes.

Mme Valérie Renault affirme que pour de nombreuses instances, les postures pénibles sont liées au travail sur écran et à l'ergonomie des postes. Elle considère qu'un problème se pose à ce niveau sein du ministère de la culture. Même si la posture pénible n'est pas reconnu réglementairement, le ressenti des personnels concernant leurs conditions de travail est certainement lié à une ergonomie des postes à revoir.

Mme Valérie Renault pointe un manque de cohérence entre les corps de la filière des métiers d'art. Elle considère que les agents sont exposés aux mêmes risques, quelle que soit leur catégorie. Un ébéniste dans le corps des adjoints techniques des administrations de l'État (ATMC), un ébéniste technicien d'art ou chef de travaux d'art, dans le domaine de la restauration bois, ou un ébéniste présentant des collections bois, sont soumis aux mêmes risques, de même que les menuisiers en siège catégories C et B, ou encore les créateurs prototypes en bois catégories B et A. Elle souhaite qu'un certain nombre d'éléments soient revus au moment de la consolidation du tableau.

Il existe d'autres incohérences au niveau de la filière ASM, pour lesquels des risques sont identifiés. Ailleurs, ils sont appelés techniciens du patrimoine parce qu'ils sont contractuels, alors que les postes sont les mêmes, et les risques retenus sont totalement différents selon les établissements.

Mme Valérie Renault souligne une autre difficulté concernant le travail de nuit, qui fait l'objet d'un régime dérogatoire au sein du ministère de la culture, avec une durée maximale de 15 heures 30 prévue par décret, notamment pour la filière Accueil Surveillance et Magasinage. Par ailleurs, les Inspecteurs et conseillers de la création, des enseignements

artistiques et de l'action culturelle (ICCEAC) considèrent qu'ils interviennent partiellement de nuit, puisqu'ils assistent deux à trois fois par semaine à des spectacles, ce qui les amène à terminer leur journée à minuit ou une heure du matin. **Mme Valérie Renault** évoque en outre la situation rocambolesque du métier d'archéologue, pour lequel aucune pénibilité n'est plus répertoriée. Elle souhaite que la discussion se poursuive sur l'ensemble de ces problématiques.

M. Jean-François Collin s'interroge sur le meilleur moyen d'avancer dans la discussion. Il considère que si le corps d'appartenance ne dit rien de la pénibilité, pas plus que le métier, puisque tout dépend des conditions dans lesquelles il est exercé, la véritable difficulté pour cerner la pénibilité – et non pas le risque – est qu'il faut se livrer à un examen individuel des conditions de travail de chacun des agents du ministère, ce qui représente un travail considérable qui se prête assez mal à la synthèse. Chacun peut être conduit à exercer son métier dans des conditions spécifiques comportant un aspect de pénibilité particulier, lequel devra être pris en compte le moment venu, mais cela n'a rien de systématique. Il ne s'agit pas de se livrer à un nouvel examen des risques, lequel a été réalisé dans le cadre des DUERP. La pénibilité est liée à un objectif de négociation visant à la prendre en compte dans les conditions de départ à la retraite. Ce sujet ne peut pas être traité globalement, mais doit l'être de telle sorte qu'on puisse mettre en évidence les situations individuelles de pénibilité.

M. Frédéric Maguet remercie l'ensemble des acteurs ayant pris part à ce recensement pour l'ampleur du travail accompli. Il estime que cette synthèse montre le chemin restant à parcourir, car il s'agit, à partir des données remontées de tous les établissements, de parvenir à une culture partagée sur le sujet, ce qui n'a rien d'évident. Le bilan présenté est un résultat d'étape et il faut s'interroger sur les étapes ultérieures et sur le but poursuivi. La démarche fait apparaître certains biais méthodologiques, comme on pouvait s'y attendre en travaillant à partir des corps et non des postes. Selon les orientations des différentes organisations syndicales, les positions sont nuancées. Les trois organisations présentes ce jour ne sont pas favorables au compte individuel de pénibilité et préfèrent des approches plus globales, prenant en compte la prévention plutôt que la réparation individuelle *a posteriori*. L'enquête permet néanmoins de faire remonter un certain nombre d'éléments témoignant des conditions de travail réelles des agents, et dont il faut tenir compte. Il existe en effet des facteurs de pénibilité qui n'avaient pas été imaginés *a priori*. La question est de savoir s'il faut continuer à avancer en raisonnant par corps, ce qui amène à associer plusieurs catégories d'agents aux mêmes facteurs. Si l'on souhaite s'appuyer sur les postes et les situations, il faut accorder davantage de place à l'enquête et traiter les observations remontées du terrain de façon beaucoup plus attentive. Cela signifie qu'il faut parler non pas en termes de corps statutaires, ni même de métier au sens du RIME et encore moins du RMCC, mais parler en termes de fonctions réellement occupées, ce qui suppose un travail considérable. **M. Frédéric Maguet** estime tout à fait possible de travailler à partir de situations spécifiques et individuelles sans pour autant aboutir à un compte individuel.

Il considère par ailleurs que la première étape de synthèse soulève de nombreuses questions. On peut notamment se demander pourquoi certains établissements répondent et d'autres pas, et pourquoi ceux qui répondent le font après avoir consulté les instances et d'autres sans aucun partage préalable. Il manque une culture commune entre les différents établissements, qui leur permettrait de répondre à une telle enquête et d'organiser un véritable dialogue avec le groupe de travail.

Mme Roxane Sirven rappelle que la DGAFP réclame une cartographie des métiers pénibles au sein des différents ministères, ce qui justifie une approche métier et non une approche par activité ou par individu. Il ne s'agit pas d'un dispositif de réparation. Les données doivent encore être affinées, notamment en matière de seuils d'exposition, ce qui renvoie à des débats en d'autres lieux, la CGT n'étant pas favorable au compte pénibilité.

Mme Roxane Sirven relève que la note d'accompagnement n'a pas été présentée aux CHSCT. Elle était à destination des présidents de CHSCT et non de leurs membres, ce qui est regrettable car cette note précisait la façon dont le tableau devait être rempli. L'exercice demandé consistait à cocher, pour les métiers représentés dans l'établissement, la case correspondant à chaque risque, dès lors qu'au moins un agent y était exposé, même sur une activité temporaire. Ce point est fondamental car, dans la filière d'art, les situations varient selon les corps, alors que tous les agents sont exposés. Une distinction sur la fréquence d'exposition ne paraît pas utile. Au niveau de l'INRAP, la question de la fréquence d'exposition a donné lieu à des débats assez âcres au niveau du CHSCT. L'administration considère qu'un agent qui n'exerce une activité qu'un mois par an ne doit pas être recensé. L'administration de l'INRAP considère qu'elle n'emploie aucun spécialiste à plein temps sur ses activités. Les spécialistes ne sont pas considérés comme spécialistes à plein temps parce qu'ils interviennent sur des missions et sont archéologues le reste du temps. Les risques identifiés pour les spécialistes sont moins nombreux que pour les archéologues. Mais il s'agit bien d'archéologues disposant d'une spécialité. La spécialité aurait un intérêt en termes de plus-value si elle permettait d'identifier des risques qui n'existent pas pour la catégorie de base des archéologues, comme pour les archéologues plongeurs, même si ces derniers n'effectuent pas des plongées toute l'année. Dans tous les autres cas, les risques des spécialistes sont moins nombreux que pour les archéologues. **Mme Roxane Sirven** estime que ce débat, qui a perturbé la réunion de CHSCT de l'INRAP et n'a pas été tranché, aurait pu être évité si l'on raisonnait à partir du métier et non les activités.

Mme Roxane Sirven évoque par ailleurs la question du travail répétitif, qui a également fait l'objet de débats sans fin, notamment en ce qui concerne les postures pénibles. Le travail sur écran n'est pas considéré comme posture pénible par le décret, mais il se retrouve coché dans bien des cas par les CHSCT, ce qui pose un problème de cohérence. Le travail répétitif est souvent associé au travail à la chaîne, mais un même geste effectué plusieurs fois sur longue période s'apparente à un travail à la chaîne. Ce risque est difficile à mesurer car il faut pouvoir mesurer la cadence à laquelle sont réalisées certaines tâches dans une journée, ce que les services n'ont pas toujours la possibilité de faire. Un tel travail aurait dû être mené depuis des années, ce qui aurait facilité l'élaboration du tableau des risques.

Mme Valérie Renault estime qu'il serait trop facile de qualifier la démarche « d'usine à gaz » pour la discréditer comme le fait le Medef. La DGAFP a souhaité établir une cartographie des métiers à risques pénible. La CGT aurait préféré que l'administration se dote de listes de postes et de listes de statuts et d'emplois à caractère pénible, mais elle n'est pas d'actualité. **Mme Valérie Renault** considère que la stratégie de « l'usine à gaz » ne protège pas les personnels. La CGT souhaitait contribuer à établir la cartographie, en précisant que la partie réparation ne devait pas être traitée dans le cadre de cette négociation. La CGT n'exclut pas de mettre certains statuts particuliers sur le service actif pour des métiers extrêmement pénibles. En effet, on peut encore mourir de l'emploi qu'on occupe au sein du ministère de la culture des suites d'une maladie strictement professionnelle. **Mme Valérie Renault** regrette qu'il n'existe aucune donnée démographique permettant d'établir les durées d'existence en bonne santé des personnels après la retraite. La CGT n'est pas favorable au compte pénibilité parce qu'il s'avère particulièrement injuste. Elle n'exclut pas le recours au service actif, mais

considère qu'il doit être porté dans d'autres instances. La CGT souhaite que la cartographie ne l'empêche pas de porter ses revendications dans le cadre interministériel. La CGT demande que les services qui n'ont pas consulté leur CHSCT fassent l'objet d'une relance, de même que ceux qui n'ont rien fait ou qui ont reporté l'exercice à septembre, afin que la consultation des CHSCT intervienne dès la rentrée.

Par ailleurs, la CGT demande qu'une consolidation des différents recensements soit réalisée dans le cadre d'un groupe de travail paritaire au sein du ministère de la culture. Il n'est en effet pas normal de constater de telles différences dans le recensement des risques et des facteurs de pénibilité entre les techniciens du patrimoine et les agents d'accueil et de surveillance, alors que les personnels du CMN et ceux des musées font face peu ou prou aux mêmes contraintes. **Mme Valérie Renault** fait observer que la consolidation globale au niveau de la DGAFP à partir du RIME apparaît beaucoup plus difficile à établir avec les outils disponibles, trop éloignés de la réalité. La CGT propose de s'accorder sur un document consolidé au niveau du ministère de la culture, basé sur les statuts ou sur la circulaire de 2009, outil connu des services, et lisible par tous. Par ailleurs, la CGT souhaite que cette consolidation donne lieu à une consultation du CHSCTM à la rentrée, après consultation de tous les CHSCT. Cette consultation fin 2014 permettrait de disposer d'une référence. Si la législation privilégie les comptes pénibilités individuels, la CGT entend défendre la notion de service actif.

M. Jean-François Collin rappelle, comme indiqué dans le document adressé à tous les services, que le recensement a deux finalités.

- La première consiste à sensibiliser les services à la prévention des risques et de la pénibilité des métiers, ce qui peut être facilité par le travail qui vient d'être accompli, même s'il mérite d'être complété par une relance de ceux qui n'ont pas répondu et un appel à répondre en impliquant les CHSCT dans la démarche.
- La seconde consiste à tirer des conséquences de ce recensement sur le plan individuel.

Il souhaite que le SRH donne des indications sur la façon dont il convient de passer d'un recensement par corps à une traduction en termes de métiers. Quelques pistes existent en la matière et doivent permettre de répondre à la commande passée. La vertu principale du travail accompli reste la prise de conscience à laquelle il participe de la nécessité de développer les comportements de prévention, en s'interrogeant sur les facteurs de pénibilité propres à chacun des métiers dans l'ensemble des univers de travail.

M. Frédéric Maguet souhaite que le tableau permette de distinguer les lignes vides parce qu'elles n'ont pas été renseignées de celles qui sont vides parce qu'aucun facteur de pénibilité n'a été recensé. Sur de nombreuses pages, certaines lignes comportent de nombreuses croix, alors que les lignes suivantes n'en comportent aucune parce qu'elles n'ont pas été renseignées.

Mme Madeleine Anglard explique que la démarche a consisté pour chaque service à travailler en fonction de son effectif et non pas à partir du RMCC. L'absence de croix signifie que la filière n'est pas exposée dans le service ou bien n'apparaît pas au sein de l'effectif.

M. Christophe Castell confirme que l'ensemble des organismes seront relancés dans le but de consolider certains travaux avant d'envisager une mise en cohérence. Pour l'heure, dans la plupart des cas, le travail a été mené avec les médecins de prévention et les ISST, et il a donné lieu à un passage en CHSCT. Néanmoins, il existe des interrogations méthodologiques

concernant la différence entre risque et pénibilité, les facteurs d'exposition. Une note définissant les facteurs de pénibilité au regard du code du travail a été fournie aux services. Dans certains cas, une tâche a été recensée comme répétitive alors qu'elle ne l'est pas au regard du code du travail. Le SRH va s'efforcer de distinguer les cas dans lesquels l'absence de croix témoigne d'une absence de personnel dans la catégorie considérée des cas où l'établissement a considéré que les personnes présentes n'étaient pas exposées au risque.

M. Christophe Castell estime lui aussi que le principal intérêt de la démarche est son aspect pédagogique. L'implication de tous les acteurs est un aspect important. D'ailleurs, le SRH attendra de disposer des retours de certains établissements qui n'ont pas encore réuni leur CHSCT avant d'envoyer les éléments à la DGAFP.

M. Frédéric Maguet considère que pour un nombre de croix reportées équivalent, un certain nombre de métiers (Adjoint de Surveillance et Magasinage, archéologue) mériteraient plus que d'autres de passer en service actif.

Mme Roxane Sirven souhaite que le principe d'une réunion de travail à la rentrée soit acté, de même que celui d'une relance des services qui n'ont pas répondu ou qui n'ont pas consulté leur CHSCT. Elle estime que la démarche au sein de l'INRAP mérite d'être revue, où des désaccords de fond persistent et où la sous-division opérée parmi les archéologues n'a aucun sens. Le tableau de l'INRAP peut être intéressant dans une logique de réparation, mais pas pour répondre à la demande de la DGAFP, alors que l'occasion est donnée de lui faire prendre conscience que le métier d'archéologue s'accompagne de fortes pénibilités.

Mme Valérie Renault indique que la DGAFP n'a pas répertorié le métier d'archéologue dans son répertoire des métiers. Les métiers d'archéologues ont de très fortes pénibilités, celles-ci ont notamment conduit à quelques licenciements parmi les archéologues.

Mme Carole Etienne-Boisseau précise que la fiche explicative a été largement diffusée aux services pour les aider à remplir le document, ainsi qu'aux CHSCT. Elle estime en revanche que la démarche n'a pas suffisamment associé les CHSCT à la réflexion sur la notion même de facteurs de pénibilité, si bien que les représentants du personnel n'ont pas eu le temps de se les approprier. C'est ce qui explique l'hétérogénéité des réponses. Il a ensuite manqué un temps d'échange avec les établissements pour rectifier le tir et approfondir la thématique.

