

**PROCÈS-VERBAL DU COMITÉ D'HYGIÈNE, DE SÉCURITÉ ET DES  
CONDITIONS DE TRAVAIL DE L'ADMINISTRATION CENTRALE  
DU 19 NOVEMBRE 2014**

M. Christopher Miles ouvre la séance à 9 heures 40 et invite Mme Claire Chérie à procéder à la vérification du quorum.

**Mme Claire Chérie** procède à l'appel des membres du CHSCT.

***Au titre de l'administration :***

- Mme Fleur Pellerin
- M. Christopher Miles
- Mme Claire Chérie

***Au titre des assistants :***

- M. Christophe Castell
- M. Roland Breton
- Mme Madeleine Anglard
- Mme Béatrice Bourquin
- M. François Romaneix
- M. Fabrice Bakhouché

***Au titre des représentants du personnel :***

CGT/Culture (4 sièges) :

- Mme Valérie Renault
- Mme Roxane Sirven
- Mme Sophie Mereau
- M. Jean-Paul Leonarduzzi
- M. Pierre-Yves Chiron

CFDT/Culture (2 sièges) :

- Mme Catherine Gourdain

SUD/Culture (1 siège) :

- M. Cédric Roms

SNAC/FSU (1 siège) :

- Mme Nelly Le Meur

***Participent à la séance de droit :*** le médecin coordonnateur Odette Tencer,  
le docteur Claire Nodarian, le docteur Françoise Moreau

***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 :***

M. Hugues Ghenassia de Ferran, M. Rémi Gimazane, Mme Valérie Gaye, M. Michel Orier, M. Vincent Berjot, Mme Laurence Franceschini, M. Alain Lombard, Mme Brigitte Leclercq, M. Bruno Saunier, Mme Carole Etienne-Boisseau, Mme Annick Gollès, M. Hervé Gzil

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

Au titre de la CGT/Culture : M. Frédéric Sorbier, M. Thomas Pucci, Mme Véronique Harnay, M. Christophe Unger

Au titre de la CFDT/Culture : M. Hervé Degand

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

**M. Christopher Miles** remercie les membres du CHSCT pour leur présence et rappelle que Mme Fleur Pellerin sera présente de 11 heures à 13 heures. Afin de permettre à la Ministre d'intervenir, l'ordre du jour initial a été modifié.

Les points suivants seront reportés à la première séance du CHSCT du prochain mandat :

- statistiques relatives aux accidents du travail et maladies professionnelles pour l'année 2013 ;
- bilan 2012 des recrutements RQTH ;
- bilan de la situation générale de la santé, de la sécurité et des conditions de travail pour l'année 2013 ;
- cartographie de la médecine et des agents de prévention.

**M. Christopher Miles** donne lecture de l'ordre du jour modifié :

Point 1 : Procès-verbaux des séances du 10 décembre 2013, 29 janvier, 9 avril, 24 juin et 10 juillet 2014 (pour avis) ;

Point 2 : Incidences sur les conditions de travail du projet de décret relatif aux agents habilités à rechercher et constater les infractions au sens des lois n° 81-766 du 10 août 1981 et n° 2011-590 du 26 mai 2011 (pour avis) ;

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

Point 3 : Intervention de la Ministre de la culture et de la communication Fleur Pellerin ;

Point 4 : Priorité ministérielle en matière de prévention des risques psychosociaux : l'exemple du musée d'Orsay (pour information) ;

Point 5 : Bilan Chorus DT en DRAC (pour information) ;

Point 8 : Programme national de prévention des risques professionnels pour l'année 2015 (pour avis)

Point 7 : Bilan national d'activité 2013 du service de médecine de prévention incluant le bilan de la prévention des risques psychosociaux au ministère (pour information) ;

Point 9 : Questions diverses :

- hébergement et prise en charge des frais de mission des représentants du personnel
- droits d'accès lors des visites CHSCT
- désignation d'experts et limitation de leur nombre par l'administration

**M. Christopher Miles** s'enquiert d'éventuelles questions diverses supplémentaires.

**Mme Valérie Renault** signale que seule une partie des agents des Archives Nationales a accès à la cantine. Il conviendrait que l'administration se saisisse de cette question, afin de veiller à l'égalité de traitement des personnels.

**M. Christopher Miles** prend note de la question, et apportera une réponse au plus tard lors du CHSCT d'administration centrale du 25 novembre 2014.

**Point n°1 : Procès-verbaux des séances du 10 décembre 2013, 29 janvier, 9 avril, 24 juin et 10 juillet 2014 (pour avis)**

**M. Christopher Miles** s'enquiert d'observations concernant les procès-verbaux.

*Les procès-verbaux du 10 décembre 2013 et 29 janvier 2014 sont approuvés à l'unanimité.*

Concernant le procès-verbal du 9 avril, page 5, Mme Valérie Renault demande le remplacement de « n'ont pas vocation à être recrutées » par « sont recrutées au titre de l'article 6 quinquies ».

**M. Christopher Miles** valide l'observation.

*Le procès-verbal du 9 avril est approuvé à l'unanimité.*

**Mme Valérie Renault** sollicite le report de l'approbation des procès-verbaux des 24 juin et 10 juillet 2014, car elle ne les a pas encore relus.

*L'approbation des procès-verbaux des 24 juin et 10 juillet 2014 est reportée à la prochaine séance du CHSCT Ministériel.*

**Point n°2 : Incidences sur les conditions de travail du projet de décret relatif aux agents habilités à rechercher et constater les infractions au sens des lois n° 81-766 du 10 août 1981 et n° 2011-590 du 26 mai 2011 (pour avis)**

**M. Christopher Miles** cède la parole aux rapporteurs M. Hugues Ghenassia de Ferran, M. Rémi Gimazane et Mme Valérie Gaye.

**M. Hugues Ghenassia de Ferran** rappelle que le sujet a été évoqué lors d'un CTM, et avait recueilli un avis favorable, sous réserve d'une présentation en CHSCTM. Il abordera donc ce sujet sous l'angle des conditions de travail.

La loi sur le prix du livre, imprimé comme numérique, fait l'objet d'un assez large consensus, et est appréciée des professionnels, tant des libraires que des éditeurs. Les libraires de grandes tailles, les librairies spécialisées ou les grandes surfaces se plient tous à la règle et seule une quarantaine d'irrégularités par an sont recensées.

Le besoin d'instaurer l'habilitation des agents est apparu en raison de l'apparition de nouveaux acteurs sur le marché. En effet, les revendeurs en ligne interviennent à grande échelle, en appliquant des pratiques assez douteuses. Ainsi, ils présentent des livres comme « quasi neufs » afin de les vendre à prix réduits, alors qu'il s'agit bien de livres neufs. Or la loi prévoit que la vente de livre neuf doit respecter le prix fixé par l'éditeur, avec une marge de manœuvre de l'ordre de 5 %. Le prix du livre est encadré, mais certains opérateurs, principalement en ligne, prennent certaines libertés.

Les agents des DRAC, les conseillers livre et lecture, ont pour mission de faire respecter la loi, mais rencontraient des difficultés à intervenir lorsqu'ils étaient saisis par les professionnels, ne pouvant procéder qu'à des rappels à la loi. Un nouvel outil leur est accordé

par la loi du 17 mars 2014, à savoir la possibilité de mener des enquêtes. Les agents des DRAC pourront ainsi établir des rapports et des procès-verbaux, et constater des faits qu'ils adresseront au Procureur. Les Tribunaux pourront alors statuer sur les sanctions éventuelles.

Les agents n'auront pas un pouvoir direct de sanction. Ils se présenteront chez un libraire ou un éditeur pour instruire un dossier et constater des faits. Lorsque le prix appliqué ne sera pas celui prévu par l'éditeur, ils vérifieront si les délais prévus par la loi sont respectés. Ainsi, il ne s'agit pas d'une démarche contentieuse immédiate, à l'image d'un gendarme, mais de pouvoirs d'investigation. Cela ne devrait donc pas accroître la charge de travail, mais au contraire améliorer le confort des agents, qui disposeront de moyens supplémentaires pour mener à bien leur mission.

S'agissant de la mise en œuvre de ce dispositif, une convention est en cours de négociation avec la Direction Générale de la Concurrence, de la Consommation et de la Répression des Fraudes (DGCCRF), afin d'élaborer une formation en lien avec les professionnels de la DGCCRF. Cette formation sera relativement courte, sur quelques jours, mais pourra être renouvelée en fonction des besoins et des observations des agents sur le terrain. En outre, le dispositif fera l'objet d'une évaluation permanente, en fonction des remontées des agents sur le terrain.

Outre cette formation sur les techniques et les conditions d'exercice au plan juridique de ces moyens d'investigation, des formations de gestion des conflits pourront être proposées, si les agents l'estiment nécessaire.

Ces dispositifs ont été présentés aux conseillers livre et lecture lors de rencontres périodiques, sans que ces derniers n'expriment d'inquiétude particulière. Ce nouvel outil a été accueilli favorablement, dans la mesure où il leur permet d'exercer leurs fonctions dans de meilleures conditions.

**M. Hugues Ghenassia de Ferran** présente ses collaborateurs, M. Rémi Gimazane qui est le chef du département de l'économie du livre et Mme Valérie Gaye qui est en charge des questions de formation au service du livre et de la lecture.

S'agissant du nombre d'agents concernés par cette habilitation, **M. Hugues Ghenassia de Ferran** mentionne un conseiller livre et lecture par DRAC, et peut-être un ou deux en administration centrale. Cela inclut les DAC des DOM.

**M. Rémi Gimazane** fait savoir qu'un rapport vient d'être remis par l'Inspection générale des affaires culturelles sur la situation de la librairie dans les DOM. Le prix du livre dans les DOM est affecté d'un coefficient multiplicateur de 1,15 par rapport aux prix en métropole. Par conséquent, il ne s'agit pas d'infractions de la part des acteurs économiques locaux d'outre-mer, mais d'une forme de concurrence irrégulière émanant de marchands en ligne en métropole vendant des livres à destination de départements d'outre-mer au prix de la métropole. Seul un agent situé dans les DOM peut constater qu'un livre n'est pas proposé au juste prix. Les agents des DOM sont constamment saisis par les libraires locaux de cette concurrence déloyale, et pourront désormais constater que tel ou tel site propose des livres au prix de la métropole.

En réponse à la question sur le volontariat, **M. Hugues Ghenassia de Ferran** explique que l'agent désigné sera le conseiller livre et lecture de chaque DRAC. En cas d'opposition, la situation sera gérée au cas par cas, mais le principe n'est pas celui du volontariat.

Par ailleurs, le médecin de prévention sera effectivement informé des éventuels problèmes rencontrés.

**Mme Valérie Renault** confirme que ce texte avait été voté en CTM. En toute logique, il aurait dû être examiné en premier lieu par le CHSCT, mais les représentants du personnel se sont adaptés afin de ne pas retarder le processus.

Il semble en effet que ce texte modifie, à court, moyen ou long terme, les contenus professionnels des conseillers livre et lecture.

La fiche de poste avait été demandée en CTM, **Mme Valérie Renault** a pu se la procurer. En effet, les pouvoirs de contrôle et d'investigation sont renforcés, et modifient donc le contenu du poste. Cette fiche de poste, publiée le 19 mai 2014, modifiée le 18 novembre 2014, issue de la DRAC Midi-Pyrénées, détaille les missions et activités principales : gestion du concours particulier, développement du réseau territorial des bibliothèques et des contrats territoire lecture, économie du livre, préfiguration et mise en œuvre du contrat de filière livre avec la région Midi-Pyrénées, gestion des dossiers liés au centre régional des lettres (CRL) et au champ de formation. Le candidat doit posséder une connaissance approfondie du domaine d'intervention : secteur culturel concerné, acteurs, encadrement juridique et procédures de décision. Il doit être en mesure d'analyser les projets dans leur contenu culturel ainsi que dans leur dimension technique et financière, dialoguer avec les milieux professionnels, organiser et animer des commissions spécialisées et des comités d'experts, développer une stratégie pour une négociation avec les élus, coordonner l'action en faveur de l'interprofession des métiers du livre. En termes de savoir-être, le candidat doit présenter des compétences comportementales, un sens de l'analyse, un sens de l'innovation, de la créativité, un sens de l'initiative et de la réactivité, un sens des relations humaines, un sens de l'organisation et un sens des responsabilités. La description de l'employeur mentionne les liaisons hiérarchiques avec le DRAC et le DRAC adjoint, ainsi qu'une liaison fonctionnelle avec l'ensemble des services de la DRAC et les services interministériels en lien avec la mission. Les conditions particulières du poste sont la grande disponibilité requise, les nombreux déplacements dans la région, et le caractère obligatoire du permis de conduire.

Il apparaît clairement que des modifications substantielles seront apportées à cette fiche de poste. **Mme Valérie Renault** en veut pour preuve le répertoire interministériel des métiers, et la fiche Inspection et conseil dans le domaine culture et patrimoine : « il est question d'assurer, dans une discipline ou une spécialité particulière, un rôle technique de contrôle, d'évaluation, d'avis ou de conseil dans une perspective d'aide à la décision et de contribuer à la définition des politiques publiques culturelles ». Les tendances d'évolution renvoient à une demande accrue d'inspections et de contrôles liés à l'extension des réseaux labellisés, au recentrage du rôle de l'État par rapport aux collectivités territoriales, au champ d'expertise ouvert par les nouvelles règles budgétaires, et au développement des missions en équipes multidisciplinaires. Les impacts envisagés sont les suivants : des compétences plus fortes en termes de méthodologie et de rationalisation des procédures, une meilleure expertise du volet financier et comptable des structures culturelles, des compétences renforcées en matière d'audit.

Il s'agit donc d'une évolution prévue dans le répertoire interministériel des métiers, les personnels ne doivent pas être laissés en difficulté. Si les conseillers livre et lecture ont été informés de cette évolution, leurs collègues ne le sont pas au sein des DRAC. C'est un point important, puisqu'il n'est pas certain que seuls les conseillers livre et lecture travailleront sur ce point. La répartition de la charge de travail devra donc être clarifiée. Ce secteur peut faire l'objet de délégation de compétences, à l'image de la Bretagne. Il est annoncé que seuls les agents de catégorie A seront habilités, mais il se peut que cela concerne également les agents de catégories B et C, dans les faits. Par ailleurs, il conviendrait de préciser s'il est fait référence aux nouvelles ou aux anciennes régions.

**Mme Valérie Renault** évoque ensuite le projet de circulaire, qui devrait inclure le retour d'expérience à venir, ainsi que des mesures de prévention primaires. Les documents sont ainsi regroupés, ce qui facilite le travail des administrations.

En outre, le CHSCT souhaite examiner le contenu des formations. En effet, des situations de conflit sont à craindre, avec des usagers et non plus des élus. **Mme Valérie Renault** suggère d'organiser un retour sur le contenu de la formation en lien avec la médecine de prévention.

Par ailleurs, il semble essentiel d'informer clairement les usagers visés par cette nouvelle réglementation, notamment via les sites internet des DRAC. Les CHS locaux devront également être consultés, de même que le CHSCT central. En outre, les services de médecine de prévention locaux devront être informés, via les présidents de CHSCT.

S'agissant des mesures de prévention primaire, par exemple, les archéologues ont des contacts difficiles avec les usagers, les agressions sont de plus en plus fréquentes, et ce point devra être pris en compte dans l'instauration de ces nouvelles fonctions. Le CHSCT souhaite un retour d'expérience d'ici la fin de l'année 2015 incluant le rapport de la médecine de prévention, au niveau ministériel ou au niveau local.

**Mme Nelly Le Meur** souligne l'importance du contenu des formations. Les agents devront bien prendre conscience de l'ensemble de leurs devoirs, plus nombreux que leurs droits. Il est important que les agents bénéficient d'une formation avant leur habilitation, afin qu'ils aient le choix de refuser ou non leur assermentation. Le point n'est pas anodin, car un agent assermenté constatant une infraction alors qu'il n'est pas en service est censé dresser un procès-verbal. Il est donc regrettable que cette nouvelle mission ne s'inscrive pas dans le cadre du volontariat.

Par ailleurs, les hiérarchies ne savent pas toujours que le procès-verbal doit être directement adressé au Procureur de la République, sans passer par la voie hiérarchique. Cela peut générer des souffrances internes, et des cas de conscience pour l'agent assermenté, qui se trouve bloqué par crainte de court-circuiter la hiérarchie. Ainsi, l'assermentation n'est pas si simple que cela.

**M. Christopher Miles** rappelle que cette mesure d'assermentation des agents est plutôt pensée comme un outil de simplification. Il semblait plutôt que le fait de ne pas être assermenté était pour les conseillers livre source de frustration et de difficulté dans leur travail.

Par ailleurs, un bilan du dispositif à la fin de l'année 2015 permettra effectivement de constater si les conditions de travail des agents se sont dégradées ou améliorées.

**M. Hugues Ghenassia de Ferran** confirme qu'il n'était pas aisé de communiquer une fiche de poste unique, chaque DRAC élaborant sa propre fiche. La fiche évoquée par Mme Valérie Renault est assez générale, et met bien en avant les deux aspects de la fonction : contrôle de la régulation du livre au plan économique d'une part, et compétences juridiques d'autre part.

Lors d'une réunion trimestrielle, un conseiller livre et lecture a expliqué qu'il avait constaté des anomalies dans une grande surface, mais n'a pas pu intervenir. Il a essayé de mobiliser la gendarmerie locale, qui lui a répondu qu'elle n'avait pas le temps d'aller vérifier les prix des livres dans les rayons de supermarché... Les conseillers livre et lecture jugent donc plutôt cette évolution comme une manière de faciliter leur travail au quotidien.

Par ailleurs, il est certain que seuls les conseillers livre et lecture ont pour l'heure été informés, il appartiendra aux DRAC de communiquer auprès de l'ensemble de leurs agents. L'idéal serait que chaque DRAC dispose d'une équipe dédiée au contrôle et à l'exercice des missions liées au livre et à la lecture, mais en pratique, un conseiller livre et lecture constituera un minimum. Celui-ci n'aura pas les moyens de déléguer cette compétence, qui s'avère être régalienne. Elle ne pourra donc pas être déléguée à une collectivité territoriale.

**M. Hugues Ghenassia de Ferran** se déclare favorable à l'intégration des retours d'expérience dans la circulaire, et à l'organisation d'un bilan un an après la mise en œuvre de ce dispositif, en associant la médecine de prévention. De même, il conviendra d'informer les outils, via les sites internet des DRAC, voire du ministère. **M. Hugues Ghenassia de Ferran** souligne toutefois que l'esprit de la loi n'évolue pas : ce dispositif vient surtout palier un manque en termes de contrôle et d'enquête.

**M. Hugues Ghenassia de Ferran** précise qu'il n'appartient pas aux conseillers livre et lecture de gérer les situations conflictuelles : en cas de conflit, ils doivent se retirer, et rédiger un procès-verbal faisant état d'une opposition à fonction. C'est ensuite la justice qui reviendra vers le professionnel en cause.

Par ailleurs, l'assermentation implique effectivement des droits mais également des devoirs. Il s'agit d'un pouvoir de police administrative, qui relève des libertés publiques. Ce n'est pas anodin, et lorsque les procédures de la DGCCRF sont invalidées, c'est pour vice de procédure. Les agents doivent donc être formés afin de veiller au bon déroulement de la procédure, de manière très formelle. **M. Hugues Ghenassia de Ferran** conclut en précisant qu'il ne s'agira pas de la mission principale des conseillers livre et lecture.

**Mme Valérie Renault** fait valoir qu'un bilan ne constitue pas une mesure de prévention primaire. Elle souhaite procéder à un vote sur les mesures de prévention primaire, selon l'article 72.

**M. Christopher Miles** fait valoir qu'elles ont été validées par M. Hugues Ghenassia de Ferran.

**Mme Valérie Renault** répond qu'un vote n'est pas négatif, et fait partie de la vie de l'instance. Elle résume les mesures de prévention primaire : informer les usagers de la nouvelle réglementation ; sensibiliser les agents aux droits et devoirs qu'implique l'assermentation ; informer l'ensemble des agents en DRAC et administration centrale ; former les agents au contenu de la mission ; organiser une formation avec la DGCCRF sur la gestion des conflits ; saisir les services de médecine de prévention au niveau local et au

niveau de l'administration centrale préalablement à la mise en place du dispositif ; consulter les CHSCT compétents. Enfin, il conviendra de mentionner les mesures de prévention dans la circulaire, et de prévoir le retour d'expérience pour fin 2015.