En termes de méthodologie, **M. Christophe Castell** considère qu'une extraction des métiers tels qu'ils apparaissent dans le SIRH doit permettre de les relier à des corps. Cette première grille d'analyse permettra de retranscrire l'enquête par corps en fonction des métiers. Il s'agirait d'utiliser une photo de l'occupation des métiers du ministère par les différents corps pour établir un lien entre les deux. Quant aux métiers spécifiques qui ne figurent pas au RMCC ou au RIME, tel que celui d'archéologue, ils sont irréductibles à la grille de lecture qui a été fixée et doivent donner lieu à des échanges spécifiques avec la DGAFP, d'autant que certains de ces métiers sont parmi les plus exposés à la pénibilité. La transcription de l'analyse passe par l'utilisation de la grille de la DGAFP, qui est exclusivement métier et du système d'information RH, qui permet de connaître la situation des agents, leur corps d'appartenance et, pour la plupart d'entre eux, des références métiers RIME ou RMCC. À partir de là, une extraction est possible permettant de rapprocher les métiers et les corps. Cette transcription s'annonce délicate, mais l'utilisation des données du SIRH est la seule solution envisageable.

M. Frédéric Maguet appelle à la prudence dans l'utilisation qui sera faite du tableau car certains emplois sont repérés comme ayant des facteurs de pénibilité importants : archéologues, ASM, et certains corps techniques tels que les jardiniers. Si on s'en tient au tableau communiqué, on constate en page 3 que l'ensemble des corps de recherche ont des facteurs de pénibilité maximum. Or personne ne revendique le service actif pour les techniciens de recherche et les ingénieurs d'étude.

Mme Dominique Fournier estime que les données du tableau sont faussées. Dans le cas des DRAC, par exemple, les informations permettant d'étayer les décisions sur les facteurs de pénibilité ne sont pas communiquées en amont aux CHSCT, et les choix qui apparaissent n'ont donné lieu à aucune consultation préalable.

Mme Valérie Renault estime que ce recensement doit être consolidé au niveau ministériel avant transmission à la DGAFP. Le RIME, tout comme le RMCC, qui reprend la même matrice ne donne jamais d'équivalence pour une fiche métier, une catégorie et un statut en tant que tel. Mais il existe suffisamment de compétences au sein du ministère pour savoir établir des correspondances entre les fiches métiers du répertoire et les corps. **Mme Valérie Renault** fait observer que pour les établissements publics disposant de quasi-statuts ou de quasi-quasi-statuts, la méthodologie basée sur le RMCC ne permet pas un recensement exhaustif des facteurs de pénibilité pour tous les métiers. Or l'enquête permet de découvrir qu'il existe des facteurs de pénibilité pour des métiers autres que les archéologues, les jardiniers ou les ASM. La difficulté est donc de parvenir à l'exhaustivité du recensement pour ne pas laisser passer certains métiers aux pénibilités non reconnues, mais, pourtant réelles, comme celui d'ébéniste, dont on meurt aujourd'hui.

M. Christophe Castell confirme que certains métiers du ministère de la culture n'apparaissent pas dans le RIME, pas plus que dans le RMCC. Ces métiers seront malgré tout pris en compte et portés auprès de la DGAFP sur la base des éléments recueillis grâce à l'enquête, qui donne l'occasion de les caractériser alors qu'ils sont au cœur de la vie du ministère même s'ils ne sont pas pris en compte. Les informations obtenues, même si elles ne sont pas encore exhaustives, constituent une base sérieuse pour catégoriser l'exposition de ces métiers à la pénibilité. Il s'agira de cas particuliers dans les données remontées à la DGAFP. Pour les métiers du RIME, un système de transposition sera mis en place et les métiers non répertoriés seront traités à part. Il n'est pas possible de cadrer totalement et exclusivement avec l'enquête DGAFP.

Dans l'immédiat, le SRH va relancer les établissements et services qui n'ont pas répondu ou qui n'ont pas consulté leur CHSCT, les ISST ou les médecins de prévention. Le calendrier fait qu'un certain nombre d'écoles sont désormais fermées et qu'il ne faut pas attendre de retour de leur part avant le milieu du mois de septembre.

Mme Madeleine Anglard confirme que les écoles ferment le 15 juillet et rouvrent en septembre pour les inscriptions. Ainsi, les CHSCT de rentrée pourront difficilement être programmés avant le mois d'octobre et les retours parvenir avant le mois de novembre.

M. Christophe Castell estime que tout ce qui pourra être collecté d'ici fin septembre permettra d'alimenter le groupe de travail, mais que l'exhaustivité ne sera jamais atteinte. Tout sera fait pour maximiser le taux de retour avant de lancer un travail commun avec les représentants du personnel fin septembre pour aboutir à une version certes enrichie, mais pas exhaustive.

M. Frédéric Maguet demande, au-delà des contraintes de la DGAFP, s'il est prévu de lancer une deuxième phase de l'enquête, en affinant le questionnaire, afin d'obtenir davantage d'indications et d'aboutir à une enquête nationale permettant de sensibiliser tous les établissements aux nécessités de prévention. Il s'agit de poursuivre l'effort en affinant la méthodologie.

Mme Roxane Sirven remercie les services qui ont permis la réalisation de l'enquête, mais rappelle que le recensement est, depuis plusieurs années, l'une des priorités du programme annuel de prévention ministériel et que la CGT demande également depuis des années aux établissements et services de faire de la prévention de la pénibilité une priorité, en commençant par un recensement des activités pénibles. Si le travail de recensement des métiers pénibles au sein du ministère avait été réalisé depuis deux ans, les informations seraient déjà disponibles, la consolidation aurait déjà eu lieu et aurait été adressée à la DGAFP.

M. Jean-François Collin explique que ce travail a été engagé avec retard, mais se félicite néanmoins qu'il ait enfin été lancé, d'autant qu'il aboutit à des résultats significatifs, qui témoignent de ce qu'un certain nombre de services se sont véritablement emparés de la démarche. Il reste à présent à relancer les établissements qui n'ont pas encore répondu, avec un objectif de mi-octobre ou fin octobre pour la consolidation des données et la réunion d'un groupe de travail qui pourra prendre connaissance des résultats consolidés, de leur transformation sous une forme livrable à la DGAFP après passage des corps aux métiers. Sur cette base, un prolongement de ce travail pourra être envisagé pour en faire un levier d'action dans la totalité des lieux de travail dépendant du ministère.

Mme Valérie Renault estime que la temporalité peut être améliorée. Elle signale que l'école nationale supérieure d'architecture de Lyon a trouvé le temps d'organiser un CHSCT, mais craint qu'il ne faille rien attendre de plus des autres écoles d'architecture, ce qui n'empêche pas de les relancer. Avec les écoles d'art, il sera également très difficile d'obtenir les informations, le conservatoire national de musique et danse de Paris ainsi que le CNC ayant déjà répondu, comme l'on pouvait s'y attendre. **Mme Valérie Renault** considère néanmoins qu'il est possible d'aller beaucoup plus vite.

M. Jean-François Collin fait part de ses doutes à ce sujet.

Mme Valérie Renault fait observer que pour certains sujets, on sait aller beaucoup plus vite, mais que pour la prévention des risques professionnels, qui sont pourtant une priorité ministérielle depuis des années, rien n'est fait.

Concernant le groupe de travail sur la consolidation, **Mme Valérie Renault** affirme qu'il est indispensable que l'administration fournisse préalablement la documentation permettant de tenir une réunion efficace. Si aucun document n'est remis, comme ce fut le cas après le CHSCTM du 9 avril, la réunion du groupe de travail est inutile et ne représente qu'une perte de temps. Les organisations syndicales avaient demandé le tableau des statuts avec les spécialités et les grilles de fonction et d'emploi de la circulaire Albanel. Ce message n'a pas été relayé et l'administration n'a pas fourni les informations demandées. **Mme Valérie Renault** souhaite que l'on différencie le groupe de travail sur la consolidation au niveau du ministère de celui sur la passerelle avec la DGAFP, qui pourra se réunir après le CHSCTM. Avant cela, il convient de valider la consolidation ministérielle et donc d'adresser les

documents nécessaires, lesquels doivent faire apparaître les emplois et les métiers existants pour chaque établissement.

Mme Madeleine Anglard ne peut laisser affirmer que l'administration n'a fourni aucun document avant la première réunion de travail sur le recensement, puisqu'elle a communiqué le tableau et le RMCC. Les services sont nombreux à s'étonner que la démarche n'ait pas été menée à partir du répertoire des métiers et **Mme Madeleine Anglard** fait observer que c'est bien ce travail qui va devoir être repris dans une deuxième étape.

Mme Valérie Renault explique que la meilleure façon de procéder consistait à réfléchir à partir des postes et non des métiers. Les organisations syndicales se sont adaptées au fait qu'il n'existait aucun répertoire des pénibilités sur les postes. **Mme Valérie Renault** regrette d'avoir perdu trois heures lors de la réunion du groupe de travail, puisqu'il ne s'est agi que de redites des propos tenus lors du CHSCTM.

Mme Madeleine Anglard souligne que le travail ne se résume pas à ce qui se fait en séance. Il a fallu solliciter l'administration centrale, collaborer avec le bureau de la mobilité et de la formation, et mobiliser les collègues de l'ensemble des services dans toute la France. Il manque à ce jour 28 réponses en raison de délais particulièrement courts, mais tout sera fait pour les obtenir.

Mme Dominique Fournier signale qu'il existe une déclinaison du RMCC pour les DRAC qui n'a pas été utilisée. Elle demande sur quoi se sont appuyées les DRAC pour fournir leurs données.

Mme Madeleine Anglard indique que tous les services ont répondu par rapport aux tableaux qui leur ont été communiqués, selon des métiers classés par filière, corps et spécialité. La demande qui leur était adressée n'allait pas au-delà.

M. Christophe Castell indique que l'administration va relancer dès ce jour l'ensemble des organismes n'ayant pas encore répondu afin de compléter le tableau, ainsi que ceux qui n'ont pas consulté leur CHSCT afin qu'ils puissent le faire dans les plus brefs délais. La lettre de cadrage expliquant la méthodologie sera rediffusée à cette occasion, de même que la note sur les facteurs de pénibilité. Par la suite, probablement fin septembre, il sera possible de travailler sur ces retours complémentaires.

M. Christophe Castell fait valoir qu'il devra s'enquérir du nouveau calendrier de la DGAFP sur le sujet, car elle attend les retours des ministères pour engager, à l'automne, des négociations au niveau de l'ensemble de la fonction publique. Ce calendrier est important car il déterminera le temps disponible pour approfondir le travail de recensement au niveau du ministère de la culture. Un groupe de travail pourra se réunir dès la fin du mois de septembre si le calendrier de la DGAFP l'impose, afin de travailler à partir du tableau enrichi des nouvelles données consolidées, et dont les éventuelles « anomalies » – notamment sur les écarts constatés entre catégories A, B et C d'un même métier – pourront être discutées dans le cadre du groupe de travail. Il conviendra également d'aborder la question de la transcription en termes de métiers.

Mme Dominique Fournier souhaite faire acter que les documents devront être fournis aux représentants du personnel en CHSCT.

M. Jean-François Collin propose de demander aux correspondants du secrétariat général dans les établissements de transmettre les documents.

Mme Valérie Renault juge préférable de l'acter car, dans les établissements, les notes reçues par le président de l'instance ne sont jamais transmises aux représentants du personnel en CHSCT.

M. Jean-François Collin confirme que consigne sera donnée de diffuser les notes transmises à l'occasion de la relance.

Point n°4 : Normes de surfaces et conditions de travail dans le cadre de la politique immobilière ministérielle : proposition de l'administration-ISST (pour information

Mme Marie-Claude Vitoux présente ce point qui fait suite à une demande récurrente de la part de la CGT d'une définition de normes de surface au sein du ministère, telles qu'elles existent dans un certain nombre de corps d'inspection (éducation nationale et enseignement supérieur, notamment). Cette demande est adressée aux inspecteurs santé et sécurité des conditions de travail. Les inspecteurs n'entendent pas participer à la définition d'une norme, dans la mesure où de telles normes n'existent pas. Il existe en revanche des recommandations telles que les normes AFNOR. Les ISST s'efforcent, dans le cadre de leur mission, de vérifier la façon dont, au sein d'un espace, les conditions de travail et d'équipement mobilier sont adaptées à l'homme. L'administration n'entend donc pas édicter de normes ni de recommandations en la matière, mais poursuivra son travail relatif à l'organisation spatiale des lieux de travail.

Mme Valérie Renault confirme que la CGT est à l'origine de ce point de l'ordre du jour. Elle signale qu'en dehors des ISST du ministère de l'enseignement supérieur et de la recherche, qui sont intervenus notamment sur un établissement public du ministère de la culture, les ISST des finances interviennent également régulièrement sur ces questions. Il ne s'agit pas de demander aux ISST de définir une norme. La CGT demande si le ministère de la culture, dans le cadre des travaux sur la politique immobilière, avec l'éclairage des ISST, est disposé à édicter des recommandations, afin de penser l'occupation des locaux de manière ergonomique et non plus simplement en termes de surface foncière. La CGT regrette que les ISST de la culture ne soient pas en mesure de soumettre une proposition écrite pour l'intégrer au vade-mecum sur la politique immobilière ministérielle, pour compléter les procédures usuelles des services par des procédures en matière de risque professionnel et en matière immobilière. Une proposition débouchant sur une délibération du CHSCTM, puis sur une note ou une circulaire, pourrait utilement compléter ce vade-mecum.

Mme Marie-Claude Vitoux rappelle que dans le cadre de l'enquête sur la pénibilité, les représentants du personnel ont fait remonter leurs préoccupations en matière d'ergonomie de travail. Il s'agit bien en effet de conditions de travail adaptées à l'homme sur des surfaces à propos desquelles des recommandations AFNOR existent. L'inspection s'attache à vérifier le respect de ces recommandations en tenant compte de la nature des espaces. Cette vigilance peut faire l'objet de formes de rappels, mais il n'est pas question de rappeler ce que sont les standards de surface qui existent déjà.

Mme Valérie Renault demande de quelle façon cette préoccupation peut figurer dans le vade-mecum, de telle sorte que les services comprennent bien ce qu'attend le ministère de la culture.

Mme Marie-Claude Vitoux n'entend pas préjuger du contenu du vade-mecum, mais explique qu'il existe des recommandations rappelant certaines exigences dans les espaces-surface en matière d'unités de passage, de débattements de tiroir, de hauteur d'étagères, etc., lesquelles font référence au code du travail dans sa partie législative et réglementaire.

M. Jean-François Collin suggère de préparer, pour la prochaine réunion du CHSCTM, un document rappelant un certain nombre de règles ou renvoyant aux textes applicables, sans réécrire ce qui a déjà été écrit, afin de faciliter le travail des responsables de service.

Mme Marie-Claude Vitoux confirme qu'il s'agit d'une hypothèse envisageable.

M. Frédéric Maguet fait valoir que les débats intervenus au moment de la densification des espaces au sein de l'administration centrale ont montré toute l'importance de disposer de vade-mecum explicites en termes de recommandations et de normes à respecter au sein du ministère. Un référentiel clair préalablement visé par l'administration et le CHSCTM peut prémunir contre les dérapages éventuels.

Mme Marie-Claude Vitoux affirme que les inspecteurs se montrent toujours vigilants quant au respect des recommandations dans l'utilisation des espaces affectés au travail des collaborateurs. Ils ne raisonnent pas à partir d'une surface théorique recommandée, mais sur la réalité de l'occupation des espaces et de l'ergonomie des équipements.

Mme Valérie Renault estime que la situation « dans la vraie vie » n'est pas exactement celle qui est décrite. Après les déménagements au sein de l'administration centrale faisant suite à la RGPP, la densification des espaces s'est révélée très forte, puisque l'on a abouti à des surfaces de 7 m² par agent. Les ISST ne semblent pas être intervenus pour l'empêcher, à la différence des agents qui se sont élevés contre ces choix. La CGT souhaite qu'une doctrine figure dans le vade-mecum pour éviter que la surface utile nette de 7 m² chère à France Domaine ne devienne la norme au sein du ministère de la culture.

Mme Marie-Claude Vitoux fait observer que les premiers responsables de l'organisation des espaces de travail sont les chefs de service et refuse que l'inspection soit instrumentalisée de la sorte. Il n'est pas question d'édiction de normes ou de réglementation, mais simplement de respect de recommandations. Or les ISST ont émis des rapports pointant de mauvaises organisations d'espaces de travail, avec demande de mesures immédiates à la clé.

M. Jean-François Collin estime qu'en dehors de ce que mentionnent les rapports, un document pourrait rappeler un certain nombre de règles à observer pour l'implantation des services. Il ne s'agit pas d'inventer de nouvelles règles, mais bien de rappeler l'état du droit en la matière. **M. Jean-François Collin** signale par ailleurs que France Domaine et le conseil de l'immobilier de l'État assurent avec beaucoup de zèle le contrôle des normes d'occupation des différents services, celles du ministère de la culture étant très supérieures à la moyenne de ce qui est constaté ailleurs et très éloignées des 7 m² par agent.

Mme Valérie Renault explique que suite aux remous provoqués par les déménagements passés, France Domaine a fini par admettre que certains métiers avaient besoin de davantage d'espace professionnel. La CGT ne demande pas plus aux ISST de la culture qu'à ceux des finances ou de l'enseignement supérieur et de la recherche. Mais elle juge nécessaire que les ISST du ministère s'expriment sur le sujet. **Mme Valérie Renault** note que Mme Vitoux a répondu favorablement à la demande de produire un document écrit pour le prochain CHSCTM.

Mme Marie-Claude Vitoux le confirme.

Point n°5 : Rôle des CHSCT des entreprises utilisatrices dans le cadre d'intervention d'entreprises extérieures : l'exemple du Louvre (pour information)

M. Christian Galani annonce que la CGT culture a demandé à ce que soit abordée pour information la question des entreprises utilisatrices dans le cadre d'intervention d'entreprises extérieures. Il donne lecture de la déclaration suivante.

« D'emblée, cette question vaste, complexe et épineuse ne saurait être épuisée nous semble-t-il en faisant l'objet d'un traitement simplement ponctuel. Au contraire, elle mériterait que soit ouvert un vaste chantier de réflexion, en prenant appui sur la réalité sociale des conditions d'hygiène et de sécurité des agents travaillant au sein des entreprises extérieures qui interviennent pour des établissements utilisateurs de main-d'œuvre au sein de notre ministère. Il nous paraît d'autant plus important de mener ce chantier qu'il en va tout simplement parfois de la vie d'êtres humains au travail.

Partant de cette base, qui n'est pas des moindres, notre argument se propose de viser à répondre à deux exigences : non seulement, évidemment, s'inscrire dans le réel, appréhendé dans les méandres de ses particularités, mais également accéder à un certain degré de généralité permettant de définir le rôle crucial à jouer par les CHSCT de nos établissements, qui ont fréquemment, voire surtout de plus en plus, recours à l'utilisation de main-d'œuvre sous des formes juridiques variées, notamment, par effet de cascade, sous celle de la sous-traitance.

Modestement, pour répondre à cet exercice auquel nous ne prétendons en aucun cas satisfaire pleinement d'un seul jet, il nous a semblé pertinent d'aborder la question pour commencer de façon pragmatique, en partant d'une situation concrète. On le sait, le musée

du Louvre fait, à maints égards, figure de proue de par son rayonnement culturel au sein de notre ministère. Bien plus, il nous fournit matière à réflexion s'agissant de la question qui nous occupe, comme en témoignent différents débats qui se sont tenus dans de récents CHSCT de cet établissement.

Nous tenons à préciser qu'il n'est pas ici question de reproduire à l'identique, de façon purement stérile, des échanges qui ont déjà eu lieu au niveau de l'instance compétente au musée du Louvre. Du reste, ce risque est peut-être ce qui a dissuadé le musée du Louvre de dépêcher un représentant pour participer à notre présent débat. Si tel est le cas, nous le déplorons, car nous sommes convaincus qu'une plus-value peut ressortir d'une telle discussion commune au niveau ministériel, pour laquelle le Louvre a toute sa voix au chapitre, compte tenu, en particulier, du nombre d'agents concernés par le sujet à l'ordre du jour.

C'est donc à partir d'un exemple fourni par le Louvre qu'il s'agit de dépasser le cadre local pour tenter de définir d'éventuelles lignes directrices permettant d'améliorer la protection d'agents travaillant pour des entreprises extérieures intervenant pour des établissements utilisateurs de main-d'œuvre au sein de notre ministère.

Pour ce faire, nous proposons d'envisager le cas d'un salarié de la société Challancin, qui a en charge le nettoyage au musée du Louvre et, partant de faits qui s'attachent à cette situation, nous ferons porter notre examen sur le traitement qui lui est réservé, d'une part par l'employeur de ce salarié et par le CHSCT du musée du Louvre d'autre part. Enfin, dans le prolongement de l'enquête menée par le CHSCT du Louvre, conviendra-t-il d'esquisser en commun quelques perspectives susceptibles d'être engagées au profit d'une amélioration des conditions de travail, d'hygiène et de sécurité des salariés d'entreprises extérieures.

Le traitement de la situation par la société Challancin manifeste une solution radicale et inadaptée, qui se traduit par le licenciement d'un salarié. Une analyse plus fine des circonstances révèle au contraire que, si l'on investit le terrain de la responsabilité, comme nous y invite la société Challancin, la faute n'est pas du côté de celui que l'on croit.

Pour ce qui est de la solution radicale et inadaptée envisagée, celle du licenciement, une présentation des faits s'impose, avant d'examiner la réaction patronale excessive. Les faits sont simples.

Le 23 janvier 2014, M. Camara, salarié de la société Challancin, ainsi que trois de ses collègues, se voient donner l'ordre de nettoyer des vitres, tant à l'intérieur qu'à l'extérieur, au niveau des bureaux des antiquités grecques, étrusques et romaines (AGER), donnant sur la cour Lefuel au musée du Louvre. Nous tenons à préciser que deux de ses collègues, que la CGT culture a rencontré en date du 23 juin 2014, ont confirmé oralement cette information.

M. Camara exécute l'ordre qui est donné en montant sur le rebord d'une fenêtre, sans qu'il ait été mis à sa disposition de nacelle, équipement de protection pourtant indispensable pour la réalisation d'une telle tâche en hauteur, et qui est explicitement prévu par le contrat de marché public qui lie l'établissement public et administratif du musée du Louvre et la société de nettoyage Challancin. Le salarié est surpris dans cet exercice dangereux, qui lui a été ordonné par son employeur, par un agent du musée du Louvre, qui n'est autre, comble de la fortune, que la secrétaire du CHSCT du musée, également secrétaire de la section CGT de l'établissement. Celle-ci prend des photographies et intervient auprès du chef d'équipe ayant donné l'ordre illégal, c'est-à-dire contrevenant à la réglementation qui impose de respecter des règles particulières de santé et de sécurité s'agissant des chutes de hauteur à partir d'un

plan de travail, ce qui constitue un risque majeur, règles prévues par le décret du 8 janvier 1965, actualisé par le décret n° 2004-924 du 1^{er} septembre 2004 relatif à l'utilisation des équipements de travail mis à disposition des travaux temporaires en hauteur transposant la directive 89/655/CEE abrogée et remplacée par la directive 2009/104/CE du 3.10.2009. Ces règles figurent aujourd'hui à l'article R. 4323-59 du code du travail.

La secrétaire du CHSCT du Louvre exerce à cet égard une alerte consistant à signaler auprès d'un représentant hiérarchique de la société, présent sur les lieux, une situation de travail dont elle a eu un motif raisonnable de penser qu'elle présentait un danger grave et imminent pour la vie ou la santé du salarié concerné. Le danger étant écarté, la situation constatée a fait l'objet d'une intervention au cours du CHSCT du Louvre en date du 19 mars 2014 de la part de ladite secrétaire de cette instance, qui a étayé son propos en présentant les photographies prises le 23 janvier 2014. Ces clichés ont été fournis au conseiller de prévention hygiène et de sécurité de l'administration du musée du Louvre et ont été transmis au chef de service bâtiments et jardins, en charge des relations avec l'entreprise Challancin, dans le cadre du marché d'entretien des vitres.

Face à cette situation, l'employeur a décidé un licenciement sec – la plus haute sanction dans l'exercice du pouvoir disciplinaire dont dispose l'employeur au sein de son entreprise. En effet, M. Camara s'est vu notifier son licenciement par un courrier en date du 24 avril 2014. On voit donc que plutôt que de moduler dans l'exercice du pouvoir disciplinaire en utilisant l'une des nuances offertes par la palette de sanctions à la disposition de l'employeur, ce dernier a choisi la solution la plus expéditive, celle qui ne permet pas au salarié de prendre conscience du risque encouru, tout en restant intégré au sein de la communauté de travail à laquelle il appartient. Alors qu'aucun accident n'est réalisé, cette sanction consiste à priver le salarié de son emploi en considérant qu'il a commis une faute grave au sens du droit du travail, c'est-à-dire une faute rendant impossible son maintien dans l'entreprise.

Nous attirons l'attention sur le fait qu'à notre connaissance, jusqu'à présent, aucune enquête du CHSCT de Challancin n'a été engagée, ce qui aurait pu permettre à cette société d'aboutir à des préconisations à mettre en application sur l'ensemble des sites, qui sont nombreux, où elle fournit une prestation de nettoyage au sein desquels un risque d'accident est susceptible de se produire.

La solution brutale choisie répond à une logique punitive. C'est la sanction la plus lourde qui est privilégiée, sans qu'aucune réflexion au sein de l'entreprise sur la protection des travailleurs liés à ces circonstances n'ait été menée. Force est de reconnaître que le pouvoir disciplinaire de l'employeur s'affiche, même en ces circonstances, au premier plan, puisqu'il laisse de facto inachevée, dans l'entreprise, une réflexion qui, pourtant, devrait s'imposer pour répondre aux exigences d'un autre ordre – public – celui de la protection absolue de l'ensemble des salariés. C'est donc l'exercice du pouvoir punitif d'un seul, l'employeur, maître et seigneur dans son entreprise, qui fait ici, dans sa superbe, ombre à l'intérêt collectif des travailleurs.

En outre, la thèse de la faute grave est arrogante, puisqu'elle s'appuie sur une dénaturation des faits qui consiste à énoncer que le salarié aurait, à suivre sa lettre de licenciement, « délibérément décidé d'effectuer le nettoyage des vitres extérieures » faisant preuve par-là « d'un manque flagrant de conscience professionnelle », attitude qui, toujours selon l'employeur « nuit à l'image de marque de la société ». Or, deux collègues du salarié ont confié à la CGT culture qu'ils ont reçu l'ordre, explicite, tout comme le salarié licencié, de

procéder au nettoyage des vitres extérieures le même jour, sans qu'ait été mise à leur disposition une nacelle pour ce faire. Certes, nous en convenons, le musée du Louvre, bien qu'utilisateur de la main-d'œuvre de Challancin, ne saurait juridiquement se dresser contre la prérogative de cet employeur de licencier. L'impossibilité d'une quelconque ingérence dans ce domaine est, du reste, rappelée à juste titre par le président du CHSCT du Louvre en séance, lors de la tenue de cette instance en date du 19 mai 2014 où la question est revenue en débat. Débat qui se poursuit aujourd'hui, soyez en assurés, devant la juridiction compétente, à savoir le conseil des prud'hommes.

Toutefois, l'arrogance confine à l'insolence lorsque, face au délégué syndical CGT travaillant pour Challancin sur le site du musée du Louvre, la directrice des ressources humaines de cette société invite ce représentant à s'en remettre à la CGT culture pour plus d'informations sur ce licenciement, soutenant sans vergogne que notre organisation syndicale est la seule responsable de ce licenciement. Si l'on admet qu'il ne peut pas y avoir d'ingérence dans l'exercice du pouvoir disciplinaire de l'employeur privé, la thèse ici avancée est proprement inadmissible, voire répugnante. Au demeurant, de façon plus sérieuse, l'examen tend à montrer que, précisément, sur le plan des responsabilités, la faute s'ancre en profondeur du côté de l'employeur.

L'analyse de la situation est tout autre du côté de la CGT culture. Si l'on tient à réfléchir en termes de faute, comme le fait la société Challancin pour licencier, nous sommes davantage enclins à considérer que la responsabilité pèse sur l'employeur, et ce pour plusieurs raisons.

En premier lieu, il n'est pas nécessaire de rappeler que de jurisprudence constante, c'est de façon générale à l'employeur qu'il appartient de veiller personnellement à la stricte et constante exécution des dispositions édictées par le code du travail, ou des règlements pris pour son application, en vue d'assurer l'hygiène et la sécurité des travailleurs. Cette obligation, qui répond en partie à l'adage « qui peut et n'empêche, pêche », n'est autre que la contrepartie du pouvoir de direction dont l'employeur dispose, ce par quoi on voit que la suprématie affichée par l'employeur trouve, par certains égards, à être relativisée. On ne saurait s'en consoler toutefois, tant cette obligation se révèle inefficace pour permettre à un salarié de retrouver son emploi, c'est-à-dire, en dernière instance, ses moyens de subsistance. Il est précisé que le chef d'entreprise ne peut arguer qu'il ne saurait être à tout moment sur place ni invoquer les négligences de ses subordonnés, ou les difficultés rencontrées pour faire respecter les consignes de service sur les lieux de travail par les salariés. En outre, il convient de mentionner que la responsabilité s'apprécie in concreto, au regard, certes de la formation et de la qualification du salarié, mais aussi des instructions reçues par l'employeur.

Or, ici, comme relevé à maintes reprises, le salarié en question a reçu l'ordre de nettoyer les vitres extérieures sans la protection adéquate que l'employeur se devait de lui fournir. Cette circonstance invite à retirer toute responsabilité au salarié, ce qui exclut la prétendue faute grave alléguée par l'employeur.

Par ailleurs, l'évaluation des risques professionnels ne semble pas faite par la société Challancin, comme le fait ressortir le retour de l'enquête menée le 16 mai 2014 par le CHSCT du Louvre, relative à l'incident qui nous occupe, enquête sur laquelle nous reviendrons plus en avant.

Or l'établissement d'un document relatif à l'évaluation des risques pour la santé et la sécurité des travailleurs répond à une obligation de l'employeur. Il doit prendre la forme d'un document unique d'évaluation des risques professionnels, le DUERP. Ce document doit être tenu à la disposition du CHSCT, des délégués du personnel et des travailleurs exposés – je vous renvoie à l'article L. 4121-4 du code du travail – et du médecin du travail, et être mis à jour chaque année. Faute d'avoir répondu à cette obligation, la société Challancin est passible d'une amende de 1 500 euros, ou de 3 000 euros en cas de récidive d'après le décret 2001-1016 du 5 novembre 2001. Une telle évaluation aurait peut-être permis de dresser une meilleure analyse des risques et des mesures préventives dans le cadre du plan de prévention dressé entre le chef de l'établissement utilisateur et l'entreprise utilisatrice. Enfin, à notre sens, ce dernier a commis deux infractions pénales au sens général du terme en pareilles circonstances.