**Mme Valérie Renault** souhaite porter ces délibérations au vote, au titre de l'article 72.

**M. Christopher Miles** estime que la majorité de ces mesures ne posent pas de problème. Il n'est toutefois pas certain qu'il soit nécessaire de procéder systématiquement à l'information des CHSCT compétents et de la médecine de prévention au niveau local.

**Mme Claire Chérie** répond qu'il est possible de procéder à cette information, éventuellement par le biais d'une note lue en CHSCT locaux, et transmise aux services de médecine de prévention via le DRAC.

**Mme Valérie Renault** rappelle que le CHSCTM n'a pas le pouvoir d'empêcher l'avis des CHSCT locaux. Cette question est bien évidemment de la compétence des CHSCT, la question de leur information n'est donc pas sujette à débat.

**M. Christopher Miles** ne remet pas en cause la compétence des CHSCT locaux, mais souhaitait simplement une précision. Il n'estime pas nécessaire de porter aux voies ces mesures de prévention primaire, sauf si le CHSCT le souhaite.

**Mme Valérie Renault** demande que les délibérations suivantes soient soumises au vote de l'instance, au titre de l'article 72.

- informer les usagers de la nouvelle réglementation ;
- sensibiliser les agents aux droits et devoirs qu'implique l'assermentation ;
- informer l'ensemble des agents en DRAC et administration centrale ;
- former les agents au contenu de la mission ;
- organiser une formation avec la DGCCRF sur la gestion des conflits ;
- saisir les services de médecine de prévention au niveau local et au niveau de l'administration centrale préalablement à la mise en place du dispositif ;
- consulter les CHSCT compétents.
- mentionner les mesures de prévention dans la circulaire et de prévoir le retour d'expérience pour fin 2015.

La délibération est approuvée à l'unanimité POUR : CGT ; CFDT ; SUD ; SNAC-FSU

**M. Christopher Miles** remercie M. Hugues Ghenassia de Ferran, M. Rémi Gimazane et Mme Valérie Gaye.

<b>Point 6 : Grille de suivi des travaux du CHSCT ministériel (pour information)</b>
--

**M. Christopher Miles** cède la parole à M. Roland Breton et M. Christophe Castell.

**M. Christophe Castell** évoque le recensement des personnes handicapées. Ce point est reporté à la prochaine séance du CHSCT, à l'occasion de laquelle sera présentée la cartographie par DRAC.

**M. Jean-Paul Leonarduzzi** note que le contrat de la personne en charge du recrutement des personnes handicapées n'a pas été renouvelé. Il demande si celle-ci sera remplacée, et de quelle manière s'organisera le recrutement des personnes handicapées à l'avenir.

**M. Christophe Castell** confirme que le contrat de cette personne arrive à sa fin, et qu'elle n'est pour l'heure pas remplacée. Le département recrutement mobilité et formation (DRMF), qui pilote cette question, travaille sur la reventilation de son portefeuille.

S'agissant de la médecine de prévention, le recrutement de secrétaires médicales était un point important pour le bon fonctionnement du service. Une secrétaire médicale issue de la fonction publique devrait arriver courant décembre, et le recrutement d'une seconde secrétaire médicale est en finalisation, ce qui devrait fluidifier le fonctionnement du service et permettre aux médecins et infirmières de se centrer sur leur cœur de métier. Le recours à l'intérim sera maintenu jusqu'à l'arrivée de ces personnes.

Par ailleurs, l'élaboration d'une circulaire sur la médecine de prévention sera envisagée au sein d'un groupe de travail au cours de l'année 2015. Le service de médecine de prévention est indépendant, mais est rattaché d'un point de vue administratif au SRH. Ce positionnement est légitime, l'enjeu pour le service de prévention étant d'avoir un interlocuteur direct en mesure de contribuer à la réalisation de ses préconisations. Ce positionnement administratif auprès du SRH et plus précisément du bureau de l'action sociale et de la prévention semble donc pertinent.

Le dernier point concernait l'étude de faisabilité de recrutement d'un médecin de prévention par région. L'étude n'est pas finalisée, mais une réflexion a été menée sur ce point et cela s'avère extrêmement difficile au regard de la démographie médicale. En outre, la mise en place d'un médecin par région ne constituerait pas nécessairement une véritable avancée, dans la mesure où le maillage est déjà dense, via des conventions avec d'autres administrations et des services interentreprises.

**Mme Valérie Renault** précise qu'un recrutement au niveau du ministère ne signifie pas qu'il ne soit pas en prise avec la réalité du terrain. Elle ne revient pas sur les nombreuses difficultés rencontrées avec la médecine interentreprises, sachant qu'une visite médicale interentreprises coûte deux fois plus cher au ministère de la culture qu'un médecin de prévention recruté par le ministère. L'enjeu est d'adopter une approche globale de la médecine de prévention. Ainsi que le soulignera le rapport de la médecine de prévention, l'essentiel est de disposer d'une excellente coordination, ce qui nécessite des liens fonctionnels avec les médecins. A l'heure actuelle, certains médecins ne savent pas qu'il existe un médecin coordinateur national au ministère. Cela doit être plus visible.

Une approche plus globale est donc nécessaire, en élaborant une circulaire pour préciser le cadre ministériel de la médecine de prévention. S'agissant du positionnement de la médecine de prévention, la problématique est liée à l'anticipation, afin que les médecins soient informés de toutes les mesures, notamment des réorganisations. L'information n'est pas systématique, c'est la raison pour laquelle le positionnement administratif du service de la médecine de prévention avait été remis en question. En effet, les médecins ne sont pas informés des projets de réorganisation, alors qu'il s'agit d'une obligation réglementaire.

Il convient donc de mener une réflexion, dans le contexte démographique des médecins de prévention. En effet, il n'est pas possible de remplacer systématiquement les médecins de prévention partant à la retraite par des médecins interentreprises, car le coût est trop élevé. En outre, le service public pourrait être mieux organisé dans certaines régions, notamment dans les DOM.

La question doit être abordée de manière sereine, en conservant à l'esprit qu'il n'est pas possible de mener une politique de prévention des risques professionnels sans médecin. Ce sujet doit être anticipé, les représentants du personnel alertent à ce sujet depuis 2 ans : c'était un point de la déclaration lue à l'occasion de l'arrivée d'Aurélie Filippetti. Mme Valérie Renault le répètera à Fleur Pellerin.

**Mme Roxane Sirven** ajoute que cette demande d'étude de faisabilité de recrutement de médecins de prévention pour le MCC résultait du constat des difficultés rencontrées avec les services interentreprises : méconnaissance des métiers, absence en CHSCT, absence de tiers temps, etc. Ces services considèrent les agents du ministère comme des salariés du privé. Le ministère des finances s'oriente vers la suppression de la convention avec le ministère, de manière à fonctionner avec ses propres effectifs sans avoir recours à des organismes extérieurs.

La réponse apportée par l'administration est dogmatique, et ne repose pas sur une réelle étude de faisabilité. **Mme Roxane Sirven** souhaite que l'étude de faisabilité soit présentée au CHSCT, ou qu'elle soit réalisée si cela n'a pas encore été le cas. Il convient effectivement d'examiner cette possibilité, en termes de coût, et d'éloignement de la médecine. **Mme Roxane Sirven** préfère une médecine un peu plus éloignée géographiquement, mais plus impliquée au sein des établissements. À titre personnel, Mme Roxane Sirven est suivie par un médecin d'un service interentreprises, à 200 mètres des locaux du ministère, mais celui-ci n'y a jamais mis les pieds.

**M. Christophe Castell** fait valoir que le positionnement du service de médecine de prévention vise à permettre l'information des médecins le plus en amont possible des projets de réorganisation, qui peuvent avoir un impact sur la santé des agents et leur relation au travail. L'administration partage cette préoccupation, c'est d'ailleurs l'un des points prioritaires du programme annuel de prévention ministériel. Tous les chefs de service doivent avoir à l'esprit la nécessité, lors des restructurations, d'impliquer les médecins de prévention en amont, dans une logique de prévention primaire. Cette problématique est clé, et ne se résoudra pas uniquement par une question de positionnement administratif. Ce sujet sera également évoqué lors de la réunion du lendemain, réunissant l'ensemble des responsables des ressources humaines au niveau du SRH.

S'agissant de l'étude de faisabilité, **M. Christophe Castell** a partagé les premiers éléments d'analyse disponible à ce jour, mais la globalité de l'étude sera présentée lorsqu'elle sera finalisée. Il est toutefois d'ores et déjà évident que le ministère est confronté à un réel problème de démographie médicale. Ainsi, il est très difficile de recruter des médecins de prévention. En tout état de cause, l'étude de faisabilité sera présentée au CHSCT lorsqu'elle sera finalisée. **M. Christophe Castell** souhaitait simplement partager les deux premiers constats, sans que cela ne préjuge du fond de l'étude.

**M. Christophe Castell** revient ensuite sur la prévention des risques psychosociaux. Une journée de formation est organisée, en lien avec le docteur Tencer, qui s'inscrit dans une réflexion globale sur le sujet, dans le cadre du groupe de travail ministériel et dans une

logique de formation de l'ensemble des acteurs. Cette formation est organisée avec Monsieur Christophe Dejours, le 28 novembre, et sera ouverte à tous.

Suite à la circulaire de la DGAFP, il conviendra de travailler sur la déclinaison au niveau ministériel de l'accord cadre. Un premier document a été communiqué lors d'un CHSCT ministériel du 23 octobre 2014, une deuxième réunion sera planifiée en décembre afin de travailler sur ce document.

S'agissant du recensement des tentatives de suicides et des suicides, **M. Christophe Castell** rappelle qu'un agent de l'institut national de recherches archéologiques préventives (INRAP) a réalisé deux tentatives de suicide en juillet, en dehors de son lieu de travail, et qu'un agent de l'INRAP s'est suicidé en dehors de son lieu de travail. Un suicide est survenu au CMN, et un agent d'Orsay s'est suicidé en dehors de son lieu de travail.

**Mme Valérie Renault** fait valoir que les tentatives de suicide ou suicides ne sont pas toujours suivis d'enquêtes. L'enquête concernant le suicide d'un agent de l'INRAP a été acceptée par le CHSCT spécial de la direction interrégionale Rhône-Alpes de l'INRAP après plusieurs courriers. En revanche, les deux tentatives de suicides d'un agent de l'INRAP n'ont pas donné lieu à enquête, pas plus que le suicide survenu au CMN.

**M. Thomas Pucci** souligne que les chiffres relatifs aux suicides et tentatives de suicide du CMN ne sont pas exacts, puisque le CMN n'a pas communiqué les chiffres. En effet, les représentants du personnel ont appris récemment que deux tentatives de suicides avaient eu lieu sur le site archéologique de Sanxay. Une demande d'enquête a été formulée, mais la direction du CMN refuse à ce jour de mener une enquête.

Le suicide qui a été évoqué par M. Castell est survenu cet été au Château de Vincennes. Après moult demandes, les représentants du personnel ont réussi à obtenir un ersatz d'enquête, qui a malgré tout permis aux personnels de s'exprimer et aux membres du CHSCT de se rendre sur place. Il n'y a toutefois pas réellement eu d'enquête formalisée, malgré les affirmations de la Direction du CMN.

**Mme Sophie Mereau** confirme que les enquêtes ne sont pas systématiques. Même lorsqu'elles ont lieu, comme suite à la tentative de suicide au Panthéon, il ne faudrait pas que la direction s'en contente. Les avis des représentants du personnel devraient être davantage pris en compte dans les préconisations quant aux suites données à ces événements tragiques. En effet, l'administration souhaite souvent gérer seule ces situations, ce qui crée davantage de souffrance. Le rôle des représentants du personnel ne se limite pas à l'enquête, ces derniers devraient être impliqués dans les suites à donner à ces événements.

**Mme Roxane Sirven** regrette les difficultés rencontrées dans le déclenchement d'enquêtes lorsque les suicides interviennent en dehors du lieu de travail. Plusieurs ministères ont émis des circulaires pour rappeler qu'une enquête systématique était nécessaire, que l'événement survienne sur ou en dehors du lieu de travail. En effet, le suicide d'un collègue a de toute façon des incidences sur le collectif de travail. Il est donc nécessaire d'analyser les risques subis par les collègues de l'agent.

Plusieurs circulaires d'autres ministères peuvent être une source d'inspiration en termes de contenus, ainsi que des documents de l'Institut national de recherche et de sécurité (INRS). La réflexion a débuté en groupe de travail, il convient de la finaliser. La charge de travail n'est pas si conséquente, puisqu'une base existe déjà. En effet, il est très difficile pour les collectifs

de travail de faire face à ces refus d'enquête, de constater qu'on ne leur donne pas la parole. L'administration n'a aucune réaction, au prétexte que l'événement arrive en dehors du lieu de travail, alors qu'il existe souvent des liens.

Concernant le suicide à l'INRAP, le lien avec le travail est évident puisque l'agent a fait le tour des bureaux et a discuté avec tous les agents avant de se suicider. Les agents ressentent donc une forte culpabilité en pensant qu'ils ont laissé partir leur collègue alors qu'il allait mal. De même, les deux tentatives de suicide ont fait suite à une commission consultative paritaire (CCP) disciplinaire et à un entretien sur les risques psychosociaux. Le but n'est pas de chercher des coupables, mais de comprendre les causes afin d'éviter de refaire les mêmes erreurs.

**Mme Valérie Renault** évoque également la tentative de suicide d'un agent d'Orsay en septembre 2014, qui n'a pas donné lieu à enquête.

**M. Christopher Miles** résume les informations manquantes : deux tentatives de suicide au CMN et une tentative de suicide à Orsay.

**M. Christophe Castell** rappelle que la question du recensement sera évoquée le lendemain avec les responsables des ressources humaines, en insistant sur le fait que toute tentative de suicide ou suicide doit être signalée à l'administration centrale. C'est tout le sens de la procédure d'alerte sur les suicides/tentatives de suicide élaborée en groupe de travail. Elle sera représentée le lendemain, pour être applicable à tous les établissements publics et à tous les services de l'administration du ministère de la culture, dès à présent.

Par ailleurs, la prévention du suicide est bien entendu une préoccupation partagée. Les travaux avec le bureau de l'action sociale et de la prévention, démontrent qu'une dynamique est engagée. Le programme ministériel annuel de prévention des risques réaffirme la nécessité d'engager des enquêtes pour tous les suicides, même en dehors du lieu de travail.

En termes de méthodologie et des suites à donner à ces enquêtes, il reviendra au groupe de travail de définir la manière dont il conviendra de travailler ensemble.

**Le Docteur Odette Tencer** met l'accent sur la nécessité de parler de ces événements tragiques, ne serait-ce que pour rendre hommage à la victime. Il convient de noter que l'établissement est très mal à l'aide vis-à-vis de ces situations, et d'en tenir compte dans la pédagogie qui doit être mise en place. Le service social et le service de la médecine de prévention ont fait un point sur l'ensemble de leurs interventions liées à des suicides ou tentatives de suicide en 2014, et le chiffre est très élevé.

Ces questions sont extrêmement douloureuses, et une analyse peut également conclure que le travail n'est pas en cause. Le docteur Tencer tient à rappeler que ces questions sont très complexes, car plusieurs facteurs sont toujours en cause dans un passage à l'acte.

**M. Hervé Degand** souligne que les suicides ne concernent pas que les agents, mais également parfois des usagers. Ainsi, le château d'Angers a connu un suicide et deux tentatives de suicide. Ces incidents sont rares, mais également très traumatisants pour les personnels. Des mesures d'accompagnement doivent alors être prises. Sur Angers, des réunions ont été organisées. **M. Hervé Degand** observe toutefois un problème au niveau des enquêtes CHSCT, qui doivent inclure des psychologues du travail.

**Mme Valérie Renault** évoque les deux tentatives de suicide d'un agent de l'INRAP hors de son lieu de travail, suite à une réunion disciplinaire. L'administration estime qu'elle était dans l'obligation de tenir une réunion disciplinaire. Les représentants du personnel ont souligné l'importance de prévoir des sanctions « digérables », ce que l'administration a parfaitement compris, et appliqué. L'absence d'enquête n'est toutefois pas acceptable. Les représentants du personnel et de l'administration ont besoin de s'exprimer sur cette question. Mme Valérie Renault demande au Président de resensibiliser l'ensemble des services sur la nécessité d'organiser des enquêtes CHSCT systématiques.

En tant que président du CHSCT ministériel, **M. Christopher Miles** écrira à l'ensemble des présidents d'établissements publics pour leur rappeler la nécessité de porter à la connaissance du ministère, auprès du service de ressources humaines et de la médecine de prévention, les tentatives de suicide réalisées hors ou pendant le temps de travail, et de réaliser des enquêtes CHSCT sur les conditions de ces événements, sauf évidence majeure. **M. Christopher Miles** demandera qu'une note soit portée à sa signature dans les semaines à venir.

**M. Christophe Castell** évoque ensuite le recensement des licenciements pour inaptitude à tout poste. Aucun nouveau licenciement n'est intervenu.

S'agissant des moyens des CHSCT, **M. Christophe Castell** indique qu'un arrêté de la DGAFP du 27 octobre fixe de nouvelles règles. La déclinaison de cet arrêté au ministère de la culture et de la communication sera l'objet d'échanges en début d'année, pour déterminer les nouvelles modalités de calcul et d'attribution de ces moyens.

**M. Christophe Castell** annonce à présent que 33 lettres de mission des directeurs d'établissement publics ont été transmises aux représentants du personnel par courriel. Le dossier remis sur table contient la lettre de mission du directeur de l'École Nationale Supérieure des Arts Décoratifs (ENSAD).

**Mme Valérie Renault** rappelle que le rapport de l'IGAC présentait un certain nombre de préconisations. Les représentants du personnel ont demandé la convocation rapide du CHSCT de l'ENSAD, afin de présenter les préconisations de l'IGAC et de vérifier si elles ont été mises en place. L'École connaît encore des difficultés, et les dernières assemblées générales ont été quelque peu houleuses, du fait d'une direction qui ne prend pas toujours les bonnes mesures, à l'image du déclassement des agents à travers une liste électorale.

Ainsi, il est positif d'établir un rapport et d'émettre des préconisations, mais il convient d'accorder les moyens nécessaires à l'École, et de veiller à ce que les préconisations soient mises en œuvre.

**M. Christopher Miles** s'étonne que les agents de l'ENSAD n'aient pas demandé, via leurs représentants, de convocation du CHSCT sur le rapport de l'IGAC.

**Mme Valérie Renault** confirme que la demande a été faite, mais évoque l'absence prolongée d'un directeur au sein de l'École, et explique que l'intérim n'a pas assuré la présidence du CHSCT. Il est impératif que cette instance soit convoquée, dans la mesure où le nouveau directeur est désormais en place. Cela pourrait se faire à l'initiative de la Direction.

**M. Christopher Miles** invite les représentants du personnel à re-solliciter le directeur à ce sujet.

**Le docteur Claire Nodarian** fait savoir qu'un CHSCT est prévu le 3 décembre 2014.

**M. Christophe Castell** évoque ensuite la circulaire relative aux emplois d'avenir. Les préoccupations remontées par les représentants du personnel seront prises en compte, un travail est actuellement mené, comme cela a été indiqué en comité technique (CT). Certains points restent à résoudre, notamment sur la question de la couverture. L'accès à certaines prestations sociales a été clarifié. Tout ceci sera réaffirmé dans la note qui sera présentée prochainement. Enfin, le nombre de personnes concernées a été communiqué à la médecine de prévention.

**Mme Valérie Renault** estime qu'il n'est pas compliqué de rédiger un projet de note concernant les conditions de travail et la réglementation propre aux emplois d'avenir. Ces emplois sont précaires et relèvent donc de dispositions particulières du code du travail.

La question est posée depuis plus d'un an, il n'y a pas de raison que cette note tarde tant à être rédigée. En effet, il ne s'agissait que d'une reprise de la réglementation existante.