La première, qui, au terme de l'article L. 4741-1 du code du travail, est passible d'une amende de 3 750 euros, consiste, pour l'employeur, à avoir méconnu, par sa faute personnelle, les dispositions relatives aux équipements de travail et aux moyens de protection ce qui, nous l'avons mis en lumière précédemment, est caractérisé en l'espace, puisque les moyens de protection adaptés au travail en hauteur n'ont pas été fournis au salarié.

La seconde, plus grave, relève du terrain délictuel. Le délit ici considéré est celui prévu par le code pénal en son article L. 223-1 au terme duquel « le fait d'exposer directement autrui à un risque immédiat de mort ou de blessures de nature à entraîner une mutilation ou une infirmité permanente par la violation manifestement délibérée d'une obligation particulière de prudence ou de sécurité imposée par la loi ou le règlement est puni d'un an d'emprisonnement et de 15 000 euros d'amende.

S'agissant de l'élément matériel de l'infraction, l'employeur a ici manifestement violé l'obligation particulière prévue par la disposition réglementaire précitée pour prévenir les chutes de hauteur à partir d'un plan de travail. En outre, l'exposition aux risques qui nous occupe peut-être considérée comme directe et immédiate, le risque étant imminent compte tenu de la largeur du rebord de fenêtre sur lequel le salarié a reçu l'ordre de se jucher pour procéder au nettoyage commandé. Il est clair, dans une appréciation là encore in concreto, que compte tenu de la hauteur à laquelle le travail a été exigé, le risque était susceptible de produire les conséquences spécifiques de mort ou de blessures de nature à entraîner une mutilation ou une infirmité permanente.

Pour ce qui est de l'élément moral de l'infraction, il repose sur la notion de dol éventuel, comme en témoigne la nécessité posée par le texte d'incrimination d'une mise en danger délibérée d'autrui. Cette notion de dol éventuel consiste, de la part de celui qui l'effectue, à le prévoir comme possible résultat sans nécessairement en vouloir la réalisation. Autant dire que l'élément moral de l'infraction se ramène à la violation délibérée d'une obligation particulière de sécurité ou de prudence, sans qu'il soit nécessaire de mesurer chez le fautif la conscience réelle du risque occasionné. En tout état de cause, si l'employeur a donné l'ordre de faire nettoyer les vitres extérieures à ce salarié via une chaîne de commandement, il serait difficile de soutenir qu'il n'a pas perçu le risque majeur qu'il lui faisait encourir, en sorte que l'élément moral de l'infraction devrait être caractérisé.

En définitive, on le voit, nos analyses nous portent à penser qu'un comportement fautif est imputable à l'employeur et non au salarié sanctionné par la privation de son emploi. En abandonnant une logique de responsabilité, nous pensons, comme nous l'effleurions déjà

précédemment, que la solution de la problématique posée par ce cas se joue davantage du côté d'une réelle réflexion sur la prévention des risques. C'est, au demeurant, dans ce sens que s'est orienté, non sans pertinence, le CHSCT du musée du Louvre.

Qu'en est-il des analyses de ce CHSCT ?

Suite à une demande d'enquête formulée par la CGT culture, accueillie favorablement par le CHSCT du Louvre, il s'agit d'examiner les perspectives envisageables au profit d'une amélioration des conditions de travail, d'hygiène et de sécurité des salariés d'entreprises extérieures sur l'ensemble du ministère. Mais commençons par la demande d'enquête formulée par la CGT culture, qui a été accueillie favorablement. Nous y avons déjà fait référence, un CHSCT s'est tenu au musée du Louvre en date du 19 mai 2014, au cours duquel la CGT culture est intervenue avec force de proposition pour qu'une enquête soit effectuée. Cette demande a recueilli un avis favorable, tant il a été considéré, notamment par Mme Chérin, médecin de prévention et coordinatrice du pôle santé et bien-être au travail du musée du Louvre, que la situation évoquée pouvait être examinée comme un presque accident grave survenu à M. Camara, c'est-à-dire examiné selon les critères utilisés pour apprécier un accident en hauteur sans protection. Nous pensons qu'une expertise aurait pu, dans le même sens, être demandée, là aussi par le CHSCT de la société Challancin, sur le fondement de l'article L. 4614-12 premièrement du code du travail, qui dispose que le CHSCT peut demander au président de faire appel à un expert agréé en cas de risque grave révélé – j'insiste – ou non par un accident de service ou par un accident de travail. On retrouve d'ailleurs la même disposition à l'article 55 du décret 2011-774 du 28 juin 2011 portant modification du décret 82-453 du 28 mai 1982 modifié relatif à l'hygiène, à la sécurité du travail ainsi qu'à la prévention médicale dans la fonction publique. Cette voie n'ayant pas été engagée par la société Challancin, on comprend pourquoi le choix s'est porté sur une enquête réalisée par le CHSCT du Louvre relative à l'incident Challancin du 23 janvier 2014. En effet, le CHSCT du Louvre peut émettre, dans le cadre du plan de prévention et de son application, des recommandations au responsable titulaire du marché.

Les premiers résultats de cette enquête réalisée dès le 16 mai 2014 ont été transmis au point 15 prévu à l'ordre du jour de la séance du CHSCT qui s'est tenue le 17 juin 2014. A été utilisé le protocole d'enquête accident du travail du musée du Louvre, c'est-à-dire un questionnaire permettant de recenser les différents facteurs pouvant concourir à la survenue d'un accident du travail. À la suite de cette enquête, le CHSCT du Louvre a pu émettre, notamment dans le cadre du plan de prévention et de son application, des recommandations aux responsables titulaires du marché.

Les préconisations émises par la délégation du Louvre ne manquent pas d'intérêt. Ainsi, il est recommandé notamment que soit réalisée l'évaluation a priori des risques professionnels. Par ailleurs, l'accent est mis sur l'information, en sorte qu'il serait nécessaire de rappeler aux agents que le lavage des vitres extérieures doit se faire par nacelle exclusivement et, plus généralement, qu'ils ne doivent pas effectuer des tâches comportant des risques pour leur sécurité, quelle que soit la personne qui le demande, et ce, en justifiant des raisons pour lesquelles le travail ne peut être effectué. Une telle consigne devrait être réitérée lorsque le travail est réparti le matin. La précision devrait être apportée dans le document de prévention, afin de compléter l'information des salariés sur l'évaluation des risques à leur poste de travail. Bien plus, il s'agirait de rappeler la nécessité d'utiliser le matériel adapté pour les fenêtres les plus hautes, étant admis que l'utilisation du matériel actuel provoque des

douleurs, sources de TMS et de restrictions d'aptitudes déjà effectives pour certains salariés les plus âgés.

Qu'en est-il enfin des perspectives envisageables au profit d'une amélioration des conditions de travail, d'hygiène et de sécurité des salariés d'entreprises extérieures sur l'ensemble du ministère ?

L'intérêt de cette mise en perspective est de tirer profit d'une réflexion commune au sein de la présente instance qu'est le CHSCTM, dont nous gagnerions à poursuivre la conduite pour l'avenir avec le plus grand sérieux.

Avant tout, il est facile de partir du constat de la dégradation des prestations des sociétés extérieures. Dans le cadre des diminutions budgétaires qui s'abattent sur l'ensemble du ministère, force est de constater que la qualité des différentes prestations de service a diminué, la main-d'œuvre servant le plus souvent de variable d'ajustement pour une diminution des coûts au profit du moins-disant social.

J'aurais voulu, à cet égard, confier le développement de cette analyse à mon camarade Franck Guillaumet, avec qui je partage depuis des années des échanges nourris sur la question et dont je sais qu'en matière, il s'y entend, mais malheureusement, il est souffrant.

En tout état de cause, il n'est pas difficile de constater que la société Challancin illustre mon propos. La perte qualitative de sa prestation est notoire. Il suffit d'arpenter un tant soit peu les espaces muséographiques du musée du Louvre pour s'en convaincre. Si, de façon plus générale, la sécurité des travailleurs devait pâtir de ces coupes franches dans les budgets, qui n'apparaît plus comme une simple vue de l'esprit, tant l'austérité nous assèche, nous ne saurions, évidemment, nous en satisfaire. Il est donc à souhaiter que les établissements utilisateurs de main-d'œuvre ne s'aventurent pas sur cette pente savonneuse.

Enfin, pour conjurer cette funeste perspective, nous pouvons d'ores et déjà dégager quelques orientations susceptibles de gagner en protection des agents.

La première d'entre elles serait d'inscrire dans le marbre des cahiers des charges des contrats de marchés publics que des efforts significatifs de formation, ce qui suppose également une information, pouvant être évalués et valorisés en matière d'hygiène et de sécurité, soient encouragés au sein des entreprises extérieures.

D'autre part, il s'agirait d'inciter, voire d'obliger le co-contractant du donneur d'ordres à transmettre systématiquement les informations en matière d'accidents du travail et de maladies professionnelles survenus dans les établissements utilisateurs de main-d'œuvre au sein de notre ministère. Précisons d'ailleurs qu'à cette proposition, le musée du Louvre se montre plutôt favorable. L'intérêt d'une telle démarche est bien entendu de faciliter l'identification des entreprises à risque à partir des contextes spécifiques.

Enfin, nous invitons à une communication programmée de l'ensemble des plans de prévention aux CHSCT des établissements utilisateurs, pour une analyse systématique de leur contenu dans le cadre de séances dédiées uniquement à ces questions dans le cadre de ces instances.

La liste n'est certainement pas exhaustive. Ces propositions et leurs extensions sont soumises à votre sagacité, qui s'est alimentée de votre attention, ce dont je vous remercie. »

M. Christophe Castell souligne que le travail mené avec le CHSCT du Louvre a donné lieu à une action résolue de la part de l'administration comme des représentants du personnel sur un sujet particulièrement sensible, puisqu'il s'agit de faits qui concernent un salarié extérieur, mais qui se sont déroulés dans une enceinte du ministère de la culture. L'administration a un devoir d'exemplarité et de protection de toutes les personnes travaillant dans le cadre de l'exécution d'un service public. La démarche menée au sein du Louvre ne peut donc qu'être saluée à ce titre. Le cas évoqué correspond à une situation que le ministère a déjà prise en compte.

Le dernier CHSCT d'administration centrale a donné lieu à la présentation d'un rapport sur l'encadrement de la co-activité. Il est évident que, pour le ministère, la co-activité étant un mode opératoire important, elle doit être encadrée de la manière la plus intelligente possible, dans le respect du droit du travail qui s'applique aux entreprises privées, lesquelles doivent néanmoins mettre en œuvre le degré d'exigence qui est celui du ministère. Une action a été initiée dans ce sens, qui donne lieu notamment à une collaboration entre le CHSCT de l'entreprise utilisatrice et celui de l'entreprise extérieure.

Celui-ci mérite peut-être d'être formalisé. Cette action concerne également l'élaboration de cahiers des charges lors des passations des marchés, au nom de la responsabilité sociale dans l'achat public. Il s'agit d'inscrire dans les clauses du cahier des charges l'importance attachée notamment à la formation des salariés des entreprises extérieures et à la coordination entre les CHSCT.

Ces critères doivent être importants dans le choix du prestataire. Ces actions sont déjà engagées au niveau des ISST qui ont présenté un rapport sur ce point. Le bureau se rapprochera de la cellule achats publics du ministère afin de favoriser le développement de bonnes pratiques en matière d'insertion de ces clauses dans les marchés publics portés par le ministère et ses établissements.

Mme Valérie Renault confirme que les ISST avaient fait de ce sujet leur priorité dans les plans de prévention consécutivement à l'accident de Versailles en décembre 2012, qui a révélé l'absence de plan de prévention alors que Versailles accueille, comme le Louvre, un très grand nombre d'entreprises extérieures.

La CGT avait suggéré de tenir à Versailles des séances de CHSCT dédiées uniquement aux plans de prévention des entreprises extérieures afin de mieux organiser le travail. Il est possible d'inviter, lors de ces CHSCT, les responsables des entreprises extérieures. Car si la collaboration entre CHSCT est souhaitable, il est très difficile, pour le CHSCT d'une entreprise extérieure, en l'occurrence Siemens, de mener une enquête dans un établissement comme Versailles.

En cas d'accident, il est important de permettre aux CHSCT des entreprises extérieures de mener leur enquête, *a fortiori* en cas de décès et de recherche de responsabilité pénale. La CGT estime souhaitable d'organiser un CHSCT par an dédié aux plans de préventions des entreprises extérieures en y conviant les responsables de ces entreprises.

Mme Valérie Renault juge par ailleurs l'attitude de la DRH de Challancin, pointant la soi-disant responsabilité de la secrétaire CGT du CHSCT du Louvre, proprement inacceptable. La CGT culture sera attentive aux suites de cette affaire et souhaite que le salarié de Challancin licencié obtienne gain de cause aux prud'hommes.

Point n°6 : Vue globale des projets en cours/à venir à la SDSI (pour information)

M. Jean-Séverin Lair signale qu'une note a été transmise aux membres du CHSCT reprenant l'ensemble des projets portés au schéma directeur ou ajoutés à ce schéma suite à son évolution par les arbitrages du comité opérationnel et du comité de pilotage. L'objectif de cette présentation est de passer en revue avec le CHSCT les projets présentant un intérêt particulier en termes de conditions de travail. Certains de ces projets sont déjà identifiés comme étant prioritaires. Ainsi, le projet concernant la gestion du courrier a donné lieu à l'information du CHSCT-AC en mai, et le projet « indigo » a été présenté lors du CHSCT-AC de juin. Ce jour sont présentés au CHSCTM les projets « architell » et « mobilité ». Il conviendra ensuite de déterminer, parmi les projets restants, ceux qui méritent d'être examinés en CHSCT.

Pour l'établir, **M. Jean-Séverin Lair** propose de tenir une réunion destinée à passer en revue l'ensemble des projets pour identifier ceux qui méritent un examen en CHSCT. Il indique qu'à la lecture de la liste actuelle de projets, outre les projets déjà évoqués, le projet « programmation et pilotage budgétaire » semble mériter d'être abordé en CHSCT en raison de ses incidences sur les méthodes de travail.

Mme Valérie Renault souhaite que, pour chaque projet, il soit précisé l'impact sur les conditions de travail et le nombre d'agents concernés, ce qui n'est jamais fait. Or cette précision est indispensable pour définir des priorités.

M. Jean-Séverin Lair ne voit aucun obstacle à les indiquer, comme ce fut le cas pour indigo.

Point n°7 : Projet « architell », révision de l'architecture de téléphonie (pour information)

M. Jean-Séverin Lair indique que ce projet vise au remplacement de l'infrastructure téléphonique sur l'ensemble des sites de l'administration centrale. L'installation actuelle date de 2001 et est obsolète. Le projet vise également à apporter, via la téléphonie, de nouvelles fonctionnalités. Le projet vise à garantir la disponibilité de l'infrastructure téléphonique, qui est un service essentiel, à réduire les coûts et charges d'exploitation et de maintenance, car les interventions sont de plus en plus nombreuses, et d'apporter de nouveaux services aux utilisateurs, en particulier le numéro unique fixe/mobile, la messagerie unifiée, le couplage PC/téléphone ou l'audioconférence. Après discussions avec les directions, il est également apparu nécessaire de mettre en place des centres de contact plus évolués, afin de permettre une meilleure distribution des appels.

Les fonctionnalités du nouveau système de téléphonie seraient donc les suivantes :

- le numéro unique GSM/fixe et DECT/fixe, utile pour les métiers logistiques ;
- le compagnon PC, qui permet de disposer de son annuaire téléphonique, de cliquer sur son écran pour composer un numéro, et d'appeler en visiophonie ;
- l'accès à l'annuaire du ministère via le clavier alphanumérique du téléphone ;
- la messagerie vocale unifiée, accessible en ligne (Télémac) ;
- le groupement d'appels ;
- l'accès libre (basculement des appels sur le poste le plus proche de son emplacement physique).

Le déploiement progressif de cette infrastructure est prévu à partir de décembre 2014 ou janvier 2015, la SDSI de Saint-Cyr étant le site pilote. Le déploiement s'effectuera ensuite successivement sur Richelieu, Pyramides, Beaubourg, Bons enfants puis Valois, entre décembre 2014 et juin 2015. Les derniers sites équipés seront Charenton, Gobelins et Chaillot.

Il est prévu pour les agents un accompagnement adapté à l'usage qu'ils auront du téléphone. Pour les standardistes, assistantes de direction, et les utilisateurs de groupements d'appels, des formations spécifiques et présentiels sont prévues. Pour tous les autres, un dispositif d'information par plaquette et avec des lieux de démonstration est prévu pour se familiariser aux technologies proposées.

Mme Valérie Renault insiste pour que les conséquences sur les conditions de travail soient précisées pour chaque projet. Concernant le périmètre du projet, il convient de préciser s'il est ministériel ou limité à l'administration centrale, auquel cas le projet doit être examiné en CHSCT-AC. En effet, les membres du CHSCT ministériel n'ont pas la même expertise que les représentants des services au contact des personnels de l'administration centrale. **Mme Valérie Renault** souhaite que des précisions soient apportées concernant le recensement des besoins et les différents usages du téléphone. Elle propose de prévoir une phase de test limitée à un service, comme on le fait pour les systèmes d'information, suivie d'un retour d'expérience. Elle fait observer que la description des nouvelles fonctionnalités n'est pas suffisamment claire. Concernant l'accompagnement, la CGT estime que le e-learning ne sera pas suffisant, les équipes pouvant être débordées. En outre, tout dysfonctionnement technique durant la phase de mise en œuvre risque de dégrader l'ambiance de travail des services. L'impact sur les conditions de travail devra être précisé en fonction du retour d'expérience de la phase de test. **Mme Valérie Renault** estime en outre que le numéro unique risque d'intensifier le travail des agents qui seront continuellement joignables. La CGT est en effet attachée à ce que les agents conservent leur rythme de travail actuel.

M. Jean-Séverin Lair indique que dans la mesure où les sites de Charenton et Gobelins sont concernés, il est difficile de trancher entre CHSCT-AC ou CHSCTM. Concernant la formation, il explique que la technologie utilisée sera la même puisqu'il s'agira de téléphones classiques à clavier alphanumérique. Pour les agents qui auront l'obligation professionnelle d'utiliser un certain nombre de fonctions avancées (assistantes de direction, standardistes, centres d'appels), des formations en présentiel sont prévues. **M. Jean-Séverin Lair** fait valoir que ce type de déploiement doit être effectué par site complet. Tout l'équipement réseau téléphonique d'un même lieu géographique doit être modifié en même temps. Il n'est pas possible de procéder par service, il faut déployer le système par bâtiment. Par ailleurs, pour ne pas perturber les services en décembre, le déploiement débutera en janvier 2015.

Mme Nelly Le Meur note qu'il est prévu que deux systèmes téléphoniques différents coexistent pendant une période de moins de deux semaines. Elle s'interroge sur la durée des formations prévues pour les agents. Elle signale que certaines DRAC sont passées sur réseau téléphonique sur IP par souci d'économie. L'utilisation des nouveaux appareils téléphoniques a nécessité une formation des agents.

M. Jean-Séverin Lair indique qu'une plaquette d'emploi va être éditée et qu'un point de démonstration est prévu, à l'image de ce qui a été mis en place pour les photocopieurs, même si les technologies utilisées seront les mêmes (gamme Alcatel). Quant à attendre le retour

d'expérience en CHSCT avant de lancer la phase suivante du déploiement, **M. Jean-Séverin Lair** juge la proposition quelque peu excessive.

Mme Nelly Le Meur estime que si le site de Richelieu est équipé en janvier, le retour d'expérience sera suffisant.

Mme Roxane Sirven observe que l'on évoque peu l'impact de cette nouvelle technologie sur l'organisation et les conditions de travail, alors qu'il pose question en matière d'accompagnement en termes de recommandations. Lorsqu'un agent est joignable à tout moment, cela a nécessairement un impact sur ses conditions de travail.

Mme Valérie Renault signale que certains agents chargés d'un standard disposant de téléphones mobiles et qui ne sont pas toujours à leur poste, ont déjà rencontré des difficultés. Il est arrivé qu'on demande aux agents répondant au BFSVP 3131 de conserver leur téléphone à portée y compris à la cantine, ce qu'ils ont refusé. Des difficultés de ce type sont à prévoir si aucun cadre n'est défini.

M. Jean-François Collin estime que le remplacement d'un téléphone ancien par un téléphone neuf ne mérite pas de très longs développements. L'organisation du travail relève d'un autre sujet. Si l'on demande à des agents assurant un standard de passer de 4 heures à 5 heures de travail le matin parce qu'on y inclut la pause déjeuner, cela relève d'une discussion qui n'a rien à voir avec la téléphonie, mais qui a trait à l'organisation du service.

Mme Roxane Sirven estime que les deux problématiques sont liées. Les nouvelles fonctionnalités téléphoniques, comme toute nouvelle technologie, peuvent aboutir à des modifications de comportements. Le nomadisme téléphonique des agents soulève bien des questions et justifie la vigilance du CHSCT car il peut donner lieu à des plages de disponibilité étendues, par exemple aux pauses repas.

M. Jean-François Collin fait observer que ce n'est pas le téléphone qui demande d'étendre la disponibilité des agents.

M. Jean-Séverin Lair souligne que le numéro unique sur norme DECT permet déjà le nomadisme décrit par la CGT et qu'il est en place depuis des années. Les agents disposant d'un DECT peuvent être joints en permanence dans les locaux. Le nouveau système permettra de généraliser le numéro unique aux mobiles, mais les agents qui sont à l'extérieur sont aujourd'hui joints sur leur mobile. Le nouveau système ne changera rien aux habitudes des utilisateurs à ce niveau.

Mme Valérie Renault souhaite que cela soit précisé par écrit.

M. Jean-François Collin se dit prêt à écrire qu'il ne confond pas l'outil et l'organisation du travail. Ce qui est demandé aux agents qui bénéficient d'un équipement se discute dans le cadre de l'organisation de leur service ou de leur fiche de poste.

Mme Valérie Renault affirme que tout nouvel outil possédant de nouvelles fonctionnalités a une incidence sur les conditions de travail, comme ARP le démontre. Si l'administration considère que le nouveau système n'aura aucun impact sur les conditions de travail, elle doit prendre ses responsabilités et l'affirmer clairement.

M. Jean-François Collin pense effectivement qu'il n'y aura pas d'impact sur les conditions de travail. La plupart des fonctionnalités proposées existent déjà, notamment celle qui permet le nomadisme. Il existe par ailleurs des projets de mobilité qui s'appuient sur l'utilisation de nouveaux outils, mais ils relèvent d'un tout autre débat.

Point n°8 : Mesure de l'impact sur les conditions de travail de l'application ARP (Archéologie Préventive et programmée), présentation du rapport de l'IGAC (pour information)

M. Jean-Sébastien Dupuit présente le rapport remis au CHSCT dont le premier chapitre concerne l'historique, mouvementé, de la mise en place de cette application. En dehors d'incidents dans les relations avec le fournisseur, on a pu tirer de cette expérience un certain nombre d'enseignements concernant la gestion de situations de crise, ainsi que certaines recommandations s'agissant de l'association des usagers à l'élaboration des projets informatiques. Celle-ci doit être plus structurée et définir de façon claire le rôle des représentants des usagers, leurs mandats et leurs responsabilités.

La deuxième partie du rapport concerne l'achèvement de l'expérimentation en cours dans trois régions depuis le CHSCT de juin 2012. Il en ressort des préconisations correspondant à la prise en compte des demandes d'amélioration formulées par les utilisateurs de ces trois régions, dûment validées, pour lesquelles des devis ont été présentés par l'entreprise.

La troisième partie du rapport concerne les conditions dans lesquelles l'application peut être déployée dans les régions. Le déploiement de l'application ne peut être uniforme dans toutes les régions au même moment. Il faut envisager un déploiement région par région, précédé d'une phase de préparation avec l'inspection des patrimoines, afin de tenir compte des conditions de travail, d'organisation, des procédures et des spécificités locales de l'archéologie.

M. Jan Vanmoekerke estime que l'étude qui a été menée n'est pas suffisamment approfondie. La CGT souhaite souligner quatre points de désaccord persistants.

Concernant le temps de travail, le rapport mentionne des remarques à ce sujet, mais ne présente aucune approche globale de la question. Ainsi, le temps d'enregistrement des dossiers n'est pas mesuré. On ne prend pas non plus en compte le fait que certains dossiers ne sont actuellement pas enregistrés. En outre, la représentativité des trois régions est sujette à caution, car les modes opératoires de ces régions ne sont pas nécessairement exportables dans les autres régions. Il est donc difficile d'évaluer le surcroît de travail que va entraîner la nouvelle application. Or celui-ci est important et se chiffre en postes supplémentaires nécessaires. **M. Jan Vanmoekerke** considère que ce chapitre est incomplet et qu'il devrait faire l'objet d'une réflexion au niveau national, et non pas au niveau de la direction du patrimoine.

M. Jan Vanmoekerke juge difficile de faire la part des choses entre l'impact d'ARP et les défaillances des systèmes informatiques en région. En effet, les systèmes informatiques des DRAC sont de plus en plus lents, saturés et la situation se dégrade de jour en jour. Il faut de plus en plus de temps pour effectuer des opérations telles que l'ouverture d'un mail. Par ailleurs, dans de nombreuses régions, il n'est plus possible d'installer les programmes existants tels que l'application informatique Patriarche, le service informatique considérant

cette opération comme non prioritaire. Dans ces conditions, **M. Jan Vanmoekerke** estime qu'il est difficile de prétendre que l'installation d'ARP n'a rien à voir avec cette situation, d'autant que le système informatique ne fonctionne plus qu'à mi-temps, ce qui pose un problème lorsqu'il y a des délais réglementaires à respecter.

Le troisième sujet de désaccord est assez grave et a fait l'objet d'une remontée aux inspecteurs qui ne semblent pas l'avoir suffisamment pris en compte. Dans le cadre de la simplification administrative, une ordonnance a été prise par le premier ministre sur les installations classées. **M. Jan Vanmoekerke** explique que, dans sa région, le préfet de région a exigé depuis avril 2014 l'utilisation du système de gestion électronique de document Alfresco pour l'enregistrement des dossiers, si bien que la moitié des dossiers qui devraient être enregistrés sur ARP le sont déjà sur ce logiciel. ARP va donc nécessiter un deuxième enregistrement de ces dossiers car les données d'Alfresco ne peuvent être simplement copiées. Or le préfet donnera toujours la priorité à Alfresco. Cela va entraîner pour les agents un important surcroît de travail, ce que les personnels n'acceptent pas.

Le quatrième point figure lui aussi dans le rapport des inspecteurs, même si ce dernier ne va pas suffisamment loin. Il concerne les pressions sur le personnel liées au projet de rendre ARP accessible aux opérateurs et aux aménageurs. Les personnels des services régionaux de l'archéologie (SRA) subissent déjà des pressions diverses qui sont de plus en plus dures à supporter. **M. Jan Vanmoekerke** redoute que cet accès accentue ces pressions, notamment lorsque les opérateurs et les aménageurs connaîtront l'identité de l'agent chargé de leur dossier et pourront comparer les délais de traitement d'un dossier à l'autre.

Mme Dominique Morize signale que les objectifs de l'outil n'ont pas été précisés. Elle demande à qui cet outil s'adresse, par qui il sera mis en place et de quelle manière et fait part de ses inquiétudes concernant cette mise en œuvre. Elle rappelle qu'une application logicielle est un outil qui va avoir un impact sur l'organisation du travail et regrette qu'aucune précision ne soit donnée sur les moyens humains mis en œuvre.

Mme Nelly Le Meur juge le rapport excellent, mais regrette l'absence de détail sur le coût humain de la nouvelle application. Elle juge en outre l'irréversibilité des données transférées dans ARP inquiétante. C'est ce qui explique que les trois régions expérimentales soient si attachées à sa maintenance. **Mme Nelly Le Meur** signale que les DRAC vont passer de Windows XP à Windows 7 d'ici fin 2014, ce qui entraîne des problèmes avec Patriarche, en raison d'incompatibilités matérielles. Elle demande si ARP a été conçu pour Windows 7 et pour les nouveaux matériels imposés aux DRAC par le ministère et la Sous direction des systèmes d'information (SDSI).

Par ailleurs, **Mme Nelly Le Meur** évoque la communication du gouvernement du 2 juillet concernant la réforme territoriale de l'État, qui prévoit une revue des missions des administrations centrales et déconcentrées pour identifier celles qui relèvent des missions fondamentales de l'État et celles qui doivent être abandonnées ou exercées différemment. La DRAC Pays de Loire a décidé d'ajourner le projet de service prévu dans l'attente de cette réforme territoriale, qui va être initiée au 1^{er} trimestre 2015. **Mme Nelly Le Meur** affirme que cette décision est particulièrement anxiogène pour les personnels des DRAC, pour lesquels ARP n'est plus à l'ordre du jour.

Mme Roxane Sirven constate que le rapport ne parle à aucun moment des CHSCT, y compris au niveau des préconisations, alors qu'il existe une circulaire sur les obligations de consultation en cas d'introduction de nouvelles technologies.

M. Marc Drouet signale que le sujet du logiciel ARP a été évoqué dans plusieurs enceintes et avec de nombreux acteurs. Il rappelle que les cahiers des charges ont été élaborés avec les acteurs de l'archéologie, les agents eux-mêmes, qui constataient sur le terrain une situation non satisfaisante. Chaque région, du fait de l'absence d'un outil commun, a créé des réponses, certes intéressantes, mais inégales, qui posent un problème d'unité, non pas pour l'administration, mais avant tout pour les usagers. Or l'archéologie est une mission de service public qui doit être totalement tournée vers l'utilisateur, au travers de la protection du patrimoine et des études – l'archéologie étant également une discipline scientifique.

Le logiciel ARP est une réponse apportée à cette inégalité de traitement qui vise à faire en sorte que tous les services disposent d'un outil qui fonctionne et qui soit capable de leur apporter une plus-value, comme aux usagers de l'archéologie, notamment les chercheurs du ministère de la culture ou en dehors du ministère. Le logiciel n'était pas prêt pour un déploiement immédiat. Dans le rapport, les difficultés identifiées sont accompagnées de préconisations de nature à le rendre plus opérationnel.

M. Marc Drouet estime que le progrès est une condition de la survie de l'espèce humaine. Depuis des milliers d'années, l'homme a su s'adapter aux progrès et aux évolutions. ARP, dans ce contexte, fait figure d'anecdote, même s'il faudra accompagner les agents qui vont l'utiliser. ARP permettra notamment une application du code du patrimoine uniforme sur l'ensemble des points du territoire, de récupérer des informations, d'en discuter, mais également de les communiquer aux tiers. Il ne s'agit pas d'ouvrir le logiciel aux tiers, mais bien de communiquer au public, à qui appartient le patrimoine les informations disponibles. Une réflexion commune est prévue avec les services informatiques, l'inspection du patrimoine et l'ensemble des régions pour établir un calendrier de déploiement. De plus, le principe d'une demi-journée de travail consacrée au logiciel ARP, qui se déroulera en septembre, a été arrêté avec la conférence des conservateurs régionaux de l'archéologie.