**M. Christopher Miles** ne perçoit pas l'intérêt d'une note se bornant à rappeler la réglementation existante.

**Mme Valérie Renault** souligne que certaines réglementations ne sont pas connues, dans la mesure où il s'agit d'emplois précaires. Certaines situations de travail sont strictement interdites à certaines catégories professionnelles, il n'est pas inutile de les rappeler. Il semblait pertinent de synthétiser dans une note assez simple l'ensemble de la réglementation concernant les emplois d'avenir, afin de faciliter le travail des services.

**M. Roland Breton** précise que le projet de note avait été précisé en CHSCT. Les observations avaient été prises en compte, et doivent être intégrées. Le bureau du dialogue social est en charge de la question, mais actuellement très occupé par les élections.

**Mme Roxane Sirven** fait remarquer que la question est ouverte depuis un an.

**M. Cédric Roms** signale que ces salariés relèvent du droit privé, et que les incidences sont très importantes, notamment en matière de complémentaire santé. Or les responsables des établissements et des services qui les accueillent ne sont pas toujours informés de la réglementation de droit privé. En outre, se pose la question du choix des complémentaires santé.

**M. Christopher Miles** s'engage à ce que la circulaire soit publiée d'ici la fin du mois de décembre.

**M. Christophe Castell** évoque le sujet des agents de prévention. La présentation de la cartographie, initialement portée à l'ordre du jour, est reportée. Ce document a été établi et transmis aux membres du CHSCT ministériel. La prochaine réunion d'animation du réseau, prévue à Lyon le 16 décembre, permettra d'informer les agents de prévention, de les écouter et de relayer les orientations du ministère. L'action menée doit être conjointe, à tous les niveaux. S'agissant de l'amiante, ce sujet a déjà été largement évoqué.

**Mme Valérie Renault** rappelle qu'il avait été convenu, après l'évaluation de la direction générale des collectivités locales (DGCL), que soient communiqués ses travaux auprès des membres du CHSCT ministériel. Ces informations ont été fournies la veille de la présente séance, à la demande de Mme Valérie Renault. Elle invite M. Lemoine à faire preuve d'une plus grande coopération, en adressant les informations de manière proactive. **Mme Valérie Renault** questionne l'administration sur la raison des modifications apportées à la circulaire au ministère de l'intérieur.

**M. Christophe Castell** répond que ce document a été reçu trop tardivement pour pouvoir répondre à cette question.

**M. Pierre-Yves Chiron** souligne que des mesures de prévention et des formations systématiques doivent être menées, dans le réseau, sur les risques identifiés. Pour l'heure, aucune règle n'a été fixée. La situation de Roubaix montre à quel point les directeurs peuvent se tromper. Les procédures doivent être homogènes dans l'ensemble du réseau. Le rapport de la direction générale des collectivités locales (DGCL) n'a pas rappelé les employeurs à leurs obligations ni appelé à inciter à la systématisation des mesures. La réalisation de la deuxième expertise de la DGCL est trop tardive. Lors du groupe de travail qui a été organisé, la CGT a demandé que l'information soit transmise au CHSCT ministériel, même si le groupe de travail est rattaché au CHSCT filière archives. Il est totalement anormal que l'administration et le CHSCT ministériel aient reçu les informations aussi tardivement. Le 23 octobre 2014, la réunion d'un CHSCT extraordinaire de la filière archive sur le sujet de l'amiante dans l'ensemble des sites (Roubaix, Aix-en-Provence, sites franciliens) a été demandée. Aucune date de réunion n'a été, pour l'heure, fixée.

Par ailleurs, le groupe de travail a demandé la mise en ligne du questionnaire et de ses résultats sur Sémaphore. Ce dernier doit davantage mettre en évidence la problématique de l'amiante – et pas uniquement pour les problématiques liées aux archives. Le questionnaire met bien en évidence les risques encourus par les personnels et le public.

**M. Christopher Miles** propose de contacter M. Lemoine pour évoquer la possibilité de publier les documents demandés sur Sémaphore. À titre personnel, M. Christopher Miles ne juge pas problématique cette mise en ligne.

**Le Docteur Odette Tencer** informe le CHSCT ministériel de la création d'une formation au risque amiante, destinée aux membres des CHSCT. La première session a été animée par une inspectrice du travail du ministère du travail. Cette information doit être diffusée.

**M. Christopher Miles** indique que des documents avec les retours de la DGCL viennent de nous parvenir et propose de les diffuser.

**Mme Valérie Renault** rappelle que, au mois d'avril, des agents sont venus présenter la situation. M. Collin a convenu que la situation était urgente. En juin, un projet de circulaire devait être réalisé. Le travail mené de part et d'autre était qualitatif. Toutes les organisations syndicales ont exprimé un avis favorable sur le texte, ce qui confortait ce dernier avant sa transmission à la DGCL. Les recommandations de celle-ci sur l'évolution du texte étaient prévisibles. **Mme Valérie Renault** souhaite connaître la position du ministère. Les groupes de travail amiante sur le vade-mecum ont besoin de cette information. Il était prévu une diffusion de la circulaire au printemps 2015 dans l'ensemble des services. La prise en compte, très en

amont, du sujet de l'amiante peut sauver des vies. Malheureusement, M. Lemoine n'a pas informé le CHSCT ministériel sur le positionnement du ministère.

**M. Christopher Miles** propose de le contacter rapidement et d'informer les membres du CHSCT ministériel avant la prochaine séance.

**M. Christophe Castell** signale, concernant le groupe de travail sur les addictions, qu'une première réunion a été organisée. Une journée de travail, s'appuyant sur un CHSCT ministériel élargi, sera programmée au cours du premier semestre 2015. Sur la responsabilité du chef de service, une réunion avait eu lieu avant l'été. La prochaine est programmée le 27 novembre 2014. Concernant l'impact des TIC, la date de la réunion reste à définir avec la sous-direction des systèmes d'information.

**Mme Claire Chérie** souligne les grandes difficultés rencontrées au SRH sur Excel et sur Calc. La SDSI a mis en place un audit et a fait appel à une société spécialisée, dans les comparaisons entre Calc et Excel. Chaque agent en difficulté a été rencontré, pour déterminer la cause de cette situation. Il apparaît que les « appliquettes » doivent être remaniées sous Calc. Ce travail sera mené.

**Mme Valérie Renault** se félicite de cette décision, qui relaie le souhait exprimé par le CHSCT ministériel de juin 2012 sur les systèmes d'information et les conditions de travail. Il était question, lors de cette réunion, des usages. Le conseil d'analyse stratégique, représenté par M. Klein, avait préconisé que le service des ressources humaines compte des personnes chargées de travailler sur les usages informatiques. Cette démarche est fondamentale. Des problèmes similaires sont rencontrés avec les agendas Outlook et Télémac. Le travail sur les usages facilitera la vie des personnels. Il est anormal que la formation relative à l'impact des technologies de l'information et de la communication (TIC) sur les conditions de travail ne soit pas encore menée. Ce sujet a été traité à de nombreuses reprises, notamment en juin 2012 en CHSCT ministériel, sans que cela donne lieu à des actions.

**M. Christopher Miles** souligne que l'amélioration de l'interopérabilité est un point essentiel. Les utilisateurs de Calc ne doivent plus raisonner comme s'ils continuaient d'utiliser Excel, mais s'appropriier Calc de manière définitive. Les personnes qui ont réellement besoin d'utiliser Excel, notamment celles qui sont en relation avec l'extérieur – comme les agents du bureau du budget ou encore les agents des affaires financières qui sont en relation avec Bercy et échangent des fichiers Excel – doivent pouvoir utiliser Excel. À défaut, ces agents réaliseraient d'incessantes conversions de document sur des fichiers importants. Le problème des personnes travaillant sur deux systèmes différents doit être résolu. Il n'est pas possible d'affirmer que tous les agents pourraient être dotés de l'ensemble des systèmes, dans le contexte budgétaire actuel.

**Mme Valérie Renault** souligne que la position énoncée par Mme Chérie faisait écho à une délibération votée en juin 2012. Les représentants du personnel ne peuvent que se satisfaire que l'administration en ait tenu compte. Ils encouragent cette dernière à poursuivre son travail sur les usages.

La formation test relative à l'impact des TIC sur les conditions de travail programmée en février, a été réalisée. En revanche, la démarche d'information des personnels doit être engagée et les représentants du personnel en être informés. Ces derniers, alors qu'ils ont émis une demande sur le déclenchement d'une formation amiante, n'ont pas été informés de son lancement.

**Mme Madeleine Anglard** rappelle que les formations mises en place avec le bureau de la formation ont donné lieu à une information et à des rappels.

**Mme Valérie Renault** se dit prête à suivre cette formation. Elle affirme ne pas être au courant de la programmation de ces formations.

**Le docteur Odette Tencer** souligne que la réglementation sur l'amiante évolue. Il est essentiel de disposer d'une base de connaissances commune. La formation est dispensée par une inspectrice du travail, ayant formé les ISST sur la question de l'amiante.

**Mme Valérie Renault** indique, d'après une personne ayant participé à la formation TIC, que son contenu est totalement inadapté.

**Mme Roxane Sirven** rappelle que de nombreuses remarques ont été exprimées suite à la formation test. Cette dernière ne correspondait pas aux demandes ni à la manière dont le ministère mène sa politique de systèmes d'information. Les organisations syndicales et la SDSI partageaient la même analyse. Celle-ci s'est dite dubitative quant au contenu de la formation, notamment sur la manière de véhiculer les messages. La formation ne peut se fonder que sur la projection de diapositives. C'est l'échange avec le formateur qui enrichit son contenu. Sur cette partie de la formation, le contenu était insuffisant. Il en va de même pour la formation aux risques psychosociaux.

**Mme Madeleine Anglard** met en évidence que le bureau de la formation a tenu compte des différentes demandes de modification qui ont été transmises, tant sur la formation risques psychosociaux que sur la formation aux TIC. Le CHSCT ministériel a reçu un retour du bureau de la formation, lui laissant d'ailleurs encore la possibilité d'en amender le contenu. Sur la formation aux risques psychosociaux, **Mme Madeleine Anglard** ne partage pas totalement l'analyse de Mme Roxane Sirven. Les participants sont très satisfaits de son contenu, après qu'elle a été modifiée. Aucune formation sur les TIC n'a eu lieu, car personne ne s'y est inscrit.

**Le docteur Odette Tencer** signale qu'elle a pris part à la formation test sur les risques psychosociaux, le docteur Claire Nodarian ayant participé au test sur la formation aux nouvelles technologies de l'information et de la communication. Les personnes ayant été associées au test détenaient déjà un niveau de connaissance assez avancé sur les sujets traités, ce qui peut expliquer la différence d'appréciation sur la qualité de la formation, par rapport à d'autres utilisateurs.

**M. Christopher Miles** propose de ne pas étudier ce sujet de manière détaillée, car cela dépasserait le cadre des compétences du CHSCT ministériel.

**Mme Roxane Sirven** constate que la formation sur les risques psychosociaux n'évoque qu'à la marge l'accord passé dans ce domaine et la manière dont il doit être décliné. Le facteur individuel a été ajouté dans les facteurs identifiés par M. Gollac, alors que cela n'a pas été retenu par le collège d'experts. L'introduction des facteurs individuels dans cette formation va totalement à l'encontre des accords sur les risques psychosociaux de la fonction publique d'État et du rapport de M. Gollac.

**M. Christophe Castell** évoque ensuite le groupe de travail, portant sur la prévention des fautes professionnelles dans le cadre de la prévention des risques psychosociaux. Il indique qu'une date de réunion doit être fixée.

Concernant le groupe de travail sur la prévention de l'inaptitude, une nouvelle date doit être fixée. L'instruction, qui est au cœur du sujet traité est en cours de rédaction.

**Mme Valérie Renault** demande à l'administration si elle est parvenue à obtenir une marge de manœuvre en termes d'effectifs.

**Mme Claire Chérie** répond que le secrétaire général n'est pas encore au courant de cette idée, qui consisterait à réserver quelques postes. Cela permettrait aux agents d'être replacés dans un contexte professionnel le plus rapidement possible.

**Mme Valérie Renault** souligne que ce dispositif avait pour but de constituer une autorité de maintien dans l'emploi.

**M. Christophe Castell** signale que le sujet suivant porte sur Chorus DT, un point qui sera traité dans le cadre de l'ordre du jour. S'agissant de la charte courriel, une deuxième enquête d'évaluation a été réalisée. La campagne de communication est en cours. Sur la politique immobilière, une réunion a eu lieu le 13 novembre, sur la rédaction du vade-mecum. Le groupe relatif à la procédure d'enquête relative aux tentatives de suicide, a commencé à se réunir. Le travail doit être approfondi sur la méthodologie et sur les suites données à l'enquête. Concernant la prévention de la pénibilité, la réunion du groupe de travail reste à programmer, pour harmoniser les réponses apportées à l'enquête de la DGAFP.

**Le Docteur Odette Tencer** insiste sur l'importance de suivre le sujet de la charte courriel. Les agents soulignent, dans le cabinet médical, que les débordements se poursuivent et sont présentés comme incontournables. Le mélange entre sphère privée et sphère professionnelle peut parfois constituer un danger pour la santé.

<b>Point n°3 : Intervention de la Ministre de la culture et de la communication Fleur Pellerin</b>
--

**M. Christopher Miles** remercie Madame la Ministre de la culture et de la communication d'assister aux travaux de ce CHSCT ministériel.

**Mme Fleur Pellerin** donne lecture d'une intervention liminaire :

*« Je souhaite, en préalable à l'ouverture de nos travaux, vous présenter officiellement mon nouveau directeur de cabinet, Fabrice Bakhouch. Il sera, auprès de moi et en liaison étroite avec le Secrétaire général, à l'écoute de vos préoccupations dans le cadre du dialogue social interne au ministère.*

*J'ai souhaité poursuivre l'échange que j'ai engagé avec les représentants du personnel peu après ma nomination en participant au Comité technique ministériel du 16 septembre dernier et en recevant les organisations syndicales.*

*Je sais, car le Secrétaire général m'a rendu compte des interrogations des personnels que vous avez relayées lors du dernier CTM, que la période actuelle est marquée par de nombreuses interrogations liées, notamment à la revue des missions et à la réflexion sur l'organisation territoriale de la République. Vous vous êtes également interrogés sur les délégations de compétences spécifiques à la Bretagne. Je peux vous confirmer sur ce point qu'aucune décision n'est prise. Nous poursuivons les discussions avec la Région et dans le*

*cadre interministériel du Pacte d'avenir pour la Bretagne car une démarche gouvernementale volontariste a été initiée depuis plus d'un an avec cette région : mon déplacement du 1er décembre à Rennes sera l'occasion d'entendre les élus de la région Bretagne sur leur souhait de délégation concernant le secteur du livre et du cinéma, de signer un protocole culturel qui mettra en œuvre un guichet unique à partir de l'année 2015, sur ces secteurs, et de voir signer les conventions de partenariat du CNC et du CNL avec la Région. J'aurai l'occasion de m'exprimer sur l'ensemble de ces sujets devant les nouveaux représentants élus du personnel lors d'un prochain CTM, de même que je préciserai avec eux les orientations de ressources humaines que je souhaite dégager dans le cadre de ma politique culturelle.*

*Je profite également de l'occasion qui m'est offerte de m'exprimer devant vous pour vous redire mon attachement au dialogue social. Je m'adresserai dans les prochains jours aux agents pour leur rappeler l'importance de participer au vote pour leurs différents représentants aux comités techniques, aux CAP et CCP, et aux CHSCT, le 4 décembre prochain.*

*J'ai donc souhaité poursuivre ce dialogue avec vous en participant à ce Comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail ministériel. En effet, pour moi, l'attention portée aux conditions de vie et de travail constitue un sujet majeur en matière de politique de ressources humaines.*

*C'est une priorité pour ce gouvernement, et c'est pour moi un signal important que j'adresse à travers vous aux agents du ministère et de ses établissements publics, comme je l'adresse aux responsables de l'administration, sur mon souhait d'un dialogue constructif autour de l'ambition que nous devons partager en matière de santé et de sécurité.*

*C'est également pour moi l'occasion de rappeler que le dialogue social doit être global et ne se limite pas au Comité technique ministériel. Il nous faut, en effet, tirer les conséquences de l'accord du 20 novembre 2009 sur la santé et la sécurité au travail dans la Fonction publique qui a été signé par huit organisations syndicales et qui rappelle que «l'amélioration des conditions de travail [...] constitue un enjeu essentiel de la rénovation de la politique des ressources humaines et des relations sociales.». Cela s'est traduit concrètement par l'élargissement des compétences des CHSCT par rapport à celles des comités d'hygiène et de sécurité.*

*Pour assurer la continuité de mon engagement, le Secrétaire général a un rôle clef dans la conception et la mise en œuvre d'une politique volontariste en matière d'hygiène, de sécurité et de conditions de travail. De par le décret d'organisation de notre ministère, il a en effet pour mission d'animer et coordonner le dialogue social avec les organisations syndicales et de définir les politiques relatives à l'action sociale, à la médecine de prévention et aux conditions de travail, d'hygiène et de sécurité. Mais il appartient, également à l'ensemble des responsables de l'administration centrale et de nos établissements publics de se mobiliser autour de cet enjeu.*

*\*Aurélie Filippetti avait annoncé devant vous le 4 octobre 2012 un plan de travail ambitieux en matière de conditions de travail dont le bilan m'a été présenté. Même si tout n'a pas été accompli et s'il reste encore beaucoup à faire, je me félicite d'un certain nombre d'acquis importants.*

*Je note, en premier lieu, la richesse des échanges du CHSCTM avec 7 réunions en 2012, 6 en 2013 et 6 en 2014, ce qui est bien supérieur aux 3 réunions prévues par la réglementation. Par ailleurs, 17 groupes de travail ont été créés durant la mandature de l'instance qui s'achève.*

*Ce dialogue n'a pas été vain puisqu'il a permis d'obtenir des résultats certains. Il s'agit à la fois de résultats sur les procédures ou des éléments structurants et du résultat d'initiatives spécifiques.*

*Sur les procédures et les éléments de structure, je pense tout d'abord au fonctionnement des instances. Je fais notamment référence à la circulaire relative aux moyens alloués au secrétaire et aux représentants du personnel des CHSCT de 2013 qui sera modifiée au regard des évolutions résultant de l'arrêté de la DGAFP du 27 octobre dernier.*

*Je souhaite également souligner l'importance de la réflexion et de la formation collectives des membres du CHSCT. qui aide à comprendre et à anticiper les difficultés auxquelles nos agents sont confrontés, pour mieux y répondre mais aussi pour faire émerger un consensus sur ces questions qui doivent nous réunir. Vous avez ainsi participé à des formations relatives à la prévention des risques psychosociaux, à la prévention du risque amiante ou encore à l'impact des technologies de l'information et de la communication sur les conditions de travail.*

*Je tiens également à relever l'initiative plus originale du ministère qui consiste depuis 2 ans à organiser des journées de réflexion des membres du CHSCTM sur la notion même de travail et ses mutations autour d'un spécialiste du sujet.*

*Au-delà des membres du CHSCT, je sais que nous pouvons compter sur l'engagement de l'ensemble des acteurs de terrain que sont les 320 conseillers et assistants de prévention. Je souligne également, devant vous et à l'égard de l'administration, toute l'importance de la mission d'animation de ce réseau pour les informer, diffuser les bonnes pratiques et assurer une action la plus cohérente possible sur l'ensemble du périmètre ministériel.*

*Les inspecteurs sécurité et santé au travail sont les garants de l'effectivité de la politique ministérielle en matière de conditions de travail. Au nombre de 5 les ISST sont rattachés à l'IGAC. Ce positionnement renforce leur légitimité tant dans leur activité de contrôle que dans leur démarche pédagogique. C'est la raison pour laquelle, je me félicite que la très grande majorité des établissements publics administratifs ait désormais fait le choix d'un rattachement à l'équipe des ISST ministériels plutôt que celui de l'embauche d'un ISST propre.*

*Par ailleurs, le ministère s'est engagé pour assurer une couverture de ses agents par la médecine de prévention. Plus de 90 % des agents du ministère sont couverts par un service de médecine de prévention grâce des accords avec les ministères économique et financier, des services de prévention de collectivités locales ou bien encore des services interentreprises de médecine de prévention. Le recrutement en 2012 d'un médecin supplémentaire au sein du SRH a aussi permis de couvrir des établissements publics parisiens qui ne l'étaient qu'imparfaitement jusqu'alors.*