M. Marc Drouet entend que des difficultés peuvent apparaître dans certaines régions par rapport à d'autres logiciels préconisés par le corps préfectoral. Néanmoins, le dialogue est permanent avec les préfets, hauts fonctionnaires responsables. Ils sont capables de comprendre où se situe l'intérêt général et peuvent trouver des solutions de compromis satisfaisantes pour l'archéologie. La sous-direction de l'archéologie y veille.

M. Marc Drouet estime que la mise en place d'un logiciel commun est une étape importante pour l'archéologie et rappelle qu'il a été proposé d'élargir le comité de pilotage et de renforcer la participation des utilisateurs métier à ce comité, afin d'avancer dans le dialogue et la transparence. Il considère que les 9 préconisations qui sont faites par l'IGAC permettent d'envisager un progrès intéressant pour l'archéologie, et pour les usagers pour lesquels elle travaille.

M. Jean-Sébastien Dupuit fait valoir qu'il n'est pas possible d'agrèger au plan national des données sur le temps de travail. Il signale avant tout que le rôle de l'IGAC s'arrête là où il appartient à l'administration de trancher. Ainsi, la question de la clarification des objectifs est bien abordée dans le rapport. La question de la mise en place d'une fonctionnalité d'ouverture de l'application aux tiers n'est pas, du point de vue de l'IGAC, une priorité dans l'immédiat.

La priorité est l'accompagnement quotidien des acteurs sur le terrain et la mise en place d'un système de remontée de l'information au niveau national pour soulager les services qui effectuent ce travail selon des moyens plus traditionnels. L'IGAC souhaite que les objectifs de la mise en place d'ARP soient clarifiés en commun, dans le cadre de la rencontre organisée par la sous-direction à l'automne avec les conservateurs régionaux, afin d'aboutir à des priorités et à des objectifs pouvant être mis en œuvre ultérieurement. Il n'est pas question pour l'IGAC de se substituer aux décideurs.

M. Philippe Chantepie indique que 10 % des agents des DRAC seulement sont concernés par la mise en place d'ARP, qui a été élaboré à partir de l'observation minutieuse de leur travail au quotidien. Concernant la mesure du temps consacré à ces tâches aujourd'hui, elle est difficile sur le plan méthodologique dans la mesure où il existe une multitude de logiciels variés dans les régions aujourd'hui et où il n'existe pas d'une unique. Cela n'a pas empêché l'IGAC de s'intéresser dans chaque région au temps consacré à chaque opération. Il est en outre difficile, dans le cadre d'une expérimentation, de mesurer de façon objective le temps que peut permettre de gagner le nouveau logiciel, d'autant plus que celui-ci rencontre des difficultés. L'IGAC s'est plutôt intéressée aux questions d'organisation et de méthodes de travail réelles des agents. De ce point de vue, ARP n'a pas paru être un élément très discriminant en termes de temps de travail. Il a semblé préférable de laisser les services libres de leur organisation de travail pour faciliter l'usage et l'appropriation du logiciel par les agents, dans le respect des conditions d'exercice de leur activité de contrôle scientifique et technique.

Concernant la remarque sur l'état général de l'informatique, **M. Philippe Chantepie** rappelle que la mission de l'IGAC se limitait à ARP. Des problèmes de connexion ont néanmoins pu être observés, de même que des problématiques d'obsolescence des systèmes d'exploitation. Mais ils ne sont pas liés à l'application ARP. Le passage de Windows XP à 7 relève de la même problématique. Il faut s'assurer de la compatibilité de l'application ARP avec les évolutions futures des systèmes d'exploitation. Cette question sera traitée à travers l'une des préconisations du rapport, qui prévoit de regarder, grâce à l'inspection du patrimoine, région par région, l'état du système logiciel et du système de connexion, afin de permettre un déploiement le plus adapté possible. Sans une infrastructure de base efficace, on peut craindre des problèmes. C'est ce qui explique la préconisation de ne pas procéder à un basculement complet.

Concernant les impacts de la simplification administrative ou des évolutions réglementaires, **M. Philippe Chantepie** fait valoir que le logiciel ARP est structuré de façon modulaire, de telle sorte que le moteur de tâches puisse s'adapter à des évolutions réglementaires. L'IGAC a veillé à ce que les évolutions du logiciel soient possibles, sans quoi celui-ci perdrait tout intérêt.

Par ailleurs, l'ouverture aux tiers ne sera pas nécessairement immédiate. Tout dépend de l'organisation du travail. Lorsqu'un usage décentralisé du travail auprès des prescripteurs permet une identification de l'agent prescripteur pour l'utilisateur et si, au sein de la région, il est souhaité que cette identité soit connue des usagers finaux, elle pourra être envisagée. Si l'organisation prévoit l'intervention d'un secrétariat pour l'entrée et la sortie des dossiers, l'enjeu de l'identification est différent. L'IGAC a souhaité privilégier la souplesse.

La question de l'irréversibilité des données est centrale. Les régions qui ont basculé l'ont fait de manière définitive. Il ne peut y avoir de déploiement sans prise de conscience qu'il est

irréversible et qu'il suppose une préparation des données, une réflexion sur l'organisation et les conditions de travail. Cet élément justifie quelques-unes des préconisations de l'IGAC.

Enfin, **M. Philippe Chantepie** évoque l'insuffisante prise en compte des CHSCT. Il explique qu'il est difficile de tirer des enseignements généraux de l'analyse des relations entre un logiciel, l'organisation et les conditions de travail. Mais le sujet ne pouvait pas être instruit de façon universelle à partir d'un seul exemple.

M. Jean-Sébastien Dupuit ajoute que la consultation des CHSCT régionaux va de soi, puisqu'elle fait partie des préalables incontournables au titre du droit commun lorsque le déploiement est décidé. Les modalités du déploiement donnent nécessairement lieu à une concertation dans le cadre du CHSCT local.

Mme Nelly Le Meur s'étonne dans ce cas qu'une réunion commune avec les conservateurs régionaux de l'archéologie (CRA) soit prévue pour planifier le déploiement. Il faut que les CHSCT se prononcent préalablement à cette réunion, d'autant qu'avec la réforme territoriale, les régions auront certainement d'autres priorités. **Mme Nelly Le Meur** signale que ce ne sont pas les CRA qui utiliseront le logiciel. Elle fait remarquer que certains d'entre eux ne sont pas à l'aise avec l'informatique et souhaite que les futurs utilisateurs soient associés à la réflexion qui doit être technique et pragmatique.

M. Jean-Séverin Lair affirme qu'il n'est pas envisageable de consulter tous les CHSCT locaux pour développer les systèmes qui équiperont les DRAC car cela risque de paralyser toute l'opération. Il estime que dans ces conditions, autant ne pas développer d'application pour les DRAC. Il considère que le CHSCTM vise précisément à prendre en compte des problématiques générales.

Mme Roxane Sirven réfute ces arguments. Elle considère qu'il aurait fallu commencer par consulter les CHSCT dès la phase de réflexion. La CGT a dû porter ce sujet au niveau du CHSCTM précisément en raison de l'absence de dialogue au niveau local qui aboutit à une situation tout à fait chaotique. De nombreuses questions restent en suspens avant de pouvoir accepter le déploiement d'ARP. Il faut notamment vérifier l'impact sur la charge de travail, sur le temps de travail et sur les conditions de travail. Ces aspects ne peuvent pas se traiter au niveau du CHSCTM, qui ne dispose pas des compétences pour intervenir sur chaque poste et dresser un état des lieux. La consultation des CHSCT locaux est imposée par circulaire et le décret. Si l'administration n'est pas en capacité de consulter les instances, elle peut toujours abandonner son projet ARP.

M. Jean-François Collin rappelle qu'il est question depuis longtemps de l'application ARP au sein du CHSCTM. Il s'avère que, pour atteindre des objectifs d'organisation au plan national dans le domaine de l'archéologie, puisqu'il est difficile d'en parler dans l'ensemble des DRAC, on imagine qu'il sera plus facile de parvenir à ce résultat au travers d'une nouvelle application. Mais on se heurte alors à l'hétérogénéité des méthodes de travail dans les DRAC, et au fait que les services archéologie des DRAC refusent d'accomplir certaines tâches pourtant réclamées par la sous-direction de l'archéologie et la direction générale des patrimoines (DGP). **M. Jean-François Collin** considère qu'on ne réglera pas le problème en parlant indéfiniment d'ARP. Multiplier les rapports et les CHSCT ne servira à rien sans une explication préalable entre la sous-direction concernée, la direction générale des patrimoines, et les services d'archéologie. **M. Jean-François Collin** estime que l'on met en avant un système d'information pour régler un problème d'organisation du travail des services

d'archéologie dans les DRAC. Il refuse de continuer à mobiliser indéfiniment la SDSI pour faire évoluer une application qui ne répondra jamais aux besoins, puisqu'ils ne sont pas formulés et que les objectifs poursuivis sont contradictoires. Le débat doit d'abord avoir lieu entre la DGP et les services d'archéologie. Une fois un accord trouvé, il sera possible de parler du déploiement d'ARP.

M. Jean-François Collin souhaite que l'on cesse de se réfugier derrière des prétextes, même s'il juge préférable de développer ARP, car cette application, moyennant quelques aménagements, peut parfaitement fonctionner et servir de base de consensus minimum. Si l'on estime que le problème est ailleurs, il doit être traité ailleurs.

M. Jan Vanmoekerke confirme qu'il existe aujourd'hui des pratiques différentes et juge totalement incompréhensible que l'on puisse croire qu'un outil parviendra à régler le problème. Il signale que l'obligation d'utiliser Alfresco n'émane pas du corps préfectoral, mais du gouvernement, qui a mis en place ce système informatique par souci de simplification. Les préfets de région ont fait de l'usage d'Alfresco une priorité. Ainsi, les agents accomplissent déjà avec Alfresco les tâches qu'on exigera d'eux avec ARP. Il n'est pas envisageable de remplir la moitié des dossiers d'installations classées avec Alfresco et l'autre moitié avec ARP. **M. Jan Vanmoekerke** estime que l'on se trouve face à une impossibilité totale et qu'en discuter avec les préfets n'y changera rien.

M. Jan Vanmoekerke se félicite d'avoir trouvé dans le rapport d'inspection un résumé des objectifs poursuivis avec ARP, alors que les représentants du personnel les réclament depuis des années. Il déplore par ailleurs l'absence de réponse concernant la communication de l'identité des agents au public. Ce n'est pas la communication vers le public qui pose problème, mais la communication vers les opérateurs et les aménageurs. **M. Jan Vanmoekerke** réfute également l'argument selon lequel une nouvelle application représenterait un progrès.

M. Jean-François Collin quitte la séance. Il est remplacé par Mme Lucie Muniesa à la présidence du CHSCT.

M. Jean-Séverin Lair précise qu'Alfresco est un simple réservoir de documents qui ne joue pas du tout le même rôle qu'ARP, système d'instruction. Une fois le document achevé, il doit être transmis et, parallèlement, stocké dans un répertoire de la préfecture, ce qui revient à l'expédier à une deuxième adresse, celle d'un dépositaire numérique. La préfecture exige ainsi une tâche supplémentaire, mais celle-ci n'a rien à voir avec le système d'instruction d'ARP.

M. Jan Vanmoekerke maintient que cela représente un temps de travail supplémentaire, ce qui remet en cause l'argument sur le gain de temps. Ce sont les documents les plus courants (accusé de réception, non-prescription, prescription de diagnostic, prescription de fouille, libération du terrain) qu'il faut enregistrer à la fois sous ARP et sur Alfresco. Cela revient à effectuer deux fois le même travail.

Mme Roxane Sirven estime tout à fait légitime que le CHSCTM s'intéresse à l'impact d'un projet sur la charge de travail. Si les deux applications ne servent pas les mêmes objectifs, la double saisie est une réalité pour les agents et elle n'est pas acceptable dans l'état où se trouvent les services d'archéologie aujourd'hui, avec des sous-effectifs et des personnels à flux tendus. Que les tâches ne soient pas demandées par les mêmes administrations n'y

change rien. Le CHSCTM doit s'intéresser à la charge de travail dans sa globalité. **Mme Roxane Sirven** affirme qu'une observation de la charge de travail doit être effectuée dans les CHSCT locaux.

M. Jean-Séverin Lair explique qu'il ne s'agit pas de faire une double saisie, mais de prendre des données instruites et générées par ARP pour les stocker ailleurs. La saisie des éléments métier s'effectuera uniquement dans ARP et non pas dans Alfresco. Quant à la possibilité de communiquer les décisions de façon ouverte, il paraîtrait étrange, à l'heure de l'*open data*, de refuser de mettre à disposition les décisions administratives. Le fait que tout le monde puisse accéder aux décisions administratives va dans le sens de l'histoire.

Mme Lucie Muniesa constate que ce projet est symptomatique d'un certain nombre de difficultés qui n'ont pas été suffisamment anticipées et partagées. Pour ce qui est de la problématique ARP, sur la base des préconisations de l'IGAC, quelques aménagements fonctionnels peuvent être apportés pour finaliser le projet. Parallèlement, il convient d'enclencher une démarche d'échange et de partage entre la DGP et les différents services utilisateurs, afin de faire un point sur les process, les méthodes, l'organisation et tout ce qui en découle. De façon plus générale, **Mme Lucie Muniesa** estime que ce projet illustre l'existence de marges de progression dans le fonctionnement des instances. Elle suggère qu'à l'avenir, les projets outils qui ont des impacts et des conséquences sur les conditions de travail ou l'organisation du travail puissent être partagés et donner lieu à des échanges en CHSCTM, suffisamment en amont, et non une fois que l'outil a été implémenté et développé.

Mme Valérie Renault sollicite une suspension de séance pour permettre aux organisations syndicales de se caler. Elle salue le travail réalisé par les inspecteurs, qui ont fait l'effort de se rendre sur le terrain. Néanmoins, elle estime que le travail aurait pu être plus approfondi. Elle considère qu'avec ARP, l'intensification du travail et les conséquences sur l'organisation du travail ne font aucun doute. Elle estime que l'on aurait pu mener une étude au moins sur une DRAC pour quantifier ces éléments car, sur l'ensemble des DRAC, le déploiement d'ARP va certainement se solder par des besoins nouveaux. Il ne fait pas de doute non plus que le réseau est totalement défectueux et saturé, ce qui pose des problèmes quotidiens aux agents utilisateurs. Le CHSCTM s'était déjà penché sur la question des systèmes d'information en 2012 et avait constaté que la SDSI n'avait malheureusement pas compétence sur les DRAC, ce qui pose un problème structurel, alors que les DRAC sont considérées comme « bras armé du ministère » par la ministre.

Mme Valérie Renault juge la réponse apportée sur Alfresco légère car les préfets sont les dépositaires de l'autorité de l'État en région. Dans les DRAC, en administration centrale ou dans les établissements publics, les personnels sont fatigués de disposer d'outils informatiques qui ne sont pas interfacés sur l'ensemble du ministère, mais aussi avec les autres administrations et collectivités territoriales. Cela pose un problème de fond. On demande aux agents des DRAC de travailler avec diverses collectivités et divers ministères, alors qu'aucun système d'information commun n'a jamais pu être pensé par l'administration. Il est de plus en plus difficile, pour les personnels, de travailler avec des outils qui ne sont pas interfacés avec ceux de leurs correspondants. La SDSI n'a pas les moyens d'y remédier, et le projet Vauban ne le prévoit pas, faute de moyens. Par ailleurs, compte tenu de la réorganisation territoriale de l'État, **Mme Valérie Renault** estime que, dans les territoires, il existe d'autres priorités pour le ministère de la culture et l'archéologie que le projet ARP. Il serait préférable d'imaginer un système d'information tenant compte des projets de lois actuels, que ce soit en matière de réforme territoriale ou de patrimoine et d'archéologie. Dès lors qu'il existe un

projet politique, il devrait s'accompagner de l'outil informatique correspondant. **Mme Valérie Renault** considère que l'absence d'interfaces entre les systèmes d'information des différentes administrations publiques pollue aujourd'hui la vie des personnels, sans que nul ne puisse y remédier, ce qu'elle juge parfaitement incompréhensible.

Mme Valérie Renault juge surprenant que l'inspection des patrimoines n'aborde pas ce type de sujets. C'est la raison pour laquelle le CHSCTM a demandé une inspection de l'IGAC pour mesurer l'impact sur les conditions de travail. En effet, le rapport de l'IGAC représente un progrès pour les services, les organisations syndicales et les représentants du personnel dans la façon dont on conçoit aujourd'hui le système d'information comme un outil. **Mme Valérie Renault** ne comprend pas que le service informatique de la direction générale des patrimoines n'a pas été sollicité, alors qu'il est directement concerné.

Par ailleurs, **Mme Valérie Renault** demande à M. Jean-Sébastien Dupuit si le rapport de l'IGAC a été tronqué d'une manière ou d'une autre par l'autorité politique.

M. Jean-Sébastien Dupuit répond que le rapport n'a pas du tout été tronqué, ses conclusions ayant été approuvées par le cabinet, qui a défini une feuille de route qui est mise en œuvre par la SDSI comme par la DGP, la sous-direction de l'archéologie et son département informatique. Aucune censure n'est intervenue depuis la remise du rapport mi-décembre 2013. Quelques ajustements marginaux ont été apportés suite aux retours des directions avant la réunion avec le cabinet d'avril 2014, et le cabinet a validé le rapport en l'état. Le rapport représente un constat à un moment donné, et il a été ajusté au cours de l'automne au gré des améliorations commandées pour l'application, à l'image de celle permettant un retour en arrière en cas d'erreur de saisie, qui a été commandée et qui fonctionne et donne satisfaction aux utilisateurs aujourd'hui. **M. Jean-Sébastien Dupuit** estime avoir pu faciliter la convergence des points de vue entre les services concernés.

M. Jean-Sébastien Dupuit souligne que certains aspects comme le fonctionnement informatique ou le réseau sont à considérer à l'échelon régional. Si les DRAC, dans un premier temps, ont joui d'une autonomie informatique, aujourd'hui, les crédits sont globalisés dans le cadre d'une dotation préfectorale, ce qui représente une difficulté technique à prendre en compte, mais à traiter par ailleurs. Il faut distinguer les problématiques. L'application ARP est parvenue en fin de mise au point, l'IGAC a soumis une proposition de méthode pour son déploiement. La réunion des conservateurs régionaux n'est qu'un point de départ et n'est pas destinée à planifier quoi que ce soit. Elle vise à s'accorder sur une méthode, à clarifier les objectifs. La phase suivante devra être accompagnée par l'inspection des patrimoines et non par l'IGAC, et le calendrier prévoit bien la consultation des instances de chaque DRAC. Il n'est pas question d'examiner DRAC par DRAC la totalité du programme informatique, mais d'examiner les conditions locales de mises en œuvre et l'impact sur l'organisation du travail. En la matière, l'IGAC s'est bornée à rappeler le droit.

Mme Valérie Renault évoque l'impact de Chorus sur les conditions de travail et s'étonne que l'IGAC, dans son rapport, ne mesure à aucun moment l'intensification du travail. Elle regrette qu'un test n'ait pas été mené dans une DRAC pour établir que les procédures sont plus longues et nécessitent du personnel supplémentaire.

M. Jean-Sébastien Dupuit considère que ce travail a déjà été mené soit avec les applications spécifiques aux régions, qui s'essouffent les unes après les autres, soit avec des systèmes bureautiques qui ne rendent qu'une partie des services.

M. Philippe Chantepie estime que certains logiciels développés en région sont certainement nettement inférieurs à ARP. Il ne s'agit donc pas d'affirmer qu'ARP représente un gain ou une perte de temps. L'organisation du travail elle-même ou les choix de politiques tels que le zonage peuvent avoir des effets sur l'usage d'ARP très importants. Il existe des facteurs qui vont faire qu'on utilise plus ou moins ARP, par agent ou par service, qui ne dépendent en rien du logiciel et dont l'effet est tout à fait important et structurant. La durée de saisie des dossiers varie de 2 à 4 minutes selon les cas. L'organisation et les conditions de travail ont beaucoup plus d'effets pour les agents. La préconisation concernant le retour en arrière l'illustre parfaitement. Un certain nombre d'utilisateurs ont fait part d'un sentiment de perte d'autonomie par rapport à la machine avec ARP, qui est un logiciel de flux de tâches successives. Ce sentiment était renforcé par l'absence de retour en arrière possible. Le retour en arrière permet l'erreur et le changement d'avis. Il permet de replacer l'humain dans une position d'autonomie par rapport à l'outil. Ce type d'élément est bien plus important par rapport à l'objectif de respect des agents.

Mme Anne Ropars signale qu'elle utilise ARP quotidiennement au sein d'une DRAC pilote depuis deux ans. Elle estime qu'au départ, le logiciel qui n'était pas encore abouti occasionnait un rallongement de la durée des tâches. La quantification de cet allongement était rendue difficile par le caractère inabouti du logiciel. Mais l'implantation du logiciel n'a absolument rien changé en termes d'organisation du service et du travail en DRAC Basse-Normandie, dans la mesure où ce sont les utilisateurs qui choisissent comment ils se servent de l'outil et non pas l'outil qui dicte une façon de travailler. Si la Basse-Normandie n'est pas nécessairement représentative de par sa taille, **Mme Anne Ropars** ne voit pas en quoi l'implantation de l'application ARP, y compris dans une grande région, imposerait une façon de travailler aux agents.

Mme Anne Ropars fait remarquer que les CRA ne sont pas tous très à l'aise avec l'informatique, ni toujours disposés à analyser l'organisation de leur propre service et la façon dont leurs agents travaillent, notamment en ce qui concerne le temps passé au traitement des dossiers d'archéologie préventive. C'est la raison pour laquelle le rapport de l'IGAC constitue un point de départ important. Les CRA pourraient prendre conscience qu'un nouvel outil peut être l'occasion d'une réflexion sur l'organisation du travail dans les services. Avec ARP, la DRAC Basse Normandie a pris conscience, par exemple, de la nature fantaisiste des courriers de la chaîne opératoire de l'archéologie préventive. Les courriers d'ARP n'ont pas été utilisés tout de suite, mais ARP a permis de prendre du recul par rapport aux risques de contentieux juridiques liés aux courriers. À ce titre, l'application proposée par l'administration s'avère confortable pour les agents.

Mme Anne Ropars ne voit pas en quoi une application informatique telle que l'outil ARP peut entraîner une souffrance au travail pour les agents. Ce ne sont pas les outils informatiques qui dictent aux membres des services régionaux d'archéologie et aux archéologues leur façon de travailler et de penser leur métier.

Par ailleurs, **Mme Anne Ropars** affirme rejoindre les propos des autres organisations syndicales concernant les perturbations des flux informatiques. Dans certaines régions, les réseaux sont insupportables pour les agents, et mieux vaut renoncer à déployer ARP dans ces conditions.

Mme Anne Ropars signale en outre que le CHSCT Basse Normandie n'existe pas et qu'il ne s'est pas réuni depuis 18 mois. Elle déplore le manque de communication au sein du ministère sur de tels projets, notamment vis-à-vis des utilisateurs. Enfin, elle déclare n'avoir jamais entendu parler de l'application Alfresco en Normandie.

Mme Lucie Muniesa remercie Mme Anne Ropars pour son éclairage d'utilisatrice. Concernant l'interfaçage entre les systèmes d'information, elle souligne qu'il s'agit d'un exercice d'équilibriste difficile, entre de grands systèmes interministériels intégrés complexes qui posent certains problèmes et des systèmes d'information ou des outils plus adaptés aux besoins des métiers de tel ou tel ministère. Il n'est pas certain que le grand système intégré idéal existe.

Mme Lucie Muniesa propose une suspension de séance.

La séance est suspendue de 16 heures 30 à 16 heures 50.

Mme Valérie Renault souhaite soumettre une délibération au titre de l'article 72 du décret.

Tout d'abord, il est nécessaire que les CHSCT des deux DRAC où l'outil a été déployé s'emparent de cette question.

Ils doivent apprécier les incidences d'ARP sur les conditions de travail et l'organisation du travail, notamment en matière de surcharge de travail.

Ils doivent prendre en compte les aspects liés à la durée du temps de travail, à la saturation éventuelle des réseaux ainsi que les enjeux liés à la co-activité avec d'autres logiciels préfectoraux.

Il convient de mesurer les conséquences de l'affichage au tiers notamment sur les personnels, ainsi que les facteurs liés à la perte d'autonomie.

Les CHSCT doivent ainsi étudier ces questions et faire état de leurs analyses au CHSCT Ministériel.

Par ailleurs, si l'IGAC estime avoir fait son travail, Mme Renault demande à la sous-direction de l'archéologie d'effectuer :

- un complément d'étude. Elle doit organiser un débat sur cette question. Les inspecteurs souhaitent que ce point soit pris en compte au niveau central. Il est vrai qu'il existe un problème de moyen, mais la sous-direction doit travailler sur cette question ;

- effectuer un bilan. Il doit comporter une analyse des conséquences sur les conditions de travail et contenir des propositions d'amélioration. Il est nécessaire que l'administration centrale travaille sur ce sujet.

La sous-direction devra par la suite, faire part de ses analyses en CHSCT Ministériel. Durant cette période, ARP ne doit pas être déployé dans les autres régions.

Mme Valérie Renault souhaite que cette délibération soit soumise aux représentants du CHSCT Ministériel.

Mme Lucie Muniesa prend note de cette délibération. Elle remercie les inspecteurs pour leur rapport. Il est nécessaire de suivre les préconisations qui ont été faites et leur mise en œuvre fera l'objet d'une information régulière. L'administration verra comment intégrer les demandes des Élus dans les différentes instances de pilotage du projet.

Mme Valérie Renault souhaite soumettre au vote la délibération. Elle insiste sur le fait que les Élus ne souhaitent en aucun cas qu'ARP soit déployé en attendant les résultats des études

qui ont été demandées. Il convient de régler des problèmes politiques entre les services centraux et les services déconcentrés, en particulier entre les services régionaux d'archéologies et les DRAC.

Mme Lucie Muniesa soumet au vote la délibération suivante au titre de l'article 72

Les représentants du personnel demandent que la présidente du CHSCTM mette tout en œuvre

- que les CHSCT des régions où ARP a été déployé mesurent très précisément les incidences sur les conditions de travail et l'organisation du travail (surcharge de travail, temps de travail, saturation du réseau, difficultés liées à l'équipement informatique, coactivité avec d'autres logiciel type « ALFRESCO », mesure des conséquences de l'affichage aux tiers sur les personnels (ne pas confondre décision et processus de décision), pression sur les personnels. Mesurer les questions de perte d'autonomie et de perte de sens du travail selon les facteurs du Rapport Gollac ;
- que la sous-direction de l'archéologie établisse un complément d'étude sur l'ensemble des DRAC sous forme de bilans / propositions pour chaque thème cités ci-dessus et mesure les questions de perte d'autonomie et de perte de sens du travail selon les facteurs du rapport Gollac ;
- qu'il n'y ait aucun déploiement avant la remontée de l'ensemble de ces éléments en CHSCTM.

VOTE

POUR : CGT Culture et FSU

ABSTENTION : SUD Culture

Mme Lucie Muniesa rappelle que l'IGAC recommande de réunir à nouveau le Comité de Pilotage du projet pour continuer à avancer. Le constat des réussites et des échecs a été présenté, mais il est nécessaire de passer aux étapes suivantes. L'administration a bien pris note du contenu de la délibération des représentants du personnel.

Mme Valérie Renault estime que les représentants du personnel et les agents de la sous-direction de l'archéologie ne sont pas responsables des errements de l'administration dans la gestion de ce dossier. Le Comité de Pilotage du projet doit travailler au plus vite sur les préconisations des représentants du personnel.

M. Jean-Séverin Lair indique que le système d'information est secondaire par rapport au cœur du débat sur les politiques menées au niveau local. Il convient d'être attentif aux dépenses qui sont consenties. Si cet outil ne doit pas être étendu aux autres régions, il convient de cesser de proposer des évolutions techniques.

Mme Lucie Muniesa estime que la question financière ne fait pas partie des domaines d'intervention du CHSCT.

Mme Valérie Renault répond que ce sujet est pourtant essentiel et elle demande quel est le coût de cet outil. Les dépenses en matière informatique sont conséquentes et dans certains cas il est nécessaire de mettre un terme à des investissements malvenus. Par ailleurs, elle rappelle que ce sujet n'a été abordé que lors du CHSCTM du 29 juin 2012.

Point n°9 : Projet « mobilité », déploiement d'outils de mobilité et de nomadisme (pour information)

Mme Lucie Muniesa indique que ce projet se situe à un stade préliminaire. L'information de ce jour doit permettre de présenter les grands axes qui structurent le projet ainsi que ses modalités de mise en œuvre et son calendrier. Ce projet est porté par la SDSI et le SRH.

M. Jean-Séverin Lair indique que le projet vise à faciliter la mobilité des agents. Cela peut être le cas lorsqu'ils participent à des réunions hors de leur bureau ou lorsqu'ils doivent visiter différents sites du ministère. Ainsi, actuellement les agents ne peuvent pas se connecter au réseau du ministère de la culture s'ils ne sont pas sur leur lieu de travail. De même, il est difficile pour un agent d'une direction d'administration centrale de se connecter à partir d'une DRAC. Les attentes sont fortes et les demandes nombreuses sur ce sujet.

L'administration a décidé de réagir et travaille sur deux axes de travail. Tout d'abord, il serait utile de développer les moyens comme les ordinateurs portables ou les tablettes qui pourraient permettre aux agents de se connecter au réseau depuis l'extérieur, dans de bonnes conditions de sécurité. En effet, les enjeux sur ce point sont de plus en plus importants et le risque d'attaques informatique augmente, même si le ministère de la culture ne constitue pas une cible prioritaire. Néanmoins, certains sujets doivent faire l'objet d'une grande vigilance comme la localisation des œuvres d'art, en particulier lorsqu'elles sont transférées ou restaurées. Par ailleurs, l'administration réfléchit aux nouveaux services qu'il conviendrait de mettre en place pour faciliter la mobilité des agents. Cela peut concerner des applications sur des moyens mobiles ou des services plus évolués comme les conférences en ligne, les conférences audio, la mise en place de moyens de stockage accessibles à distance ou encore de transfert de fichier volumineux. Il conviendrait d'étudier la question de la mobilité au sein d'un même bâtiment en envisageant d'installer le *Wi-Fi* dans les salles de réunion.

L'administration a commencé à la fin du mois de mai à mettre en place un socle technique de mobilité en permettant à des terminaux de se connecter au réseau. Des tests ont été menés au mois de juin pour choisir une solution technique. La prochaine phase verra le déploiement de ces nouveaux terminaux. Des réflexions seront menées avec un groupe d'utilisateurs sur les conditions d'attribution des moyens mobiles, et sur la manière dont ces agents seront informés de leur usage. Cette phase sera l'occasion de traiter les questions relatives au support technique. La réflexion ne fait que commencer sur ce point.