*S'agissant des réalisations concrètes et spécifiques, je prendrai deux exemples.*

*Tout d'abord, la mise en place d'une procédure d'alerte face aux suicides et tentatives de suicide qui sera officiellement présentée aux responsables des ressources humaines de l'ensemble du ministère le 20 novembre.*

*Deuxième exemple : l'élaboration de la charte courriel et la campagne de communication qui s'en est suivie, première réponse à l'impact des nouvelles technologies dans le monde du travail.*

\*

*Au-delà de ce bilan qui ne saurait prétendre à l'exhaustivité, il m'appartient de fixer les orientations de l'action du ministère pour la prochaine mandature du CHSCTM.*

*Tout d'abord, l'important travail déjà engagé devra bien sûr être poursuivi : les chantiers sur la prévention de l'inaptitude professionnelle, le reclassement ou encore sur la prévention des addictions doivent être achevés.*

*Mais je souhaite que l'accent soit désormais mis sur le développement de la prévention primaire.*

*Dans cette optique, et je sais que c'est une revendication forte et ancienne des organisations syndicales, j'entends que dès l'année prochaine soit mis en place une structure dédiée à la prévention des risques au niveau ministériel. Je souhaite que cette création soit l'occasion pour le ministère de se doter d'une structure et d'une équipe qui puissent porter une démarche innovante et partagée par tous les acteurs, à commencer par vous, afin de mobiliser les énergies à tous les niveaux au profit de la prévention.*

*J'ai donc demandé au Secrétaire général de me faire des propositions à partir des bonnes pratiques d'autres ministères, de l'expertise des membres du CHSCTM et des différents CHSCT locaux ainsi que de l'ensemble des acteurs de ce domaine, pour préfigurer les missions, compétences et moyens de cette structure qui devra être un accélérateur de la politique de prévention du ministère. Ces propositions devront m'être présentées pour le mois de mars 2015. Elles seront ensuite discutées en CHSCTM pour une mise en œuvre en 2015. Je suis aussi particulièrement attachée à la qualité du travail de la médecine de prévention et au rôle du médecin coordinateur dont vous aborderez dans la suite de la journée le bilan pour l'année 2013. Pour qu'un travail de cette qualité puisse continuer à être réalisé je serai vigilante au maintien du très bon taux de couverture de nos agents par un médecin de prévention. J'ai donc demandé que toutes les ressources soient mobilisées, que toutes les possibles collaborations soient étudiées, pour nous adapter aux évolutions de notre ministère et à la démographie médicale.*

*Je souligne également l'importance de reprendre le dossier des clauses sociales du recours à la sous-traitance. Des engagements avaient été pris sur ce point, mais ils n'ont pu jusqu'à aujourd'hui aboutir. Un groupe de travail sera réuni en début d'année prochaine en y intégrant les problématiques de prévention qui concerne l'ensemble des membres de la communauté de travail, y compris donc les salariés des sociétés extérieures.*

*La prévention des risques psychosociaux est une autre priorité. Celle-ci devra se concrétiser dans quatre réalisations :*

*1 - par son intégration dans le programme ministériel annuel de prévention des risques professionnels qui sera débattu dans le cadre de cette instance. Celui-ci doit servir de guide à*

*l'ensemble des responsables, y compris dans l'élaboration du document unique d'évaluation des risques professionnels (DUERP) de leur service ;*  
*2 - par l'élaboration d'une circulaire et d'un plan d'actions ministériel en 2015 ;*  
*3 - par l'intégration dans ce plan d'action des résultats du travail en cours sur une meilleure prévention et gestion des fautes professionnelles ;*  
*4 - par une participation active aux négociations portées par la DGAFP sur la qualité de vie au travail où j'entends que le ministère soit en pointe pour valoriser son action et faire progresser le bien-être au travail des agents.*

*La politique en matière de conditions de travail ne peut se concrétiser sans l'implication de tous les directeurs et chefs de service. Je rappelle l'obligation qui est la leur d'élaborer et d'actualiser le document unique d'évaluation des risques professionnels (DUERP) de leur structure mais également d'élaborer un plan d'actions. Je demande qu'ils marquent une particulière attention à la prise en compte de leurs obligations en matière d'hygiène, de santé et de conditions de travail dans les projets d'évolution des organisations qu'ils pilotent . Cette préoccupation s'inscrit dans le cadre global de la responsabilité sociale et environnementale (RSE). J'ai demandé que celle-ci fasse partie tant de la fixation des objectifs que de l'évaluation annuelle des cadres dirigeants.*

*Pour permettre aux cadres de répondre à cet enjeu je souhaite qu'ils puissent tous bénéficier d'une formation à l'importance de leur rôle dans le domaine de la prévention primaire et des risques psychosociaux.*

*La suite de vos travaux portera notamment sur le programme national de prévention des risques professionnels au titre de l'année 2015. C'est un document structurant pour le déploiement des priorités politiques de santé et de sécurité liées aux conditions de travail et je témoignerai de l'intérêt que je porte à ces enjeux en signant le courrier d'accompagnement de ce programme adressé à tous les chefs de service pour qu'il puisse être discuté et décliné dans tous les CHSCT du périmètre ministériel.*

*Enfin, je tiens à réaffirmer que la politique déployée par le ministère en faveur de l'emploi des personnes en situation de handicap mérite également une attention soutenue. Ses résultats sont en progrès constant et le dernier recensement individualisé, effectué cette année, y a contribué : le ministère atteint désormais un taux d'emploi de 4,79% pour 3,56% sur l'ensemble de la fonction publique d'État.*

*L'objectif cible reste de 6% et l'effort consenti en termes de recrutements directs d'agent en situation de handicap doit être maintenu (32 recrutements par an). C'est également désormais le levier du recours aux achats responsables des entreprises adaptées et des entreprises et services d'aide par le travail qui doit être mobilisé pour atteindre l'objectif des 6%.*

*Voilà les grands axes de la politique que j'entends vous proposer en matière d'hygiène, de sécurité et de conditions de travail au sein de ce ministère.*

*Je vous remercie et je suis attentive aux remarques qui seront les vôtres».*

**Mme Valérie Renault** remercie la Ministre. Elle a noté la référence à des éléments de prévention primaire. Ce CHSCT ministériel est ancré dans le monde réel, et adopte des pratiques de travail innovantes, via des groupes de travail qui sont l'occasion d'évoquer des

situations qui pourraient être considérées comme locales, mais qui en réalité s'inscrivent dans un plan de prévention ministériel. Il est intéressant de constater le retour d'expérience des mesures prises au niveau ministériel. **Mme Valérie Renault** prend l'exemple du musée d'Orsay, dont la situation a été examinée en CHSCT ministériel. Les représentants du personnel se félicitent d'entendre la Ministre considérer ces sujets comme majeurs. En effet, le Premier Ministre a rappelé le 9 octobre le rôle des représentants du personnel en matière d'amélioration des conditions de travail, un rôle de « décision ».

La CGT se félicite de constater une continuité entre les actions de Madame Filippetti et Madame Pellerin. Le fait que la Ministre mette en avant un travail sur la prévention primaire constitue une avancée majeure. **Mme Valérie Renault** constate toutefois des injonctions contradictoires, au vu des mouvements de restructurations, qui inquiètent les personnels. À son arrivée en 2012, Madame Filippetti a demandé à l'IGAC des rapports sur la RGPP. Deux rapports ont été publiés, RGPP1 et RGPP2, qui ne figurent d'ailleurs plus sur le site du ministère. Preuve supplémentaire de l'inquiétude, un élément nouveau est apparu dans toutes les assemblées générales, pour les titulaires comme pour les contractuels, dans les DRAC, en administration centrale, dans les écoles d'architecture, dans les établissements publics ou ailleurs, les premières questions ont concerné les licenciements : est-il possible d'être licencié, les agents sont-ils éligibles aux allocations chômage, quid de la loi de mobilité et d'orientation professionnelle ? La revue des missions, la réforme territoriale, les délégations de compétences sont annonciatrices de nouvelles restructurations, accompagnées de suppressions d'emplois dans certains secteurs, notamment en administration centrale. Tous ces sujets sont connus des agents, mais également sources de craintes. Cela dénature leur métier et donc leurs missions.

Les injonctions sont donc contradictoires, entre les propos tenus par la Ministre de la culture et ceux du gouvernement, ce qui est très compliqué à gérer pour les personnels.

Le rapport RGPP1, de même que le 2, a posé un certain nombre de constats sur les métiers, liés aux spécificités du ministère. Les agents sont très attachés à la notion de ministère de plein exercice. C'est ainsi qu'il sera possible de porter les politiques publiques culturelles et les rendre concrètes dans les territoires, auprès des populations. C'est le souhait des agents, mais ceux-ci constatent une altération des métiers, du fait des suppressions d'emplois, des réorganisations, des délégations de compétences, de l'absence de visibilité. Plus personne ne comprend vers quoi se dirige le ministère de la culture.

Madame Pellerin a ensuite évoqué la médecine de prévention. C'est l'interdisciplinarité qui permettra de construire des politiques de prévention innovantes, Mme Valérie Renault en veut pour preuve l'intervention des médecins de prévention, les ergonomes, les psychologues du travail, les inspecteurs, les conseillers et agents de prévention, les représentants du personnel et tous les personnels, de l'agent d'exécution à l'encadrement supérieur. La couverture est assurée à plus de 80 %, grâce au travail de Mme Madeleine Anglard, qui suit la cartographie régulièrement. La CGT souhaite que le MCC travaille avec des médecins de prévention et non avec des médecins de centre interentreprises, sachant qu'une visite médicale en interentreprises coûte deux fois plus qu'une visite via un médecin de prévention du MINEFE. En outre, les tiers temps ne sont pas exercés correctement par les médecins interentreprises, et la réglementation relative à la FPE n'est pas suffisamment connue de ces derniers.

**Mme Valérie Renault** ajoute qu'une action du gouvernement est nécessaire dans les départements outre-mer (DOM) en matière de médecine de prévention publique, pour

l'ensemble des agents. La démographie des médecins est un sujet de préoccupation, au vu des départs en retraite à venir, pour l'ensemble du gouvernement. Le ministère de la culture ne peut en effet pas traiter cette problématique seul, le gouvernement et la DGAFP doivent s'en saisir.

La politique de prévention est très claire, et ambitieuse, mais nécessite des moyens. La Ministre a fait savoir qu'elle avait diligenté le Secrétaire général pour émettre des propositions. C'est ce que les représentants du personnel avaient proposé deux ans plus tôt à Madame Filippetti, afin que l'administration soit en mesure de porter ses politiques de prévention. Les compétences existent, il convient simplement de réunir les bonnes personnes et de mieux les administrer. Le ministère de la culture se distingue par une multitude de petits établissements, de SCN, de DRAC, qui ne sont pas toujours en mesure d'élaborer leur document unique et leur plan d'action. Le recrutement d'un ingénieur de prévention avait été acté, il conviendrait de le mettre en pratique.

**Mme Valérie Renault** évoque ensuite les ISST. La Ministre a rappelé que les inspecteurs doivent être recrutés par le ministère et affectés dans les établissements publics. Ce point est fondamental afin d'assurer leur indépendance, et une meilleure coordination de leur travail.

Madame Pellerin fait état de 320 conseillers et assistants de prévention. Ce réseau est porté par le bureau des affaires sociales et de la prévention, qui le fait vivre au niveau interrégional. La RGPP a dégradé le réseau, qui se reconstruit progressivement. Les agents et les représentants sont également des acteurs des politiques de prévention.

Par ailleurs, **Mme Valérie Renault** tient à souligner le relatif échec en matière de prévention des suicides. Le ministère de l'intérieur s'est ému cet été du nombre de suicides dans la police ; la situation n'est pas meilleure au ministère de la culture. Ces situations sont gravissimes, l'amélioration ne sera possible que si tous les suicides et tentatives de suicide donnent systématiquement lieu à une enquête CHSCT.

Madame la Ministre a également insisté sur la prévention de l'inaptitude et le maintien dans l'emploi. Les licenciements ont été nombreux au sein du ministère, un recensement est désormais effectif. Cela devrait permettre d'anticiper les mesures de prévention liées à l'inaptitude. En outre, ce ministère doit également faire face à la question de la pénibilité. En effet, des personnes meurent à cause de leur travail au sein du ministère. Un travail a débuté sur les facteurs de risque et de pénibilité, dans un contexte social interprofessionnel tendu. En effet, le Medef avance des exigences démesurées, qui ne vont pas dans l'intérêt des personnels. Les représentants du personnel tiennent à ce que le travail sur la prévention et le recensement de la pénibilité soit mis en avant. C'est en effet la seule manière de lutter contre l'inaptitude et de prévenir l'usure mentale ou physique des personnels.

Le SRH pourrait se lancer dans cette voie, mais a besoin de 4 ou 5 postes vacants par an, afin de pouvoir procéder à des reclassements. Certains établissements n'offrent pas de possibilité de reclassement, et l'accumulation des suppressions d'emploi ne permet pas de résoudre la situation.

La CGT est ouverte quant à la possibilité de construire une structure de politique de prévention.

S'agissant des clauses sociales, il est positif que le chantier soit à nouveau ouvert. Il convient en effet d'introduire dans les clauses sociales, notamment pour les entreprises extérieures, des

mesures de prévention. Tout est prêt, un accord pourrait être signé, un grand nombre d'agents travaillent dans des marchés externalisés, il n'est pas possible de l'ignorer. Mme Valérie Renault se félicite des bonnes intentions de la Ministre, mais il est essentiel de les concrétiser, afin d'améliorer les conditions de travail de ces personnels.

Les risques psychosociaux constituent une priorité aux yeux de la Ministre comme des représentants du personnel. La circulaire de Jean-Marc Ayrault était parue en mars 2014, du retard a été pris, mais sa mise en œuvre devrait être effective en 2015.

S'agissant des fautes professionnelles, les sanctions disciplinaires déguisées constituent des atteintes à la dignité des agents. La CGT considère que le pouvoir de nomination et de recrutement engage le pouvoir disciplinaire, certains responsables d'établissements publics ont été sanctionnés par les tribunaux, mais persévèrent. Il est donc extrêmement important d'évoquer les fautes professionnelles, mais également les sanctions disciplinaires déguisées.

Par ailleurs, la formation des encadrants est fondamentale. Ceux-ci sont très sollicités, et beaucoup doivent gérer à la fois la réalité du terrain et leurs personnels, et les exigences venues du haut. L'encadrement supérieur et intermédiaire souffre également de ces injonctions contradictoires. Outre la formation, il convient de les protéger. Les politiques mises en place sont très compliquées pour l'encadrement supérieur. Lors de la préparation du dernier CTM, le point sur la revue des missions a été plutôt mouvementée, ce qui n'est pas étonnant au vu de la manière dont le gouvernement demande à ses administrations de travailler. La documentation a été reçue la veille au soir, sur des enjeux majeurs pour le ministère. Les agents de la fonction publique ont conscience qu'ils doivent s'adapter, mais il n'est pas possible de leur demander tout et son contraire.

De manière générale, ce sont les enquêtes sur les accidents du travail qui feront progresser en termes de prévention. Au sein du ministère de la culture, les jours d'arrêt de travail sont plus nombreux que les jours de grève, comme l'a remarqué l'administration dernièrement. La situation ne s'améliore pas, il convient de réaliser des enquêtes sur les accidents du travail, ainsi que sur les maladies professionnelles.

L'administration a bien travaillé sur la question du handicap, cette politique doit être poursuivie. Il s'agit d'une politique citoyenne, le taux de chômage des personnes handicapées s'élevant à près de 50 %. Le service public a pour mission de s'ouvrir à l'ensemble de ses concitoyens.

**Mme Valérie Renault** remercie la Ministre pour la clarté de ses propos, et l'invite une fois encore à veiller aux injonctions contradictoires.

**Mme Fleur Pellerin** fait savoir que le recrutement d'un ingénieur de prévention est prévu aux effectifs du SRH et sera mis en œuvre au premier trimestre 2015. Il convient en effet de définir le meilleur profil, en fonction du mode de fonctionnement de la structure.

S'agissant des suicides et tentatives de suicide, le Secrétaire général adressera prochainement une circulaire à sa signature à l'ensemble des chefs d'établissement, pour demander le signalement systématique de ces situations, et diligenter des enquêtes CHSCT. De même, les enquêtes concernant les accidents du travail et maladies professionnelles permettront effectivement de mieux en déterminer les causes. C'est également un axe de travail du Secrétaire général.

**Mme Catherine Gourdain** donne lecture d'une déclaration de la CFDT :

*« Madame la Ministre, tout d'abord nous vous remercions de venir aujourd'hui à ce CHSCTM.*

*Cela fait 10 ans que le ministère de la culture travaille sur la question des risques psychosociaux, dits aussi RPS, et qui est un intitulé assez récent car, il y a encore quelques années, on utilisait le terme « souffrance au travail ».*

*À la suite du travail de sensibilisation des pouvoirs publics par les organisations syndicales, notamment la CFDT, plusieurs circulaires (2005 et suivantes) ou des compléments de circulaire, la totalité des acteurs de terrain se sont appropriés ces termes et surtout ce qu'ils véhiculent à savoir, je cite, « les employeurs publics se doivent d'être exemplaires à l'égard de leurs agents... ».*

*C'est tout ce travail qui a aussi permis d'aboutir à la signature d'un accord relatif à la prévention des risques psychosociaux (RPS) en 2013 puis à la Circulaire signée par la Ministre de la Fonction publique le 20 mai 2014 sur la mise en œuvre de l'accord cadre relatif à la prévention des risques psychosociaux dans la fonction publique de l'État.*

*La CFDT-Culture depuis 10 ans en a fait un axe principal d'action sur le sujet des conditions et de l'organisation du travail. L'action de nos représentants dans les CHSCT et les CT est essentielle pour débusquer toutes les pratiques managériales déviantes, les mauvaises gestions du temps, et toutes les réorganisations ou désorganisations du travail, toutes ces actions nocives et destructrices pour les individus et pour les collectifs. Collectifs qui une fois détruits ou abîmés, sont toujours difficiles et longs à reconstruire. Sans parler ou plutôt parlons en justement, des individus qui ne se relèveront jamais des préjudices subis, de conditions de travail pathogènes qu'ils ont dû un jour endurer dans leur vie professionnelle. Aurélie Filippetti a été la première à en prendre conscience et à jeter les bases d'un dialogue social rénové. Au début de son mandat, elle avait choisi de ne pas laisser perdurer de situations inadmissibles. Le CMN en était le triste exemple.*

*Malheureusement, une fois ces premiers jalons posés, nous n'avons pu que déplorer, de nouveau, la recrudescence de situations intolérables qui touchent toutes les catégories d'agents.*

*On constate même une grave dérive qui consiste à conclure qu'un manager et/ou un chef de service qui envisage seulement de procéder à un changement ou de rétablir des règles de travail équitables au sein d'un collectif est d'emblée qualifié de harceleur. L'encadrement n'est pas toujours nécessairement et systématiquement générateur de risques psychosociaux. Sinon il va devenir parfaitement intenable d'encadrer sereinement des équipes. On a trop souvent dénoncé les hiérarchies mal définies, la dilution des responsabilités et les mauvaises pratiques d'encadrement pour risquer de paralyser le collectif de travail en galvaudant la notion de RPS : ce serait minimiser les situations réelles de souffrance.*

*La CFDT-Culture a toujours milité pour un management socialement responsable : il revient aujourd'hui à votre administration de mettre en œuvre toutes les formations nécessaires pour prévenir l'ensemble des risques professionnels.*

*Cessons de nous voiler la face, aucune mesure de prévention digne de ce nom n'est encore effective. Les situations délétères, même identifiées, perdurent. Les problèmes ne sont pas traités mais déplacés. Revenons encore une fois à l'exemple emblématique du CMN où la situation est aujourd'hui différemment pire que celle connue en 2012.*

*Seul le respect de l'éthique, par tous, encadrés et encadrants, peut permettre aujourd'hui d'instaurer des relations de travail saines et durablement sereines. Et surtout il est fondamental d'ouvrir pour tous les agents du ministère des perspectives qui leur font si cruellement défaut depuis trop longtemps ».*

**Mme Nelly Le Meur** signale que les agents des services déconcentrés, très attachés au ministère de la culture, se sentent délaissés par celui-ci. Ce sentiment est renforcé par la perte des emplois suite aux différentes RGPP et la modernisation de l'action publique (MAP), la revue des missions, la réforme territoriale et le poids de plus en plus lourd des préfets de région. Ces agents sont actuellement en souffrance, de manière individuelle ou collective sur leur propre devenir. **Mme Nelly Le Meur** regrette l'absence de visibilité, pour l'agent comme pour le collectif de travail au sein des différents services. Les services déconcentrés se portent très mal.