Concernant les nouveaux services, les travaux sont centrés sur l'usage professionnel de la mobilité pour certaines catégories d'agents, comme les architectes ou les archéologues. Ces derniers sont amenés à travailler hors des sites du ministère. Il serait ainsi possible d'envisager d'effectuer des relevés d'état des lieux des monuments à l'aide d'une tablette numérique. Il convient d'effectuer des expérimentations et des groupes d'utilisateurs, provenant de différentes directions, seront constitués. Le travail débiterait au mois de septembre. Certains services sont faciles à utiliser, comme les conférences à distance, mais d'autres qui intègrent des dimensions propres à chacun des métiers, sont plus complexes. Les mesures qui sont liées à un achat de service peuvent être mises en œuvre facilement, mais pour d'autres le déploiement sera plus long. L'administration étudiera le sujet jusqu'à la fin de l'année 2015.

Mme Valérie Renault estime que ce sujet aurait pu être traité plus tôt. Le périmètre est clairement établi, mais il convient de savoir combien d'agents sont concernés par ce projet. Les exemples des architectes, des techniciens des Bâtiments de France, ou encore des archéologues sont éloquentes. Néanmoins, d'autres populations sédentaires pourraient bénéficier de ce type de dispositif. **Mme Valérie Renault** constate que ces évolutions pourraient aussi s'inscrire dans le cadre du télétravail. Dans le cadre de ces projets, il est nécessaire d'interroger les usagers et l'administration est invitée à relire le procès-verbal de la séance du CHSCTM du 29 juin 2012. Les représentants du personnel avaient fait des recommandations et avaient demandé au SRH du ministère de développer les compétences en termes d'usage des systèmes d'information. La SDSI travaille, avec ses propres moyens sur ce sujet, mais les Élus estiment que les efforts consentis par le SRH sont insuffisants.

Mme Valérie Renault souhaite avoir des précisions sur la manière dont l'administration prévoit d'interroger les usagers. Il est important que ces nouveaux dispositifs ne mettent pas en danger les équipes et le travail collectif qui est mené. Dans certaines administrations, des postes de travail sont mobiles ce qui porte atteinte au collectif de travail. Au ministère de la culture il est nécessaire de renforcer ces collectifs. L'étude menée par la SDSI ne doit donc pas porter atteinte à cette dynamique. Par ailleurs, les représentants du personnel s'interrogent sur la formulation suivante « *la réalité grandissante de l'utilisation d'outils connectés dans la sphère privée a généré une nouvelle demande d'usage* ».

Mme Valérie Renault rappelle que Télémac, qui permet de consulter sa messagerie professionnelle à partir d'un ordinateur personnel, n'a pas fait l'objet d'une consultation des instances. De plus en plus d'agents travaillent alors qu'ils ne sont pas au bureau. Les Élus sont attentifs à ce que la sphère privée et la sphère professionnelle restent indépendantes. Il est important d'apprécier les conséquences de cette dynamique sur le travail collectif et sur la santé du personnel. Les représentants du personnel ne souhaitent pas que les postes de travail soient mobiles. Ainsi, il est nécessaire de préciser la nature des postes concernés. La visioconférence peut être utile en particulier pour faciliter les relations entre les services dans les DOM-TOM et l'administration centrale. Néanmoins, les personnels ont aussi le besoin de se réunir. Le SDSI doit travailler avec le SRH sur les compétences métiers et sur les conséquences de ces dispositifs sur l'organisation du travail et sur le temps de travail. Les représentants du personnel souhaiteraient effectuer un test sur un ou deux métiers. Cela permettrait de disposer d'un retour d'expérience réalisé par des personnels eux-mêmes. Ce sujet devra être par la suite présenté à nouveau en réunion de CHSCTM.

Mme Valérie Renault rappelle que les situations de télétravail sont très réglementées et font l'objet d'une négociation interministérielle. Les représentants du personnel attendent les résultats de cette négociation avant de traiter ce sujet au niveau ministériel. Ce projet ne doit pas être un moyen de développer une organisation du travail centré sur le télétravail. Cela aurait des conséquences sur les conditions de travail des personnels.

Mme Roxane Sirven indique que sur la question du *Wi-Fi* dans les salles de réunion, il convient de prendre en compte la Charte Courriel. Ainsi, il avait été clairement précisé qu'il est normal que les agents qui sont en réunion ne consultent pas leur messagerie. Mme Sirven doute que, sur ce point, le projet présenté aille dans la bonne direction. Il serait pertinent de mener des expérimentations sur certains métiers précis.

Mme Lucie Muniesa a pris note des remarques des représentants du personnel. La démarche proposée est expérimentale et l'administration a souhaité échanger en amont avec les représentants du personnel. Le projet concerne les agents amenés à travailler en situation de mobilité ou de nomadisme. Il répond à des demandes qui ont été formulées par les utilisateurs.

Ces outils sont très présents dans la sphère privée et des agents souhaitent bénéficier de cette nouvelle technologie dans le monde professionnel. **Mme Lucie Muniesa** indique que l'administration avancera sur ce projet avec prudence et si elle a présenté différentes pistes de réflexion, il n'est pas certain qu'elles aboutissent toutes. Un travail d'analyse des besoins sera mené. Ce sujet concerne aussi le SRH et aura des impacts sur les conditions de travail. Enfin, la démarche d'expérimentation mettra les utilisateurs au cœur du dispositif.

M. Jean-Séverin Lair ajoute que le nombre d'agents concernés dépend du type de projet. Ainsi, la question relative à la connexion des ordinateurs portables sur le réseau du ministère de la culture ne concerne que les agents qui disposent déjà d'un ordinateur portable. Ces agents ont un besoin de mobilité. En 2015, l'administration souhaite mettre en place une expérimentation sur un métier. Un retour d'expérience pourra être présenté, mais **M. Jean-Séverin Lair** ignore quel métier sera étudié. Le télétravail pose des problèmes en termes de support informatique et ne constitue pas l'objectif du projet présenté. Par ailleurs, l'administration a souhaité mettre l'accent sur le fait que de plus en plus d'agents disposent, dans leur sphère privée, de moyens informatiques supérieurs à ceux dont ils disposent dans leur travail. Cela crée des tensions et de nouvelles attentes. Il convient de mener une réflexion sur la mise en place du *Wi-Fi* dans les salles de réunion, qui n'est pas utile uniquement pour accéder à sa messagerie.

Mme Valérie Renault comprend les demandes des utilisateurs. Néanmoins, elle constate que l'interface informatique sur laquelle l'ensemble des agents du ministère peut travailler est particulièrement complexe à utiliser. Par ailleurs, pour prendre un autre exemple, Rhapsodie ne répond pas aux attentes des utilisateurs. **Mme Valérie Renault** ne doute pas que la SDSI reçoit beaucoup de demandes sur ce point. Il serait nécessaire de proposer un projet pour répondre aux attentes des agents qui travaillent sur des outils qui ne font l'objet d'aucune maintenance. Par ailleurs, il conviendrait d'organiser une réunion du CHSCTM consacré aux systèmes d'information. En effet, les représentants du personnel avaient fait des remarques sur ce sujet il y a deux ans et certains points ne sont pas pris en compte. **Mme Valérie Renault** estime qu'il est nécessaire que le SDSI, le SRH, la Médecine de prévention et les ISST trouvent une organisation du travail qui permette de mieux répondre aux besoins informatiques.

Mme Roxane Sirven indique qu'il convient de prendre garde au fait que les projets qui favorisent la mobilité n'entraînent pas une intensification du travail. Les agents se trouvent en surcharge de travail et sont amenés à travailler dans le train, par exemple. Ces pratiques risquent de s'intensifier et cela a des conséquences en termes de santé.

M. Frédéric Maguet constate que l'administration justifie ce projet par les demandes des utilisateurs. Il souhaiterait connaître la méthode de consultation qui a été mise en œuvre afin de collecter leurs attentes. La note de présentation fait état de la création d'un comité d'utilisateurs. Il conviendrait de savoir quel public est concerné et comment les agents qui feront partie de ce comité seront désignés. Par ailleurs, **M. Frédéric Maguet** demande si les représentants du personnel y seront associés.

M. Cédric Roms abonde dans le sens de Mme Roxane Sirven. Il existe un risque que les agents soient amenés à travailler lorsqu'ils sont dans le train ou à leur domicile. Cette dérive est tout à fait possible. Par ailleurs, il souhaiterait avoir la position de l'administration sur l'application du principe de précaution dans le domaine de l'utilisation du *Wi-Fi* dans l'espace de travail.

Mme Lucie Muniesa rappelle qu'il a été décidé de présenter le projet en amont. L'administration n'a pas constitué un échantillon représentatif d'utilisateur afin de collecter leurs remarques. De nombreux agents se sont plaints auprès de la SDSI que les outils dont ils disposaient n'étaient pas adaptés à leurs usages actuels.

M. Jean-Séverin Lair ajoute que les agents consultés sont ceux concernés par les questions relatives à la mobilité. Leurs demandes ne se limitent pas au fait de disposer d'une connexion internet. Ils souhaitent avoir accès au réseau du ministère et pouvoir consulter des documents placés sur le serveur. Ainsi, la question de la mobilité dépasse celle de la consultation de la messagerie professionnelle dont il serait peut-être nécessaire de restreindre l'accès. Par ailleurs, l'administration ne prévoit pas de constituer un panel, mais un groupe d'utilisateurs établi avec l'aide des coordonnateurs maîtrise d'ouvrage des différentes directions. Une expérimentation plus large sera menée dans un deuxième temps.

Mme Lucie Muniesa indique que les questions relatives à l'utilisation du *Wi-Fi* seront examinées en lien avec le SRH.

M. Frédéric Maguet demande combien d'utilisateurs ont été consultés. Ces questions visent à apporter des précisions au document présenté par l'administration. **M. Frédéric Maguet** a bien pris note des éléments concernant le mode de constitution du comité d'utilisateurs. Néanmoins, il souhaiterait avoir des détails sur sa composition et savoir si les représentants du personnel y seront associés.

M. Jean-Séverin Lair répond qu'une étude sera menée avec le SRH afin d'établir les conséquences du projet sur les conditions de travail. Le groupe utilisateurs permettra de réfléchir aux services envisageables et aidera à construire des cas d'expérimentation. Une étude spécifique sur un cas sera menée par la suite.

Mme Lucie Muniesa ajoute que le SRH sera étroitement associé à cette entreprise. Dans le cadre de ces échanges, la discussion se poursuivra avec les représentants du personnel autour de cette expérimentation. Il n'est pas prévu de mettre en place un groupe de travail paritaire, mais un groupe de travail composé de la SDSI et du SRH.

M. Frédéric Maguet constate que contrairement à ce qui est indiqué dans la note, non seulement les demandes n'émanent pas de l'ensemble des agents, mais en plus le comité n'associera pas réellement les utilisateurs.

Mme Lucie Muniesa ajoute que ce comité regroupera les agents concernés par les problématiques relatives à la mobilité.

M. Frédéric Maguet remarque que l'administration demande aux représentants du personnel de lui faire confiance dans la constitution du comité d'utilisateurs.

Mme Lucie Muniesa indique que des agents qui ont exprimé des besoins, ou qui sont intéressés par la question de la mobilité, ont été identifiés. À la suite des remarques des représentants du personnel, **Mme Lucie Muniesa** rappelle que l'administration a souhaité présenter ce dossier en amont, en s'inscrivant dans une démarche prospective. Elle a, en effet, mené un travail pour identifier les incidences du projet sur les conditions de travail. La note présente une information préalable et ne contient peut-être pas l'ensemble des détails. Le

présent échange démontre la volonté de l'administration d'associer les représentants du personnel en amont à la démarche. Cette note énonce des principes généraux.

Mme Valérie Renault indique que les questions qui sont posées sont justifiées.

Mme Lucie Muniesa rappelle que cette note est le fruit d'un travail qu'il convient de respecter.

Mme Valérie Renault reconnaît que les notes relatives aux systèmes d'information sont plus claires qu'il y a deux ans. Néanmoins, il arrive qu'elles soient difficiles à comprendre par des agents qui ne sont pas informaticiens. **Mme Valérie Renault** rappelle que ce projet concerne des outils et peut modifier les conditions de travail. La Médecine de prévention est donc compétente sur les questions relatives aux outils. Ainsi, il conviendra de l'associer dans la réflexion qui sera menée, soit au sein du comité des utilisateurs soit dans un autre cadre. Par ailleurs, **Mme Valérie Renault** demande quel service du SRH sera associé à ce travail.

M. Christophe Castell indique qu'il travaillera en lien avec la SDSI et la Médecine de prévention. Il conviendra de bâtir un questionnaire qui permettra de travailler avec les utilisateurs. L'objectif sera d'apprécier l'impact de la mise à disposition de ces nouveaux outils, ou de ces nouveaux services, sur l'ergonomie des postes de travail. En effet, la manière de travailler avec un ordinateur portable est différente de la manière de travailler avec un ordinateur de bureau. Par ailleurs, il conviendra d'aborder les questions relatives à l'intensification éventuelle du travail ou de limite entre la vie professionnelle et la vie privée. Un groupe test sera constitué et une méthodologie à laquelle les médecins de prévention contribueront sera mise en place.

Mme Lucie Muniesa indique que le CHSCT aura l'occasion de revenir sur ce sujet.

Point n° 10 : questions diverses :

Les membres de la CGT du Musée d'Orsay rencontrent des difficultés vis-à-vis du président du CHSCT, sur des questions et des problèmes concernant l'hygiène et la sécurité.

Mme Valérie Renault estime que l'administration du Musée d'Orsay ne prend pas en compte les questions d'hygiène et de sécurité de manière satisfaisante. Les représentants du personnel de la CGT du site ont adressé, le 23 juin 2014, un message au Président du Musée, M. Guy Cogeval. Ils se sont plaints de ne disposer d'aucune information de la part de l'administration sur les incidents qui ont eu lieu au Musée d'Orsay depuis le début de l'année. Ce dernier connaît une activité soutenue et fait l'objet de travaux depuis de nombreuses années. Les visiteurs doivent fréquemment passer par la galerie Lille ce qui pose des difficultés. Par ailleurs, des problèmes ont émergé concernant la circulation des personnes à mobilité réduite.

L'administration du Musée n'a pas adressé de réponse au courrier envoyé, sur ce sujet, le 23 mai 2014. Le 18 juin 2014 sur le chantier de l'exposition Carpeaux, les représentants du personnel ont constaté des déficiences dans la conduite des travaux. De la même manière, l'organisation du concert organisé à l'occasion de la fête de la Musique ne respectait pas les règles de sécurité en particulier en cas d'évacuation. Les personnels d'Orsay doivent gérer les flux de visiteurs conséquents dans un contexte difficile en raison de la permanence des travaux. Il conviendrait que le Secrétaire général du ministère de la culture rappelle le

Président du Musée d'Orsay à ses obligations en matière de santé et sécurité. Il est, en effet, responsable de la santé et de la sécurité des agents et devrait apporter des réponses sérieuses aux courriers des représentants du personnel. Les conditions de travail au Musée d'Orsay sont difficiles et des accidents du travail ont lieu. Le Président du Musée d'Orsay devrait davantage respecter le mandat des représentants du personnel.

Mme Lucie Muniesa prend note de ce point.

Elle remercie les participants et clôt la séance à 17 heures 50.

Le Président

Jean-François Collin

La Secrétaire

Valérie Renault