**M. Cédric Roms** indique que SUD Culture rejoint les propos des autres organisations syndicales. Il rappelle qu'Aurélié Filippetti avait souhaité inscrire la question de l'égalité homme-femme dans les travaux du CHSCT, SUD avait considéré l'examen de cette thématique par l'unique prisme du CHSCT, un peu réducteur. Avec le recul, il s'avère que cette question n'a pas avancé au niveau du ministère. L'observatoire de l'égalité a été ouvert, mais celui-ci ne concerne malheureusement pas les agents du ministère. Il est temps que ce sujet soit ouvert au niveau du ministère.

Le programme de prévention des risques inclut les violences sexuelles, mais aucune mesure n'a jusqu'à présent été proposée. Un certain nombre d'établissements publics ont inscrit des formations spécifiques à destination des encadrants. Une formation a été organisée au Louvre la semaine précédente, **M. Cédric Roms** espère que le ministère se saisira de ce sujet.

**M. Pierre-Yves Chiron** indique que la CGT souhaite intervenir concernant la prévention du risque amiante, dans l'attente de la circulaire à l'adresse de tous les services d'archives. Ce sujet est très important pour les personnels et leurs représentants depuis des années, au vu de l'émergence de pathologies. Le questionnaire adressé aux services d'archives en dit long sur la méconnaissance totale et la non-prise en compte de ce risque dans la majorité des services d'archives. La CGT et les personnels se battent pour avancer sur ce dossier, car l'actuelle réglementation est insuffisante. C'est leur action qui incite les administrations à prendre des mesures pour éviter des catastrophes sanitaires. Il est urgent d'agir, car le risque est gravissime pour les personnels des services d'archives et d'ailleurs.

Par ailleurs, **M. Pierre-Yves Chiron** évoque la situation de Fontainebleau et de Paris, et attend un engagement politique fort en termes de maintien des capacités, de développement et de rénovation pour les trois sites des archives nationales.

**M. Thomas Pucci** revient sur la circulaire relative aux moyens attribués aux membres des CHSCT, qui constitue une avancée. Il conviendra toutefois de faire preuve de vigilance, car les représentants doivent avoir les moyens de mener à bien leur mission. Cette circulaire du ministère de la culture n'est que difficilement appliquée dans les établissements publics, car

les effectifs et les moyens ne sont pas suffisants.

**M. Thomas Pucci** évoque ensuite le fonctionnement même des instances représentatives, et du CHSCT en particulier, qui laisse à désirer. Dans de nombreux secteurs du ministère, les instances ne sont pas convoquées, parfois en raison du refus de l'administration. En tant que Secrétaire permanent du CHSCT du CMN, **M. Thomas Pucci** a demandé la convocation du CHSCT, sur des questions relatives aux conditions de travail de certains monuments, mais l'administration s'y refuse. Cet obstacle réglementaire sera levé sous peu, mais cela traduit une volonté de gagner du temps de la part de l'administration, alors même que les questions posées constituent des urgences en termes de conditions de travail.

**Mme Sophie Mereau** rappelle l'importance d'une présence politique au sein du CTM comme du CHSCTM. Les décisions que la Ministre ou le gouvernement prendront d'ici 2017 auront des incidences fortes pour les agents. Il est donc essentiel d'être en prise avec la réalité, en ayant conscience des pressions que subissent les agents.

La Ministre a également une responsabilité concernant la nomination ou le renouvellement des chefs d'établissement, qui influencent également fortement le quotidien des agents. Les décisions de restructuration –voire de déstructuration- des collectifs de travail sont donc lourdes de conséquences. Il en va de même concernant l'amiante ; de tels sujets doivent être portés au plus haut niveau du ministère.

Par ailleurs, la prévention primaire doit être portée par la Ministre, afin que la dynamique redescende sur l'ensemble des établissements publics.

Le CHSCT a pour objectif la santé des agents, et leur espérance de vie en bonne santé. Ces questions sont primordiales et doivent être portées au plus haut niveau politique.

**Mme Roxane Sirven** insiste sur la question de la prévention primaire, très attendue de la part des membres du CHSCTM comme des CHSCT locaux. Elle souligne la difficulté de mettre en place des politiques de prévention primaire. Cela se traduit par l'absence de plans d'action liés au document unique d'évaluation des risques.

La tendance est plutôt à la prévention tertiaire, en attendant que les conditions se dégradent. Il convient donc de développer une culture d'anticipation et de prévention primaire.

De nombreux métiers de la culture sont des métiers pénibles, les agents sont exposés à de multiples risques professionnels. L'un des faits marquants de ce mandat fut le recensement des métiers pénibles, en associant les CHSCT locaux. Si l'objet premier du recensement était de répondre à une demande de la fonction publique d'État, il doit à présent donner lieu à une prévention primaire.

**Mme Roxane Sirven** fait valoir que les enjeux sont colossaux, le nombre de groupes de travail sur ces thématiques est révélateur des attentes des personnels, car rien n'a été fait durant des années. La tâche est encore grande pour les groupes de travail, des circulaires sont en cours, dans une démarche de consolidation de la réflexion. Cette réflexion est pluridisciplinaire, ce qui est très enrichissant pour l'ensemble des acteurs. Il est nécessaire de finaliser la démarche, afin que les agents puissent en constater les conséquences concrètes. C'est pourquoi un bureau de la prévention est nécessaire, afin de vérifier la manière dont les politiques sont appliquées au niveau des établissements publics. La Ministre a insisté sur le programme annuel de prévention ministériel ; mais celui-ci n'est quasiment jamais examiné

en CHSCT. Il en va de même pour les circulaires ministérielles. La mise en œuvre des décisions et des politiques de prévention nécessite une volonté ministérielle forte.

**M. Jean-Paul Leonarduzzi** insiste sur la nécessité d'inculquer une culture de la prévention, car même l'administration centrale est loin de l'avoir assimilée. Les différentes réunions programmées au cours de l'année visent surtout la réparation, ce qui coûte d'ailleurs beaucoup plus cher que la prévention.

Les outils sont essentiels dans ce cadre. **M. Jean-Paul Leonarduzzi** prend l'exemple d'une secrétaire dont le chef de service reçoit des rendez-vous via Outlook et via Télémac, alors qu'elle n'a accès qu'à la partie Télémac. Les exemples de ce type sont multiples, et leur répétition au quotidien fait souffrir les agents.

S'agissant de l'égalité homme-femme, **Mme Fleur Pellerin** confirme qu'il ne faut pas s'intéresser uniquement à la politique de nomination ou à l'observatoire, mais également à ce qui se passe au sein du ministère. Elle réfléchira avec le Secrétaire général à la mise en place d'indicateurs, afin de vérifier que les instruments développés pour l'ensemble des secteurs culturels soient correctement mis en place au sein du ministère. La prévention des discriminations doit faire l'objet du même type de suivi.

Concernant le malaise des services déconcentrés, **Mme Fleur Pellerin** reconnaît qu'elle n'a pas encore eu l'occasion de se rendre très souvent dans les territoires. Elle s'efforce de rencontrer les agents des DRAC lors de ses déplacements, mais il n'est pas toujours simple pour les agents d'évoquer les questions de souffrance au travail à cette occasion. En lien avec le secrétariat général, **Mme Fleur Pellerin** réfléchira à la manière de procéder pour être davantage à l'écoute des agents, peut-être en recevant les représentants syndicaux ou les personnes qui en feraient la demande. Les contraintes d'agenda sont très fortes, mais Mme Fleur Pellerin attache beaucoup d'importance à l'écoute des agents.

Les réformes s'enchaînent et sont difficiles à absorber, il est donc tout à fait compréhensible que cela génère des angoisses vis-à-vis de l'avenir. La situation est assez exceptionnelle, **Mme Fleur Pellerin** veillera à ce que les situations individuelles remontent à son cabinet ou au secrétariat général. En outre, elle s'efforcera de rencontrer les agents lors de ses déplacements en région.

Le conseil des collectivités territoriales pour le développement culturel (CCTDC) s'est réuni la veille, avec les représentants des collectivités territoriales, qui ont fait part de leur immense attachement à la présence du ministère de la culture, une présence de proximité, en termes d'expertise et d'interventions dans un certain nombre de politiques culturelles. Ces représentants ont mis en avant leur très vif intérêt pour l'expertise des DRAC. Il existe donc un soutien très fort de la part de la plupart des collectivités territoriales au maintien d'une présence forte du ministère de la culture sur les territoires. Les différents directeurs d'administration centrale s'en sont félicités, car cela constitue un levier important dans le cadre de cette réforme. En effet, l'atteinte d'une forme de consensus avec l'ensemble des collectivités territoriales, à tous les échelons, autour de la nécessité de politiques publiques de proximité en matière de culture, constituera une force à l'heure de la revue des missions et de la réflexion sur le rôle de l'État déconcentré.

**Mme Fleur Pellerin** souhaite l'utiliser comme un levier dans le cadre des discussions interministérielles.

S'agissant de la circulaire amiante, le premier projet de circulaire a été transmis pour avis à la direction générale des collectivités locales, la DGCL, au ministère de l'intérieur. La proposition de la DGCL a été envoyée mi-août et soumise au groupe de travail, qui a décidé d'apporter un certain nombre de modifications. Des réunions se sont tenues le 9 septembre et le 7 octobre, pour aboutir à une nouvelle mouture de la circulaire, communiquée le 6 novembre à la DGCL. Un séminaire annuel des directeurs d'archives se tiendra à Roubaix du 20 au 22 novembre, et sera l'occasion de présenter l'avancement de la réflexion du groupe de travail amiante à l'ensemble du réseau des archives.

**Mme Fleur Pellerin** est très attentive à ce sujet, mais souligne que la diffusion de messages à toutes les listes du ministère de la culture manifestant une certaine impatience vis-à-vis du directeur des archives, en recourant à l'invective, ne constitue pas la meilleure solution. Chacun a intérêt à progresser afin de réduire le risque, en travaillant sur la prévention, il n'est pas nécessaire de s'insulter pour parvenir à des résultats constructifs et positifs.

**Mme Fleur Pellerin** évoque ensuite le centre des monuments nationaux, où plus d'une trentaine de réunions d'instances représentatives se tiennent malgré tout. Un agenda social nourri a débouché sur un important protocole d'accord de passage en CDI de vacataires occasionnels et saisonniers. En outre, la réforme de l'organisation du siège de l'établissement est menée de manière participative et transparente, au travers de 14 groupes de travail. Mme Fleur Pellerin a été informée d'un suivi étroit des situations en CHSCT, avec depuis le 22 février 17 visites et 4 enquêtes du CHSCT sur les risques psychosociaux. Une formation a également été organisée avec la participation d'une dizaine de cadres. En outre, le réseau d'agents de prévention semble fonctionner, puisque 16 réunions ont été conduites depuis le 10 avril 2013 et un important travail est fourni autour des documents uniques de différents monuments, avec la prise en compte du risque psychosocial. De plus, un projet de règlement intérieur sera inscrit à l'agenda social 2015 du CMN. **Mme Fleur Pellerin** entend la proposition d'une réunion du CHSCT, qui semble nécessaire et bienvenue, et donnera des instructions en ce sens à la présidence.

S'agissant des archives à Fontainebleau, **Mme Fleur Pellerin** a pris connaissance de la lettre ouverte adressée par les agents du site. La situation est effectivement extrêmement pénible, **Mme Fleur Pellerin** comprend l'inquiétude des agents quant à l'avenir de leur site. Une expertise immobilière a été commanditée par le ministère, dont les résultats seront communiqués au personnel. Cette expertise permettra de prendre la décision la plus documentée possible, et sera finalisée d'ici la fin de l'année. Une délégation de la CGT a été reçue par le cabinet de Mme Fleur Pellerin le 7 novembre, mais la décision ne pourra pas être prise avant réception des conclusions de cette étude.

Concernant les moyens de fonctionnement des instances, **Mme Fleur Pellerin** sera attentive aux remontées des représentants du personnel, et veillera à assurer une présence politique en CHSCTM. Dans le contexte de réforme, il est en effet particulièrement important de disposer de cette instance d'échanges. **Mme Fleur Pellerin** a reçu l'ensemble des organisations syndicales, et s'est rendue au CTM, cet engagement de sa part traduit son grand attachement à un dialogue social de qualité.

Certains plans d'action font encore défaut dans certains établissements, c'est pourquoi **Mme Fleur Pellerin** souhaite inscrire la responsabilité sociale environnementale (RSE) dans les outils et l'évaluation des chefs d'établissement. Inclure cette notion de RSE parmi les critères d'évaluation des directeurs les incitera à mettre en œuvre les plans d'action nécessaires.

**Mme Fleur Pellerin** évoque ensuite le programme annuel de prévention des risques

ministériel. Il sera nécessaire d'avoir un suivi et une évaluation ex post. Le bureau de la prévention y contribuera et cela sera notamment une de ses attributions.

**Mme Valérie Renault** propose de revenir sur les difficultés que rencontrent les agents, à savoir le fait d'être empêchés de bien travailler. Les outils informatiques sont présentés comme une solution universelle par l'administration, ce qui est loin d'être le cas. Certains agents qui travaillent ensemble disposent de messageries différentes, Outlook pour certains, Télémac pour d'autres. Ce type de problématiques complique la vie des secrétariats au quotidien.

La sous-direction des systèmes d'information n'a pas le pouvoir d'intervenir sur l'informatique dans les DRAC ou dans les établissements publics. Quand le Louvre adresse un tableur Excel à l'administration centrale, il n'est pas pleinement exploitable par cette dernière. Les systèmes d'information sont des outils de travail. Les bases de données, les téléphones, les messageries, les logiciels doivent être considérés comme tels. Le fait d'utiliser les mêmes outils dans tous les services faciliterait le travail des agents.

**Mme Fleur Pellerin** met en évidence que cette préconisation se heurte à la question des licences. Bercy avait mis en œuvre une politique de logiciel libre, pour que les logiciels utilisés soient interopérables.

**Mme Valérie Renault** souligne que les agents perdent beaucoup de temps à lutter contre ces difficultés informatiques, sachant que – par ailleurs – des postes de secrétariat sont supprimés chaque année. Pour Mme Valérie Renault, l'exigence d'un travail bien fait est une saine forme de rébellion de la part des agents.

Ensuite, **Mme Valérie Renault** évoque la question de l'équité. La veille de la présente séance, a été réalisé un communiqué sur la rémunération des conseillers du cabinet de la ministre de la culture.

**Mme Fleur Pellerin** assure que ce communiqué est mensonger, étant donné qu'il s'appuie sur des calculs erronés.

**Mme Valérie Renault** pointe l'étonnement des agents de voir certaines personnes rejoindre le cabinet sans avoir passé de concours. Aurélie Filippetti avait été également alertée sur cette tension entre titulaires et contractuels. Les représentants du personnel estiment que la ministre doit inciter la hiérarchie à ne pas attiser cette tension, mais à rappeler que tous appartiennent à une même communauté de travail, œuvrant pour ses concitoyens pour développer l'action culturelle et parvenir à une meilleure émancipation de ces derniers.

Les personnels contractuels ne sont pas responsables de leur situation d'emploi. C'est l'État, en tant qu'employeur, qui en est responsable. Ce dernier n'a pas toujours été exemplaire. Les personnes à la tête du ministère sont amenées à gérer une situation particulièrement difficile.

**Mme Valérie Renault** note que Mme Fleur Pellerin a pris l'engagement de proposer des plans de titularisation aux agents. À chaque besoin permanent doit correspondre le recrutement d'un fonctionnaire, par le biais de concours. Il n'est pas possible de régler la situation actuelle en un tournemain. Cette action réparatrice exigera une action dans la durée, de 5 à 15 ans. Le ministère de la culture et de la communication a été particulièrement éprouvé par la RGPP. Il doit être consolidé pour les années à venir, ce qui passe notamment par le fait d'extraire les personnels de la précarité.

L'absence d'équité provient aussi de l'irrespect par l'État de l'égalité de traitement. Les agents sont écoeurés de constater les indemnités versées à certaines personnes, mais aussi les différences de régime indemnitaire et de taux de promotion. Le ministère de la culture a subi un préjudice considérable dans le traitement des personnels. Les agents considèrent qu'ils ont tout intérêt à rejoindre un autre ministère. Au sein du ministère de la culture, il convient d'agir pour mettre fin aux iniquités, notamment en termes de taux de promotion entre les corps, entre mêmes catégories. **Mme Valérie Renault** ajoute que les personnels souhaitent qu'une règle soit établie et respectée. Si les règles n'ont pas été appliquées, le Gouvernement doit agir pour réparer les dommages créés, même si cela prend du temps. Par ailleurs, **Mme Valérie Renault** évoque des situations de blocage, des situations « enkystées », qui concernent notamment le CMN, Orsay, des réorganisations de l'administration centrale. **Mme Valérie Renault** souligne que les réformes menées actuellement viennent en contradiction avec ce que Fleur Pellerin défend par ailleurs.

**Mme Fleur Pellerin** rappelle que des efforts seront menés entre 2015 et 2017 pour améliorer l'attractivité du ministère. **Mme Fleur Pellerin** se mobilise pour réparer les situations d'iniquité, qui sont le fruit du passé et qui ne peuvent pas être résolues instantanément. Elle estime par ailleurs que le formalisme de ses venues dans les DRAC empêche parfois les personnels d'exprimer des revendications. Pour cette raison, il convient d'imaginer une autre manière de faire remonter celles-ci.

**Mme Catherine Gourdain** met en évidence que les grands sites ne sont pas les seuls confrontés à des difficultés. Selon elle, des situations problématiques ont été passées sous silence pendant trop longtemps.

**Mme Véronique Harnais** évoque le *dumping* scientifique subi par l'INRAP, confronté à une forte concurrence. Cela dégrade fortement les conditions de travail des agents, qui doivent parfois réaliser en un mois ce qui devrait l'être en trois mois.

**Mme Fleur Pellerin** fait part de sa contrariété vis-à-vis de la situation de l'INRAP, en décalage avec les missions qui lui sont assignées. Le secteur privé intervient dans des conditions différentes de celles de l'INRAP. Mme Fleur Pellerin indique qu'elle mène une réflexion sur ces sujets, pour garantir une équité entre l'INRAP et les opérateurs privés.

**Mme Sophie Méreau** considère que la situation au Centre des monuments nationaux ne peut pas être évaluée à l'aune du nombre de réunions qui y ont été organisées pour évoquer les difficultés de cette institution. Avant d'être écartée, Isabelle Lemesle avait assuré que le dialogue social était optimal dans cette institution, du seul fait que les instances étaient réunies. La CFDT et la CGT ont exprimé une réelle exaspération face à cette politique du faux-semblant. La CGT ne pratique pas la politique de la chaise vide. Elle poursuit, pour l'heure, sa participation aux instances, mais constate que les représentants du personnel n'y sont pas entendus.

Le dialogue social doit être qualitatif. Les organisations syndicales affirment que la situation est catastrophique au Centre des monuments nationaux, mais elles ne sont pas les seules. Le médecin de prévention s'est décrit en grande difficulté, voire en souffrance, faute de moyens et de prise en considération de ses alertes. Les agents se pressent pour voir le médecin de prévention et lui faire part de leurs difficultés. D'autres refusent de s'exprimer auprès du médecin, considérant que cela ne servirait à rien avec la direction actuelle.

**Mme Sophie Méreau** prend l'exemple d'une personne ayant exprimé une situation de souffrance, qui s'est vue confier un autre poste sur une mission relative aux risques psychosociaux alors même que cet agent était lui-même en difficulté. **Mme Sophie Méreau** évoque ensuite une enquête réalisée consécutivement à une situation de difficulté d'un agent. L'administration n'a pas souhaité associer les représentants du personnel aux décisions prises pour apporter une solution à la situation. Elle a décidé de changer un vacataire de service pour le remplacer par une autre personne. Le vacataire, le service et l'agent concernés ont mal vécu la situation. Ce dernier a vécu les mesures prises comme des sanctions disciplinaires déguisées, sans avoir eu l'occasion de s'exprimer.

**Mme Sophie Méreau** évoque ensuite la disparition de la direction scientifique, qui a été très mal perçue. Les agents qui ont participé aux groupes de travail ont exprimé de nombreuses propositions, qui n'ont pas été retenues. Cela a été source d'une grande déception pour ces derniers. Les réunions ont été organisées le plus souvent sans préparation, avec des directeurs campés sur leur position et n'étant pas dans une position d'écoute vis-à-vis des propositions des agents. Ces derniers souffrent d'un manque de visibilité, d'un management insidieux et s'appuyant sur la manipulation et le mensonge pour parvenir à ses fins.

**M. Pierre-Yves Chiron** évoque la réponse apportée le 12 novembre par le directeur des archives nationales au courrier de la secrétaire générale de la section locale. Cette réponse a été rendue publique au sein de l'établissement. Ce courrier témoigne d'une violence extrême à l'encontre de la secrétaire générale de la section locale. Les organisations syndicales seront très attentives aux décisions prises quant au devenir des sites de Fontainebleau, Paris et Pierrefitte. Elles attendent un engagement politique fort sur le devenir de cette institution, dont l'état est catastrophique.

**M. Christophe Unger** assure que les fonctionnaires ont l'impression, depuis la RGPP, d'être particulièrement impactés par les réformes menées. Le nombre de fonctionnaires a diminué, que ce soit au sein du ministère ou à la BNF. Cette politique a été focalisée sur le cœur de métier. Lors de sa prise de fonction, Madame Filippetti avait affirmé que la RGPP avait meurtri les services et que la modernisation visée par le Gouvernement ne suivait pas les mêmes objectifs. Ce sentiment n'est pas partagé par les agents et la CGT. Les réformes et les réorganisations menées visent des suppressions de postes. Madame Filippetti avait préconisé de mener une évaluation alternative à celle de la RGPP, en se fondant sur un travail engagé de concert avec les agents. Ces derniers vivent une période d'injonctions contradictoires entre, d'une part, un discours très volontariste et, d'autre part, une politique de suppressions de postes. Les agents peinent à percevoir le sens de leur mission, dans la période actuelle.

**Mme Fleur Pellerin** propose, s'agissant du Centre des monuments nationaux, que les organisations syndicales soient reçues par son conseiller social et le conseiller au patrimoine, pour que le ministère évalue la situation. De manière plus générale, les réformes n'ont pas pour but de supprimer des postes. Le ministère réfléchit à la manière de mieux articuler sa présence territoriale et son interaction avec les collectivités territoriales. Historiquement, les politiques culturelles sont partagées. Les collectivités locales contribuent fortement à l'animation de la politique culturelle sur leur territoire. Il subsiste des « zones blanches », n'étant couvertes par aucune proposition culturelle de l'État et des collectivités, phénomène contre lequel il faut lutter. La République modifie son organisation territoriale, en réduisant le nombre de régions.

**Mme Fleur Pellerin** affirme ne pas vouloir mener de politique arithmétique en termes d'effectifs. La présence territoriale du ministère de la culture doit être définie en fonction du

besoin, de l'expertise du ministère. C'est de cette manière que Mme Fleur Pellerin aborde le sujet de la réforme. **Mme Fleur Pellerin** a besoin d'un soutien des collectivités dans ce domaine. Si la demande sociale d'une forte présence du ministère est manifestée, cela se traduira dans les décisions prises au plan interministériel.

Ensuite, **Mme Fleur Pellerin** estime qu'elle doit clarifier ses intentions, pour rassurer les agents sur le fait que sa volonté n'est pas de procéder à des coupes sombres dans les effectifs.

**Mme Valérie Renault** remercie la ministre pour sa venue. S'agissant du CMN, le CHSCT avait proposé le déclenchement d'une mission de l'IGAC sur l'évaluation des préconisations. Cela n'a pas été réalisé et doit être relancé. S'agissant du Conseil des collectivités territoriales pour le développement culturel (CCTDC), les agents sont prêts à mener une politique partagée avec les collectivités. Malheureusement, le CCTDC n'est pour l'heure qu'une « coquille vide ». Les politiques publiques doivent être construites dans la coopération. Par ailleurs, **Mme Valérie Renault** déplore que les comptes rendus et les ordres du jour des réunions du CCTDC ne soient pas transmis au CHSCT ministériel. Une réunion a été organisée en soirée récemment. Aucune information n'a été transmise sur cette réunion, comme pour celle du 30 septembre. Le site Internet du ministère doit donner de la visibilité à l'action de cette instance.

**Mme Valérie Renault** invite enfin la ministre à réaliser ses communications à l'ensemble du personnel.

**Mme Fleur Pellerin** remercie les membres du CHSCT ministériel pour leur accueil et quitte la séance.

<b>Point n°4 : priorité ministérielle en matière de prévention des risques psychosociaux : l'exemple du musée d'Orsay (pour information)</b>
--

**M. Christopher Miles** précise que ce point a été porté à l'ordre du jour à la demande de la CGT.

**Mme Valérie Renault** note que ce point est porté par la CGT à l'ordre du jour d'une séance du CHSCT ministériel pour la troisième fois (26 novembre 2010, 7 octobre 2011, 19 novembre 2014). Au cours des deux dernières séances, une demande d'enquête de l'IGAC a été votée à l'unanimité, pour transmission au ministre. Cette demande n'a pas été suivie d'effet. La tutelle a laissé la situation se détériorer. Un audit flash a été commandé par Mme Engel, directrice de cabinet, en février 2013. Son résultat n'a pas été communiqué. Il était lié au renouvellement du mandat de M. Cogeval. Un courrier a été adressé le 18 mars 2013 par ce dernier au personnel d'Orsay. Ce courrier ressemble à un exercice d'autosatisfaction de la part de M. Cogeval. Ce dernier y évoque la fréquentation, mais fait peu cas des conditions de travail du personnel. Le dialogue social est difficile à Orsay, où la situation se tend. Une tentative de suicide a eu lieu en septembre, raison pour laquelle la CGT a souhaité porter un point sur la situation d'Orsay à l'ordre du jour. Les contentieux s'inscrivent en augmentation. D'autres indicateurs sont également mal orientés, comme les accidents du travail non suivis d'enquêtes du CHSCT. Le dialogue social n'est pas satisfaisant à Orsay.

Dans le bilan social apparaissent 8 000 jours d'arrêt maladie, pour 600 ETP. Cela représente l'équivalent du centre Pompidou en 2006, qui comptait pour sa part 1 100 ETP à cette date. Le niveau des arrêts maladie et de l'absentéisme est très élevé à Orsay.

Ensuite, **Mme Valérie Renault** indique qu'elle a pris part à un CHSCT local en décembre 2011, suite à une saisine de représentants du personnel faisant suite à la tentative de suicide d'un agent. Pour **Mme Valérie Renault**, la situation sur ce site est désastreuse, comparativement à ce qu'elle a pu constater par ailleurs. M. Lombard semble actuellement conscient de la situation. **Mme Valérie Renault** demande à l'administration de prendre la pleine mesure de la situation.

**M. Frédéric Sorbier** souligne que les représentants du personnel sont inquiets pour les agents d'Orsay et de l'Orangerie, du fait du climat qui y règne et des témoignages d'un nombre conséquent d'agents. Des indicateurs sur l'augmentation de l'activité, sur la dégradation de la santé au travail viennent conforter cette mauvaise impression. Les témoignages des agents font état d'une croissance « intenable », d'après les propres mots des agents, de la charge de travail. Les pressions hiérarchiques se renforcent, notamment sur la question des délais, qui rendent les objectifs de plus en plus inatteignables. La désorganisation de l'Établissement fait perdre beaucoup d'énergie et de temps. Ce dernier manque de coordination et de capacité d'anticipation. De manière plus ponctuelle, des agents témoignent d'un manque de courtoisie, de « dérapages verbaux », d'« autoritarisme » ou encore de « vexations ». Les agents interpellent les représentants du personnel sur leur désarroi, leur découragement, leur démotivation – qui a été observée par le médecin du travail de l'Établissement. Les agents font face à un quotidien de travail qu'ils estiment « vicié », où les marges de manœuvre et d'initiative sont de plus en plus réduites, et à un climat général de dérive et de « pourrissement ». Les agents ne sont pas tous en situation de souffrance morale. Pour autant – et ce dans tous les services –, des agents sont en situation de malaise.

Le plan de formation 2015 témoigne d'une multiplication des conflits interpersonnels. Les stages sur les conflits entre collaborateurs constituent une priorité de l'axe de formation. **M. Frédéric Sorbier** présente ensuite les indicateurs de l'activité d'Orsay entre 2012 et 2013. Les œuvres en mouvement sont passées de 10 224 à 11 413, soit une hausse de 11 %. Les expositions, pour leur part, ont été au nombre de 12 en 2013, contre 9 en 2012, soit 25 % de progression. 2 069 mouvements en réserve extérieure ont été dénombrés en 2013, contre 180 en 2012.

Les plafonds d'emploi n'ont pas été dégradés. Une légère érosion des effectifs a eu lieu. En revanche, les mouvements internes sont nombreux, avec des priorités donnant lieu à des créations de postes pluriannuelles, comme le mécénat, les éditions, l'informatique. D'autres secteurs se sont vus retirer des postes, comme l'atelier, le service culturel. Les postes vacants sont nombreux et sous-évalués à Orsay (15 ETPT d'après le bilan social et le rapport de performance, alors que le projet annuel de performance et le rapport de l'Assemblée Nationale du mois d'octobre sur la culture décomptent 23 postes vacants en ETPT). Les postes vacants comptent pour 4 % des effectifs.

Concernant les risques psychosociaux, le médecin de prévention a, au CHSCT du mois d'avril, signalé que 30 visites RPS ont été réalisées en 2013, contre 25 en 2012. D'après ce médecin, « *les risques psychosociaux peuvent être induits par des tensions entre collègues, vis-à-vis de la hiérarchie et inversement* ». Le médecin fait aussi état d'une « *sensation de non-reconnaissance, d'une absence de motivation, d'une surcharge ou d'une sous-charge de travail, d'un écart entre les missions prévues par la fiche de poste et le travail réel, d'une mauvaise transmission des informations* ». Le médecin n'a pas mené de travail sur les causes de ces symptômes. Il indique que trois agents ont été dirigés vers un psychiatre, que cinq

agents ayant signalé un RPS sont issus d'un même service. Les représentants du personnel savent que ce service est celui de la conservation. Le médecin du travail ajoute que les collaborateurs concernés sont incités à déposer une déclaration, mais ne souhaitent pas que leur souffrance soit signalée. Pour autant, une information est transmise à l'administrateur général adjoint. Le médecin du travail estime que ses préconisations ne sont pas toujours suivies d'effet. Il a demandé qu'une phrase (« *Des inaptitudes temporaires ont été déclarées pour des agents arrivant au travail avec 20 de tension ou en pleurs.* ») soit retirée du procès-verbal. Il est étonnant que des inaptitudes temporaires soient prononcées pour ce type de symptôme.

Des agents, de manière plus significative que par le passé, font intervenir des avocats pour négocier des transactions conventionnelles. Des agents ont dénoncé par écrit des situations claires de harcèlement moral, en adressant une copie au médecin de prévention. La lettre d'un agent signale les propos « *forts désobligeants du président du Musée d'Orsay, qui m'a convoqué dans son bureau le 27 novembre 2013. Il m'a informé que j'étais viré, avant de revenir sur ses propos pour me dire que j'allais connaître un long hiver et qu'il me ferait sortir de son bureau par la peau du dos.* ». Cela n'a pas été contesté ou infirmé.

Les représentants du personnel ont signalé, au précédent CHSCTM ayant traité de l'établissement d'Orsay, une trentaine de cas analogues, quoique moins violents. **M. Frédéric Sorbier** rappelle, pour mémoire, les propos de Guillaume Boudy, Secrétaire général du MCC et Président de séance, qui avait dit « *Si à l'avenir, il devait être constaté que les choses n'évoluent pas, le CHSCTM pourrait se reposer la question d'une inspection* ». Ces propos ont été tenus trois ans avant la présente séance.

Ensuite, **M. Frédéric Sorbier** évoque le bilan social 2012, qui n'a été présenté à Orsay qu'en octobre 2013. Ce n'est qu'avec un an de retard que les représentants du personnel ont pu constater que les accidents du travail avaient progressé de 130 % en 2012 et de 30 % en 2013. L'administrateur général a reconnu que la situation était préoccupante et que les accidents du travail étaient clairement en augmentation. Pour sa part, la CGT a considéré qu'ils étaient sous-évalués. Cela a conduit l'ISST à estimer que l'analyse des accidents du travail déclarés était inexacte dans le bilan social. Les ressources humaines ont ensuite confirmé que des déclarations n'ont pas toutes été reconnues en accidents du travail. Les membres du CHSCT et le secrétaire ne disposent jamais d'aucune information sur les accidents du travail. Il en va de même sur les refus d'aménagement de postes. 22 préconisations ont été réalisées en 2013, motivées par le médecin par des ports de charges lourdes et par des stations debout prolongées. Le médecin confirme que certains aménagements de postes n'ont pas été acceptés. Là encore, l'ISST a rappelé les obligations de l'employeur vis-à-vis du CHSCT sur les aménagements de postes. Cette préconisation de l'ISST n'a pas été suivie d'effet.

L'absentéisme est passé de 8 % en 2012 à 11 % en 2013. Le turnover a été évalué à 7 % en 2012, d'après le bilan social 2013 – et à 13,7 % dans le bilan social 2012 pour cette même année 2012. Les démissions de la fonction publique, qui étaient au nombre de 9 dont 1 titulaire en 2012, ont diminué en 2013 (3 démissions). Pour les représentants du personnel, cette baisse est compensée par l'augmentation des départs négociés. Ces statistiques sur les démissions ne prennent pas en considération celles des personnels temporaires (5 démissions entre janvier et mai 2014).

**M. Frédéric Sorbier** présente ensuite le rapport annuel des agents de prévention. Il a été présenté, comme l'a signalé l'administrateur général, en l'absence des intervenants concernés.

Le conseiller de prévention a fait sa mutation et l'assistant de prévention n'était pas disponible. Le bilan de l'assistant social est, depuis 2012, également présenté en son absence. Si le médecin de prévention est bien présent lors des instances plénières du CHSCT, les groupes de travail risques psychosociaux ont souvent lieu en son absence, le médecin n'est pas présent à temps plein.

**M. Frédéric Sorbier** cite ensuite quatre événements. Le premier est le départ, au 31 décembre 2013, du conseiller de prévention du musée d'Orsay. Les représentants du personnel ont constaté en CHSCT que les documents que ce conseiller produisait étaient parfois incomplets. Jusqu'en 2011, cette personne apparaissait dans les effectifs des ressources humaines, puis rattachée directement à l'administrateur général adjoint à compter de 2012. Le poste de conseiller de prévention reste vacant, malgré des publications. Une partie des missions du conseiller de prévention est assurée par les ressources humaines. À l'été 2014, deux drames ont fortement éprouvé les équipes. Le premier est le suicide d'une jeune contractuelle (31 ans), en dehors de l'Établissement. Les élus n'en ont pas été informés. Quand ils ont appris ce suicide, une enquête a été demandée. Ses conclusions ont été validées en CHSCT et rejoignent celles connues plus tard de la CPAM, à savoir qu'aucun lien direct n'a pu être établi entre le geste et le travail. Mi-septembre, une tentative de suicide a eu lieu. L'agent a été en réanimation puis en soins intensifs. Son diagnostic vital n'est plus engagé. Cette personne s'est défenestrée de son domicile, du quatrième étage. Le CHSCT n'a pas été informé. Aucune enquête n'a été réalisée, cette tentative étant réputée sans lien avec le travail. Néanmoins, les représentants du personnel tiennent à mettre en évidence plusieurs éléments. Cet agent a été, le 1<sup>er</sup> juin, déplacé de son poste d'installateur titulaire du musée d'Orsay à celui d'agent de surveillance au musée de l'Orangerie. Ce mouvement n'est pas passé par la CAP. Il n'est pas une sanction disciplinaire du deuxième groupe, mais un déplacement. Un courriel a été adressé à l'administration, avec copie au médecin de prévention, le 4 juin. Un rendez-vous a été sollicité pour faire le point sur cette situation (cause, objectifs, modalités, accompagnement de la décision). Au 19 novembre, aucune réponse n'a été apportée à ce courrier.

Deux semaines plus tôt, un autre message avait été envoyé. Cet agent était sur le chantier de mouvement d'œuvres un lundi, jour de fermeture, pour déplacer un tableau grand et lourd – le *Fifre*. L'œuvre a subi une chute, qui n'a pas endommagé le tableau, mais le cadre. Cette œuvre devait être prêtée à un musée asiatique pour une exposition. Un courriel a été envoyé pour connaître l'organisation du plan de charge de travail, les effectifs présents pour assurer les 40 manutentions de cette journée de travail, pour s'assurer que les deux installateurs ne seront pas remis en cause – alors même qu'un effectif de trois installateurs aurait été nécessaire. Aucune réponse n'a été apportée. Dans le tableau officiel du mouvement des œuvres, l'œuvre en question ne figurait pas. Les installateurs étaient au nombre de 15 dix années plus tôt, contre 10 actuellement. Les mouvements d'œuvres hebdomadaires sont en fort accroissement (25 en moyenne le lundi en 2011, contre 40 en 2014). S'y ajoutent des déplacements en semaine. Les installateurs d'Orsay doivent aussi s'occuper des mouvements de l'Orangerie, ce qui ne figure pas dans leurs fiches de postes. Les installateurs sont épaulés par trois sociétés externes de manutention d'objets lourds. Les installateurs titulaires sont chargés de former les intérimaires de ces sociétés, qui ne sont pas formés au transport d'œuvres d'art. Les installateurs doivent leur apprendre les postures pour soulever un tableau, un cadre. Cela s'assimile à du prêt de main-d'œuvre illicite. Des situations de prêt de matériel illicite sont aussi constatées. D'après les marchés, les entreprises sont censées apporter leur propre matériel. En réalité, elles utilisent le matériel de l'Établissement. Les prestataires

utilisent des transpalettes sans même prévenir les agents titulaires. Ces derniers se retrouvent parfois sans transpalettes disponibles quand ils en ont besoin.

Les représentants du personnel ont demandé, deux ans plus tôt, l'acquisition par l'Établissement d'Orsay, de Gerbeur (appareils de levage), d'un coût de 7 000 euros. Ces derniers permettent de minimiser les efforts physiques des installateurs quand ils déplacent des œuvres, notamment en hauteur. Le marché public pour l'achat de cet outil n'a été passé qu'en juillet 2014, c'est-à-dire un mois après l'accident du *Fifre*.

Par ailleurs, il a été dit à cet agent qu'il travaillerait à l'Orangerie à titre provisoire, en attendant une affectation définitive. En comité technique, la GPEC 2015 avec une modification de la structure d'emploi à long terme a été présentée : un poste d'installateur en moins à Orsay, un de plus à l'Orangerie. L'agent n'en a même pas été informé.

Une analyse des accidents du travail avait été menée par le conseiller de prévention, qui est parti. Ce dernier avait noté que les installateurs étaient particulièrement concernés par les accidents du travail, en lien avec le port de charges. Le conseiller de prévention constatait également que les accidents du travail se déroulaient tous le lundi dans la matinée. La cause des accidents du travail a été pointée comme étant une trop grande précipitation. Des camions attendent les œuvres au parking. Certains sont garés en double file quai Montherlant.

Lors du comité technique du 13 novembre, les représentants du personnel ont demandé que le bilan de l'assistante sociale, déjà présenté, soit commenté de nouveau en sa présence. L'administration n'avait exprimé aucun commentaire lors du CT précédent. L'assistante sociale a donc présenté son bilan. Elle a fait état du doublement du nombre d'agents en situation de précarité. En conclusion, l'assistante sociale a présenté sa démission, en exprimant son ressenti d'une grande souffrance professionnelle, en lien avec un « *manque de respect par rapport aux valeurs professionnelles d'une assistante sociale et, en particulier, la confidentialité des dossiers sur les données personnelles des agents* ». Cette assistante sociale a décrit les pressions qu'elle a subies pour communiquer des données personnelles sur les situations financières, familiales, professionnelles, médicales des agents. Elle a ensuite expliqué qu'elle n'était pas informée des problèmes graves intervenant au musée d'Orsay, comme les suicides ou tentatives de suicide. L'assistante sociale avait formulé des alertes sur des risques suicidaires, restées sans réponse. Elle n'a pas été entendue sur ses propositions d'actions collectives, comme la gestion du deuil d'un collègue par l'équipe de son service. Cette assistante sociale affirme n'avoir jamais vécu un tel contexte dans les autres établissements du ministère de la culture pour lesquels elle a travaillé. Par conséquent, l'assistante sociale a demandé à la hiérarchie de sa société de changer d'établissement. Son supérieur a refusé ce changement d'établissement. Les membres présents de l'administration lui ont reproché « *un déballage d'accusations sans preuve et des manquements professionnels* ».

**M. Alain Lombard** estime que la présentation des faits par M. Frédéric Sorbier repose sur des contre-vérités. Pour M. Alain Lombard, le musée d'Orsay constitue un exemple d'application de la priorité ministérielle sur le suivi des risques psychosociaux. Tout d'abord, le musée d'Orsay n'est pas dans la situation dégradée qui a été décrite. Aucune fermeture pour fait de grève n'est intervenue en 2013 et en 2014. Lors d'un mouvement social organisé le 18 novembre, aucun gréviste n'a été constaté. Aucun licenciement de contractuel permanent n'est intervenu depuis la création de l'établissement public. Un licenciement est en cours, suscitant un contentieux. Ce dernier est le seul. **M. Alain Lombard** reconnaît en revanche des non-renouvellements de contrats, d'un nombre restreint et justifiable. Le musée

d'Orsay accorde une priorité à la stabilisation des contractuels, s'étant manifestée par le fait qu'Orsay a été l'établissement ayant connu le plus de titularisations au titre de la loi Sauvadet. Cela infirme l'idée d'une multiplication des non-renouvellements de contrats.

Ensuite, **M. Alain Lombard** dénonce une instrumentalisation par les représentants du personnel de cas particuliers, notamment en matière de décès ou de tentatives de suicide de certains agents. Un décès pour maladie grave est intervenu avant l'été, n'ayant rien à voir avec la situation professionnelle, mais a été exploité par un tract intitulé *Triste bilan de la santé des agents*. Ce dernier a suscité une indignation générale au sein de l'Établissement, en particulier du médecin du travail, qui l'a exprimé en CHSCT.

Auparavant, une tentative de suicide d'un agent a eu lieu. Ce dernier avait déjà tenté de mettre fin à ses jours au sein de l'établissement de son précédent employeur, ainsi que dans l'établissement de son nouvel employeur. Cela tend à relativiser l'éventuelle responsabilité du musée d'Orsay. Par ailleurs, un autre suicide d'un agent a eu lieu au cours de l'été, sans lien avec le travail. Le CHSCT l'a unanimement reconnu, la sécurité sociale aussi.

Malheureusement, l'administration a été remise en cause à chacune de ces occasions. L'instrumentalisation de la tentative de suicide ayant eu lieu à l'été a été très mal vécue par les agents et par M. Yann Rogier, qui a assisté à ces débats.

L'administration convient que l'établissement est confronté à des difficultés, qu'elle tente de limiter le plus possible. En cas de situation de souffrance au travail dans un service, due à une décision abusive du chef de service, une action rectificative est entreprise. Cela a par exemple été le cas pour la situation de crise de l'agence comptable. Cinq agents ont été mis en situation de souffrance au travail. Ils ont signalé leur cas à la médecine de prévention, à l'administration. Celle-ci a décidé, ce qui n'était pas simple, de réaffecter l'agent comptable. La situation du service de l'agence comptable est rétablie. Ses agents ne souffrent plus.

L'administration gère des cas particuliers, mais mène aussi une action globale de prévention des risques psychosociaux. Cela constitue une partie importante du plan d'amélioration des conditions de travail, qui a été préparé en 2013, qui a donné lieu à de nombreuses réunions, à des amendements de la CGT. Ces derniers ont été repris par la Direction. Ils ont donné lieu à une approbation unanime du CHSCT le 3 avril 2014. Ce plan a été présenté au Conseil d'Administration du 26 juin 2014. Ce plan est extrêmement complet et donne lieu à un suivi annuel.

Par ailleurs, une action importante de formation est menée depuis 2010. L'accent est mis sur le management, la prévention des conflits, dans le cadre de la prévention des risques psychosociaux. Le dernier plan de formation a été adopté à l'unanimité, lors du comité technique du 13 novembre 2014. Depuis 2010, 103 agents ont suivi une formation au management. 141 agents ont suivi une formation aux risques psychosociaux, dont tous les encadrants du musée d'Orsay. Un groupe d'alerte interne sur les risques psychosociaux a été mis en place avec le médecin de prévention, ainsi qu'un groupe de suivi des risques psychosociaux. Il sera relancé, comme prévu par l'agenda social présenté au comité technique du 13 novembre 2014.

Concernant le conseiller de prévention, dont la vacance de poste a été déplorée depuis de nombreux mois, l'administration a tenté – par de nombreuses publications – de pourvoir ce poste, en vain. Une candidature de qualité s'est récemment manifestée. Un nouvel conseiller de prévention sera recruté au 1<sup>er</sup> décembre, avec pour tâche l'actualisation du document unique, qui comportera un volet sur les risques psychosociaux. Par ailleurs, un plan

d'évaluation et de prévention des risques psychosociaux a été inscrit à l'ordre du jour du CHSCT de l'Établissement du 18 décembre 2014.

Parallèlement à ces actions directement ciblées vers la prévention des risques psychosociaux, des actions sont menées pour améliorer la vie interne de l'Établissement et diminuer les sources de tension, en stabilisant la programmation et en veillant à adapter les effectifs aux missions. Pour la première fois cette année, des réunions de service, dans le cadre de la préparation du budget, seront organisées pour examiner les objectifs du contrat de performance, les effectifs, les moyens financiers. La communication interne a été améliorée, avec une périodicité plus grande du bulletin d'information, contenant davantage d'informations RH.

Ensuite, **M. Alain Lombard** remercie toutes les personnes impliquées dans la prévention des risques psychosociaux, notamment le médecin de prévention, M. Yann Rogier, Mme Anne Mény-Horn, le DRH et les représentants du personnel. Ces derniers participent activement à la prévention des risques psychosociaux, notamment au travers du plan d'amélioration des conditions de travail, adopté à l'unanimité.

La dernière enquête de l'IGAC sur le musée d'Orsay date de 18 mois. M. Alain Lombard en cite les têtes de chapitre : « *un bilan remarquable* », « *un dialogue social attentif* ».

**M. Christopher Miles** constate, concernant le suivi assuré par la tutelle du musée d'Orsay, que la vision de la situation des organisations syndicales et celle de l'administration sont totalement opposées. Les organisations syndicales affirment que des indicateurs se dégradent et signalent deux situations critiques. Pour sa part, le directeur adjoint du musée d'Orsay affirme que des efforts nombreux ont été menés et continueront de l'être, tout en rappelant qu'un audit flash de l'IGAC a été mené 18 mois plus tôt. Cet audit est globalement positif pour l'Établissement, sa politique RH, mais attire l'attention du ministre sur deux points : la tension d'activité dans laquelle se trouve l'Établissement et la vigilance nécessaire, dans ce contexte, au maintien de relations sociales stabilisées et satisfaisantes.

**M. Bruno Saunier** excuse l'absence de Marie-Christine Labourdette, la directrice chargée des musées de France. L'analyse réalisée par l'administrateur général d'Orsay rejoint celle de la direction générale des patrimoines. Les documents reçus semblent aller dans le sens d'une amélioration considérable, à travers les plans de prévention des risques psychosociaux, les mesures d'amélioration du dialogue social et des conditions de travail. **M. Bruno Saunier** exprime le sentiment que la situation du musée d'Orsay est plutôt saine, mais que des cas particuliers difficiles existent. L'IGAC a noté une augmentation de l'activité du musée d'Orsay, dont la politique culturelle et de développement est saluée de manière unanime. Le développement de l'activité doit rester raisonnable, tant pour le personnel que pour la conservation des collections. La directrice des musées de France est informée des difficultés qui peuvent surgir, notamment en termes de mouvements d'œuvres. L'augmentation de ces derniers, les prêts à l'étranger, sont une tendance concernant tous les grands musées. Il est envisageable d'améliorer l'organisation de la régie et des mouvements d'œuvres. Les échanges entre la direction générale des patrimoines et M. Alain Lombard sont fructueux. Pour **M. Bruno Saunier**, la situation du musée d'Orsay est davantage en amélioration qu'en dégradation.

**Mme Valérie Renault** souligne que le rapport de la médecine de prévention pointe Orsay comme étant l'un des établissements où les situations collectives sont détériorées. Pour

**Mme Valérie Renault**, le présent débat ne doit pas viser à instruire un procès contre la direction de l'établissement d'Orsay. Tel n'est pas le rôle du CHSCT ministériel. Pour autant, le chef de service a pour responsabilité de garantir la santé des personnels, ce que prévoit le décret. Le CHSCT ministériel souhaite comprendre les raisons pour lesquelles des situations de travail difficiles existent au sein de l'Établissement. Les représentants du personnel avaient demandé en 2011 le déclenchement d'actions, qui n'ont pas été menées.

Concernant l'audit flash de l'IGAC, cette dernière ne peut pas réaliser en un temps record une analyse approfondie. **Mme Valérie Renault** s'étonne par ailleurs que le rapport n'ait pas été transmis aux représentants du personnel.

**M. Christopher Miles** s'engage à communiquer ce rapport.

**Mme Valérie Renault** rappelle que des tensions similaires ont été constatées à Pompidou en avril 2013. Il ne fait pas de doute que la vigilance soit nécessaire à des relations sociales meilleures et stabilisées. Pour autant, il faut veiller à ne pas vivre dans le déni. Les problèmes de communication interne sont une réalité à Orsay, alors même que celle-ci est particulièrement importante pour les personnels. Par exemple, Sémaphore présente, malgré ses défauts, un contenu dont la qualité s'améliore. **Mme Valérie Renault** engage M. Alain Lombard à écouter les propos de M. Frédéric Sorbier, qui connaît très bien l'Établissement pour y travailler. Par ailleurs, **Mme Valérie Renault** signale que des agents n'osent même plus aller rencontrer la médecine de prévention ou contactent les représentants du personnel en catimini. La peur des agents constitue une réalité. Par ailleurs, il est totalement inacceptable que du personnel extérieur travaille avec du matériel du musée d'Orsay, ce qui s'assimile à un prêt illicite de main-d'œuvre. Cela constitue une infraction pénale. Il doit être mis un terme à cette pratique. **Mme Valérie Renault** annonce que les représentants du personnel demanderont la réalisation d'une enquête de l'IGAC, au cours de laquelle toutes les parties peuvent être auditionnées. L'IGAC accueille les meilleurs experts de l'administration de la culture. Les représentants du personnel demanderont aussi la réalisation d'une enquête sur la tentative de suicide d'un agent. D'ailleurs, **Mme Valérie Renault** rappelle les propos de la ministre, souhaitant que tout suicide et toute tentative de suicide donnent lieu à une enquête. Par ailleurs, les représentants du personnel souhaitent qu'une assistante sociale du ministère de la culture prenne contact avec la famille de l'agent, qui pourrait rester handicapé à la suite de sa tentative de suicide. **Mme Valérie Renault** évoque ensuite l'état de santé particulièrement dégradé de M. Cogeval, ce qui est de notoriété publique. Il est étonnant que ce dernier reste à son poste, dans cette situation. **Mme Valérie Renault** souhaite que le ministère trouve une solution permettant de protéger l'Établissement et ses agents.

**M. Christopher Miles** se félicite que chacun ait pu s'exprimer sur la situation du musée d'Orsay. Le CHSCT ministériel est tout à fait libre de formuler le vœu d'une inspection de l'IGAC. **M. Christopher Miles** note que les organisations syndicales ont exprimé une alerte sur la situation dans le musée d'Orsay, alors que la direction de ce dernier – appuyée par la tutelle – met en avant les efforts importants menés dans le domaine de la prévention des risques psychosociaux. **M. Christopher Miles** n'est pas convaincu qu'une inspection de l'IGAC permette d'améliorer la situation. La Ministre de la culture se verra transmettre la retranscription des présents débats et la préoccupation du CHSCT ministériel quant à l'état de santé du Président et son impact sur l'Établissement.

**Mme Valérie Renault** souhaite que l'IGAC mène une enquête complète et que des mesures de prévention réellement efficaces soient entreprises.

**M. Christopher Miles** invite le CHSCT à se prononcer sur le vœu d'une enquête de l'IGAC sur la situation du musée d'Orsay.

*Résultat du vote :*

*Pour : Unanimité. CGT ; CFDT ; SUD ; FSU*

**M. Frédéric Sorbier** souhaite, lui aussi, que l'assistante sociale prenne contact avec la famille de l'agent ayant commis une tentative de suicide. La mère de ce dernier réside dans l'appartement de son fils. Ce dernier a été transféré dans un centre de soins éloigné en Ile-de-France. La mère de l'agent n'a plus les moyens financiers d'aller voir son fils à l'hôpital. **M. Frédéric Sorbier** assure comprendre le diagnostic réalisé par la direction générale du patrimoine, dressant le constat d'une amélioration de la situation. Il est vrai que l'Établissement mène des efforts pour améliorer la situation. Des plans d'action ont été engagés. En 2011, le musée avait déjà engagé un plan d'action, avant celui initié en 2014. 103 agents ont suivi des formations au management. De l'extérieur, la situation a l'air positif. Dans les faits, la situation est toute autre. **M. Frédéric Sorbier** affirme préférer les actes aux propos rassurants de la Direction. Il espère que l'administration du musée d'Orsay rendra cohérents ses propos et ses actes.

**M. Alain Lombard** dément que l'audit flash de l'IGAC ait été mené dans la précipitation. Dans ce cadre, les organisations syndicales ont pu s'exprimer devant les inspecteurs, qui ont été sur place pendant la durée de l'audit. Concernant la prétendue tentative de suicide évoquée par la CGT, ni sa famille, ni l'agent lui-même ni les médecins suivant son cas n'ont qualifié les faits de la sorte. Le musée d'Orsay est en contact avec la famille de l'agent, qui a demandé - avant tout - la plus grande discrétion.

Par ailleurs, **M. Alain Lombard** évoque le déplacement d'un agent d'Orsay vers l'Orangerie, à cause du problème survenu lors du déplacement du *Fifre*. En réalité, ce déplacement n'avait rien à voir avec sa présentation à l'étranger. L'incident a eu lieu en mai, alors que le tableau n'a pas quitté Orsay avant le mois de juillet. Le déplacement portait sur une distance de deux mètres, lié à l'arrivée d'un autre tableau, le *Clown musical*, qui a été présenté parallèlement au tableau de Manet. En tout état de cause, même si le musée avait été doté d'un gerbeur électrique, ce matériel n'aurait pas été utilisé pour déplacer le *Fifre*. L'acquisition de ce gerbeur avait été prévue de longue date. L'administration n'a jamais refusé d'acquiescer ce matériel. L'agent était en mésentente profonde avec d'autres agents de son service. C'est pour rendre service à l'ensemble des agents de l'équipe, pour rétablir une forme de paix au sein de celle-ci, que l'agent a été muté, à sa demande et avec son plein accord, à l'Orangerie. Cette mutation n'avait rien d'une sanction.

Lors du dernier comité technique, l'assistante sociale a dénoncé un irrespect des valeurs de son métier, mais aussi le fait que ses propositions n'étaient pas entendues. **M. Alain Lombard** a demandé à l'assistante sociale de produire la preuve qu'elle avait soumis des propositions. Elle n'a jamais transmis de propositions. En revanche, elle a signalé à de nombreuses reprises qu'elle ne pouvait pas assumer ses obligations. Ses prestations, pourtant très attendues par les agents, ont été annulées à de nombreuses reprises. Pour toutes ces raisons, le musée d'Orsay était à la recherche d'un remplaçant à cette assistante sociale. Celle-ci a, avec l'aide des représentants du personnel, déversé sa rancœur à l'encontre de l'Établissement au cours du dernier comité technique.

## Point n°5 : Bilan Chorus DT en DRAC (pour information)

Au sujet de Chorus DT, **M. Christopher Miles** rappelle que son déploiement a commencé dans une partie de l'administration centrale. Par la suite, la direction régionale des finances publiques (DRFIP) a demandé sa généralisation dans l'administration centrale. L'avantage du dispositif actuel est qu'il tient compte de l'ensemble de la chaîne de responsabilité et permet un suivi en temps réel des frais engagés. Dans une deuxième étape, l'expérimentation s'est étendue à 8 DRAC, sur la base du volontariat. Des DRAC se sont vues privées de régie de recette, ce qui empêchait le remboursement des frais de déplacement. 55 % des agents des DRAC sont amenés à se déplacer, dont une moitié de manière au moins hebdomadaire.

Depuis, d'autres ministères ont déployé Chorus DT. La RGPP et les contraintes sur les effectifs rendent de plus en plus difficile le maintien de régies de recette, d'autant plus qu'il est difficile de trouver des volontaires sur ces postes. Chorus DT entraîne une insatisfaction des DRAC. Des agents se déplacent de manière quasiment quotidienne, avec les véhicules des DRAC. Leur habitude est de se faire rembourser leurs frais sur la base d'un relevé mensuel. Chorus DT implique de réaliser de multiples saisies pour obtenir un remboursement.

**M. Christopher Miles** assure que l'administration s'attache à résoudre ce problème. Il passe ensuite la parole aux collaborateurs de la mission Chorus DT, Madame Annick Gollès et Monsieur Hervé Gzil.

**M. Hervé Gzil** souligne que l'outil n'a pas été indisponible, ce qui est rassurant au plan technique. Concernant la saisie des ordres de mission récapitulatifs, une première évolution a été mise en place en octobre 2013. Les travaux sont en cours pour mener à son terme la simplification. Les agents ne devraient saisir qu'une ligne par déplacement, à terme. Le circuit de validation doit être simplifié. **M. Hervé Gzil** rappelle qu'un premier bilan a été mené en juin 2013, qui avait permis de constater une satisfaction sur le raccourcissement du délai de remboursement et des problèmes de mise en œuvre dans les DRAC. Lors du déploiement en administration centrale, des tutoriels d'autoformation ont été construits. Ils donnent satisfaction. Par ailleurs, les correspondants de proximité ont été généralisés en administration centrale et dans les DRAC concernées. L'enquête de satisfaction, prévue du 8 au 20 octobre, a été prolongée jusqu'au 7 novembre, ce qui explique que ses résultats n'aient pas pu être communiqués plus tôt au CHSCT ministériel.

Un calendrier de déploiement a été bâti pour les DRAC, par groupes. Le rythme prévu permet aux DRAC d'anticiper. Le calendrier sera présenté à la réunion des secrétaires généraux et des DRAC adjoints, pour permettre un éventuel ajustement. Le calendrier actuel tient déjà compte de demandes particulières de certaines DRAC, en termes de date de déploiement. Les travaux commencent en général deux mois avant le déploiement. Une visioconférence est organisée pendant le déploiement du projet, permettant de réunir le département de l'action territoriale (DAT), la mission de modernisation de l'information financière (MMIF) et les parties prenantes dans les DRAC. Cela permettra d'éviter une multiplication des déplacements.

Le principal travail à mener dans le déploiement de Chorus DT consiste à déterminer le circuit de validation. Des points réguliers sont prévus, entre la MMIF et le responsable du déploiement au sein de chaque DRAC. Un retour d'expérience des DRAC ayant déployé Chorus DT leur a notamment été présenté.

Pendant les deux mois de préparation, les DRAC doivent communiquer le plus possible avec leurs agents. Des réunions de service ont été organisées, ainsi que des démonstrations de l'outil. Cela a permis de rassurer les agents. Deux types de formations sont prévus : une formation d'une journée pour les administrateurs locaux de l'outil (deux personnes au sein de la DRAC) et une formation de deux jours pour les correspondants de proximité et les gestionnaires des frais de déplacement. Les formations seront dispensées à Paris ou en interrégion, selon les DRAC et leurs possibilités. Des formateurs relais – qui ont déjà déployé l'outil – interviendront, notamment pour les formations organisées en Auvergne et en Languedoc Roussillon.

**M. Hervé Gzil** précise ensuite que l'enquête se fonde sur six des huit DRAC ayant déployé l'outil. Le déploiement a été mené en 2012, en 2013 ou en 2014, selon les DRAC. La prolongation de l'enquête a permis d'améliorer le taux de réponse. L'enquête visait à recueillir l'avis des utilisateurs et à identifier les pistes d'amélioration de l'outil. Le volume des dépenses payées par Chorus DT est au nombre de 2 200 états de frais, pour 2 000 factures et un montant de 241 000 euros. L'outil fonctionne.

L'enquête n'a recueilli que 20 % de taux de réponse, contre 38 % en juin 2013. Cela signifie peut-être que les difficultés sont moins nombreuses que précédemment. Le taux de satisfaction globale est de 36 %. Le degré de satisfaction varie selon les DRAC, allant de 55 % de satisfaits à une grande majorité d'insatisfaits. Le taux de satisfaction semble dépendre de l'appropriation de l'outil par les DRAC, mais aussi du volume de déplacements.

La validation des ordres de mission et des états de frais donne lieu à un bon niveau de satisfaction, ce qui n'est en revanche pas le cas pour le fonctionnement de la saisie des ordres de mission et des états de frais. Des pistes de travail ont été identifiées, notamment pour permettre l'envoi direct de l'ordre de mission – sans passer par l'état de frais – pour les récapitulatifs mensuels. Globéo affiche un taux de satisfaction moyen. La complexité de réservation avec cet outil est similaire à celle du site voyages-sncf.com. Les principales difficultés rencontrées avec Globéo tiennent à son incapacité à prendre en compte certaines prestations ou aux dysfonctionnements constatés dans les réservations.

À l'occasion de l'enquête, des agents ont exprimé des commentaires, qui n'ont pas encore été dépouillés. Les correspondants ne font pas état d'une insatisfaction liée à la complexité de Globéo. Le degré de satisfaction dépend fortement de la fréquence d'utilisation de l'outil : 18 % pour une utilisation moins d'une fois par mois, 58 % pour une utilisation une fois par semaine. Cela témoigne de la nécessité de s'approprier l'outil. La documentation est utilisée plus fréquemment qu'en juin 2013, notamment les tutoriels. L'ensemble de la documentation est jugé utile par les participants à l'enquête.

Concernant les correspondants Chorus DT, ces deniers ont été identifiés par tous les agents et sont sollicités. Cela signifie que les correspondants jouent bien leur rôle auprès des agents au démarrage de l'outil.

**Mme Nelly Le Meur** rappelle que les ordres de mission permanents sont annuels dans les DRAC. Elle ne comprend pas la raison pour laquelle les agents doivent les saisir. Il serait anormal que les agents aient à saisir les ordres de mission de manière mensuelle.

**M. Hervé Gzil** répond que l'ordre de mission permanent vaut pour l'année entière et n'a pas besoin d'être saisi de nouveau. L'ordre de mission est un cadre juridique permettant uniquement de se déplacer, mais pas de générer un remboursement. Les ordres de mission

mensuels dans les DRAC visent à générer le remboursement. Ce sont ces documents qui permettent aux agents de retracer leurs déplacements.

**Mme Valérie Renault** souligne que le processus mis en place est plus complexe que précédemment. C'est la raison pour laquelle les agents sont insatisfaits. Avant le remboursement des frais était très simple à gérer. **Mme Valérie Renault** comprend que maintenant l'ordre de mission permanent ne génère plus de remboursements. Pour autant, l'administration a fonctionné de cette manière pendant trente ans, sans que cela pose problème. Par ailleurs, **Mme Valérie Renault** affirme que Chorus DT ne respecte pas la réglementation. La principale difficulté, c'est l'usage de ce nouvel outil.

**M. Hervé Gzil** répond que l'ordre de mission ponctuel peut être considéré comme un état de frais. Les travaux menés actuellement vont en ce sens. Dès l'ordre de mission, Chorus DT permet de réserver des prestations, de calculer des indemnités. L'état de frais n'existe plus dans Chorus DT. Il est une émanation de l'ordre de mission, auquel l'agent peut ajouter des frais qu'il aurait oubliés. L'ordre de mission permanent existe toujours. Les agents effectueront un état de frais mensuel.

Les deux difficultés rencontrées avec l'ordre de mission ponctuel sont les suivantes. La saisie de ce dernier doit s'améliorer. Quand l'ordre de mission ponctuel est validé, il doit être transformé immédiatement en état de frais, sans étape supplémentaire. Les évolutions apportées à l'outil permettront, courant 2015, une réelle simplification. Il est nécessaire d'obtenir l'assentiment de l'ensemble des ministères avant de faire évoluer l'outil. L'agence pour l'informatique financière de l'État (AIFE) a mis en place des groupes de travail. La demande d'évolution définitive devrait être formulée début février 2015.

**Mme Nelly Le Meur** constate qu'il est demandé aux agents, une fois de plus, de s'adapter à l'outil informatique. La satisfaction variable entre les DRAC peut aussi s'expliquer par les outils utilisés avant l'arrivée de Chorus DT. Le nombre de personnes à même de réaliser l'opération de validation est un sujet essentiel. Si elles sont toutes en vacances en même temps, plus aucune validation des états de frais n'est possible.

**M. Christopher Miles** doute que les outils précédant Chorus DT dans les DRAC aient été particulièrement performants. Aucun outil informatique autre que des tableaux Excel n'était utilisé dans les DRAC.

**M. Hervé Gzil** ajoute qu'aucune DRAC n'a affirmé disposer d'un outil donnant pleine satisfaction.

**M. Christopher Miles** note que deux DRAC (Basse et Haute-Normandie) sont tenues de basculer dans l'outil Chorus DT, étant donné qu'elles ne disposeront plus de régisseurs au mois de février 2015. Les services soulignent que l'absence de généralisation de Chorus DT à l'ensemble des DRAC serait mal perçue par la DGFIP. La satisfaction en administration centrale est plutôt bonne. À l'inverse, elle est mitigée dans les DRAC. L'amélioration apportée à l'outil sera introduite dans le courant de l'année 2015. **M. Christopher Miles** propose de limiter le déploiement de Chorus DT aux deux DRAC pour lesquelles la mise en place de l'outil est indispensable (Basse et Haute-Normandie), ainsi qu'aux DRAC de Bourgogne,

Franche-Comté et Auvergne. **M. Christopher Miles** propose ensuite la production d'un bilan et une garantie d'une solution apportée à toutes les problématiques rencontrées.

**M. Christopher Miles** souhaite d'ailleurs que le CHSCT se voie transmettre une liste de toutes les difficultés actuelles. **M. Christopher Miles** se dit prêt à se mobiliser pour que l'outil soit amélioré le plus rapidement possible. L'outil permet de gérer les avances de frais et d'accélérer les remboursements. **M. Christopher Miles** propose de suspendre les déploiements d'avril, de mai et de juin à un nouveau traitement du sujet de Chorus DT lors d'un CHSCT ministériel ultérieur et à une réelle amélioration du système.

**Mme Valérie Renault** déplore l'impossibilité de faire évoluer les systèmes d'information ministériels.

**M. Christopher Miles** répond qu'il était possible de faire évoluer l'outil pendant la phase de test.

**Mme Valérie Renault** rappelle que la nécessité de réaliser des ordres de mission ponctuels avait déjà été remise en cause au cours d'un précédent CHSCT ministériel. L'instance n'est pas favorable au déploiement de l'outil, d'autant moins que la situation est tendue. L'instance a déjà alerté l'administration, 18 mois plus tôt, sur les problèmes que posait l'outil Chorus DT. Une solution doit être trouvée auprès de l'AIFE. L'usage était bien plus simple avant Chorus DT. Ce dernier pose problème sur les nuitées, sur la réservation des billets d'avion les moins onéreux. L'outil n'améliore pas les conditions de travail. **Mme Valérie Renault** sollicite une suspension de séance.

*Suspension de séance.*

**M. Christopher Miles** souligne que le projet est présenté au CHSCT pour information. Le déploiement dans chaque DRAC donnera lieu à une présentation pour avis en CHSCT de DRAC.

**Mme Valérie Renault** rappelle que le CHSCT ministériel avait demandé que soit réalisée une expérimentation. Cette dernière a été menée. L'instance avait aussi exprimé des préconisations, notamment sur la consultation des CHSCT locaux et sur les ordres de mission permanents. L'administration avait affirmé que le déploiement de Chorus DT serait porté pour avis au CHSCT ministériel, une fois l'expérimentation finalisée. Le CHSCT ministériel considère qu'il doit être consulté au cours de la présente séance sur le projet Chorus DT. L'ensemble des organisations syndicales et des représentants du personnel est opposé au déploiement. Le CHSCT ministériel souhaite que soient réglées en urgence, avec le concours de l'AIFE, les anomalies. Il demande que les véhicules de service soient utilisés autant que possible.

**Mme Valérie Renault** met en évidence que les nouvelles technologies relèvent aussi de la compétence du CTM, qui doit être saisi sur le projet de Chorus DT en début de mandature.

**M. Christopher Miles** s'engage à adresser rapidement un courrier à l'AIFE. Les deux prochains déploiements donneront lieu à une consultation des CHSCT des DRAC concernées. Le sujet de Chorus DT sera présenté lors d'un prochain CHSCT ministériel.

**Mme Valérie Renault** précise que Chorus DT a été examiné lors du CHSCTM du 18 janvier 2013.

## Point n°6 : grille de suivi des travaux du CHSCT ministériel (suite)

**M. Cédric Roms** propose d'aborder le sujet de l'enquête sur la charte courriel.

**M. Christopher Miles** signale que des agents continuent de décrier, malgré l'introduction de la charte, les courriels comme un facteur de stress et de souffrance au travail.

**Mme Valérie Renault** donne lecture des conclusions de l'étude sur la charte courriel. La campagne de communication menée a permis d'augmenter la notoriété de la charte courriel, trop confidentielle depuis sa validation en 2012. Les bonnes pratiques et les écueils à éviter, tout comme les effets négatifs de la messagerie, ont été émis en évidence. Le changement de comportement est un objectif plus complexe à atteindre, demandant du temps, mais aussi une attitude collective et culturelle encore trop peu portée par la hiérarchie.

**M. Christopher Miles** souligne que certains responsables sont dans l'illusion qu'un envoi de courriel règle un problème par son externalisation. Parfois, ces responsables envoient un courriel en fin de soirée, en demandant qu'une action soit entreprise dès le lendemain matin. Le courriel présente des effets pervers. Il est parfois envoyé à de nombreuses personnes, faute de connaître le destinataire le plus compétent pour réaliser un travail, en espérant qu'une personne se saisira spontanément de la tâche demandée.

Pour l'encadrement intermédiaire, voire pour l'encadrement supérieur, le courriel peut constituer une manière de se défausser de ses responsabilités sur l'échelon hiérarchique supérieur. **M. Christopher Miles** assure vouloir montrer l'exemple dans le domaine de l'utilisation du courriel. Pour ce dernier, un coup de téléphone ou un déplacement dans un bureau est préférable, dans la plupart des cas, à l'envoi d'un courriel.

**M. Jean-Paul Leonarduzzi** estime que les mauvaises pratiques en matière d'envoi de courriel témoignent d'un manque de confiance entre les agents et leurs responsables hiérarchiques. L'envoi d'un courriel est aussi une manière de se protéger, en permettant de conserver une trace écrite d'une demande, par exemple. Par ailleurs, **M. Jean-Paul Leonarduzzi** souligne que les agents doivent effectuer un travail de tri dans les courriels reçus, chaque matin.

**Mme Roxane Sirven** propose de relancer l'enquête à l'avenir, pour s'assurer de la bonne connaissance de la charte. Elle note que seuls 8 % des personnes ayant répondu font partie d'établissements publics. **Mme Roxane Sirven** estime que le CHSCT ministériel manque d'information sur le réel changement de pratiques qu'a permis le déploiement de la charte.

**Mme Roxane Sirven** estime que les établissements publics ne connaissent pas nécessairement la charte courriel. Il serait positif que les agents reçoivent tous les supports pédagogiques qui ont été réalisés autour de la charte, non sans humour.

**M. Christopher Miles** constate que la campagne de communication qui a été menée reçoit l'approbation du CHSCT. Il propose de réfléchir à une diffusion de celle-ci à l'administration centrale. Les nouveaux arrivants se verront remettre un kit sur le sujet du courriel. L'administration s'engage à réaliser une diffusion électronique du document aux établissements publics, mais aussi à réfléchir à une communication adaptée pour l'année 2015. La charte courriel pourrait être intégrée dans les pratiques de gestion des temps. D'autres ministères, notamment la direction du Trésor, ont mené une réflexion sur ces sujets.

Par ailleurs, **M. Christopher Miles** propose d'imaginer une manière de mobiliser les cadres et l'encadrement intermédiaire autour du sujet des courriels, pour parvenir à une application opérationnelle de la charte. Le secrétariat général pourrait être le service expérimentateur dans ce domaine. **M. Christopher Miles** souligne qu'il est difficile d'imposer aux établissements publics d'appliquer les chartes.

**M. Cédric Roms** fait remarquer que tous les agents de la filière ASM ne disposent pas d'un accès à une adresse courriel. Il propose de décliner les « cartes postales » réalisées au sujet des courriels en affichettes au format A3, à diffuser dans les établissements publics. Concernant la charte des temps, l'accord sur l'égalité femmes / hommes dans la fonction publique contient déjà des mesures sur l'articulation entre vie privée et vie professionnelle. La DGAFP détient nécessairement de la documentation sur ces sujets.

**Mme Sophie Méreau** insiste sur le fait que le droit à la déconnexion s'imposera. Tout agent a le droit de ne pas répondre à des courriels le soir et le week-end. La société impose une dictature de l'urgence. En témoignent les pratiques sur les courriels, mais aussi les ouvertures de musées tous les jours de la semaine. Il est plus facile d'envoyer un courrier que de communiquer avec ses collègues.

**M. Christopher Miles** propose de passer à un point sur le logiciel archéologie préventive (ARP). La situation ne semble pas avoir évolué. Un rapport de l'IGAC est paru sur ce sujet. Il mettait en évidence que certaines DRAC ont développé leurs propres outils, donnant satisfaction. C'est pour ces DRAC que l'implantation d'ARP pose problème. Les problèmes techniques préalables au déploiement satisfaisant du logiciel ne sont toujours pas résolus.

**Mme Nelly Le Meur** demande confirmation que l'administration n'est pas en mesure d'apporter une réponse aux demandes formulées par le CHSCTM le 10 juillet dernier.

**M. Christopher Miles** répond que le déploiement ne sera pas mené tant que les problématiques ne sont pas résolues.

**Mme Valérie Renault** fait état d'un problème de saturation du réseau et des équipements informatiques en DRAC. Le rapport de l'IGAC demandait que la sous-direction de l'archéologie réalise un complément d'étude sur les DRAC, sous-forme de bilan. Des propositions devaient être formulées pour chaque thème cité (perte d'autonomie et de sens, surcharge de travail, temps de travail, saturation du réseau, difficultés liées à l'équipement informatique, coactivité avec d'autres logiciels, mesure des conséquences de l'affichage au tiers sur les personnels dans le cadre du processus de décision vis-à-vis de l'utilisateur). Certains logiciels sont imposés par les préfectures, comme Alfresco.

Indépendamment de l'outil ARP, **Mme Valérie Renault** souligne le mauvais état de l'équipement informatique dans les DRAC. Aucun outil ne remplacera une réelle politique de l'archéologie préventive. ARP visait à pallier cette absence de politique, ce qui est rigoureusement impossible.

**Mme Nelly Le Meur** fait état de pressions fortes dans les DRAC pour imposer ARP. Au CHSCT local, le sujet a été porté à l'ordre du jour en octobre. L'instance a rendu un avis unanimement défavorable à l'implantation d'ARP. La SDSI empêche certains développements, dans l'attente de l'installation d'ARP.

**M. Christopher Miles** s'engage à communiquer l'alerte du CHSCT à la sous-direction en charge de l'archéologie, par le biais du Directeur général des patrimoines. Par ailleurs, le bureau de la prévention a été largement abordé par la Ministre. Des engagements ont été pris dans ce domaine, notamment l'embauche d'un ingénieur au premier trimestre et la réalisation d'une étude comparative, afin de finaliser la mise en place du dispositif dans le courant du premier semestre 2015.

Concernant l'action sur le suivi des étudiants des établissements d'enseignement (risque chimique), **M. Christophe Castell** signale que les médecins de prévention ont contacté les établissements pour connaître les coordonnées des médecins du travail.

**Le Docteur Odette Tencer** indique que ces derniers n'ont apporté aucune réponse à cette sollicitation.

**Mme Valérie Renault** rappelle que Xavier Roy, dans son rapport ISST, avait mis en évidence l'existence d'un risque chimique dans les ateliers des écoles d'art. Le CHSCT ministériel avait demandé des précisions sur la manière dont s'exerce la responsabilité du chef d'établissement dans ce domaine. La démarche entreprise visait à protéger, au sein de ces établissements, les personnes exposées à un risque chimique.

**M. Christopher Miles** souhaite que soit produite une liste des établissements problématiques.

**Mme Marie-Claude Vitoux** propose de communiquer cette liste, en se fondant sur les rapports réalisés depuis 2013. Les écoles d'art et d'architecture sont les plus susceptibles de présenter un risque d'ordre chimique.

**M. Christopher Miles** annonce qu'il communiquera cette liste à la médecine de prévention, ce qui permettra à celle-ci de réaliser un travail plus précis. De plus, il adressera un courrier aux établissements sur ce point.

**Mme Valérie Renault** préconise que M. Christopher Miles adresse un courrier similaire au ministère de l'enseignement supérieur, étant donné que c'est ce dernier qui a autorité sur la médecine universitaire.

Sur les RH de proximité, **Mme Claire Chérie** rappelle qu'un travail sera conduit par le secrétariat général pour soulager les secrétariats du SG, dans le recensement des actes RH pour les 700 agents du secrétariat général. Ce travail pourra être expérimental. Un regroupement des RH de proximité pourrait être proposé, pour éviter que des agents soient en difficulté face à un outil qu'ils ne maîtrisent pas suffisamment (congés, absences notamment). L'action n'est donc pas tant une professionnalisation des assistantes sur l'utilisation de l'outil, très complexe et qui changera, qu'une centralisation de la RH de proximité, à tout le moins pour une unité. Cette expérimentation donnera lieu à un retour d'expérience.

Pour les 700 agents existe une quarantaine de points d'entrée pour le recensement des congés et absences. L'outil donne lieu à de nombreux appels téléphoniques à la mission ONP, qui inquiète sur la fiabilité globale des informations saisies par les RH de proximité. Le projet consiste à constituer un pôle professionnalisé, à même de répondre sur les aspects réglementaires et à saisir correctement les informations.

**Mme Valérie Renault** souligne le mauvais fonctionnement de l'outil Rhapsodie. Elle souligne que les RH de proximité n'en seront plus réellement, si elles sont centralisées dans un pôle.

**Mme Claire Chérie** précise que les actes de RH de proximité pourraient être centralisés au plan du département de la stratégie et modernisation (DSM).

**M. Christopher Miles** explique que les tâches les moins techniques pourraient rester gérées par les secrétariats. Il est en revanche envisagé de regrouper les actes nécessitant l'utilisation d'outils dans un seul point du secrétariat général. Pour M. Christopher Miles, la réorganisation du SRH a été dans certains de ses aspects très rapidement réalisée et a entraîné une affectation de tâches à certaines personnes, dans l'urgence. La situation s'est depuis structurée. Les procédures sur la répartition des tâches doivent être claires et documentées.

**Mme Valérie Renault** estime que la situation ne s'améliore pas au CMN. Lors du dernier CHSCTM, l'IGAC était prête à réaliser une évaluation des préconisations. Une inspection de l'IGAC a été demandée en avril 2013. Elle a été d'abord refusée, puis accordée. Les représentants du personnel n'ont reçu aucune information nouvelle à ce sujet. Au sujet du musée Picasso, **Mme Valérie Renault** juge que la situation s'est améliorée. Le rapport de l'IGAC et le rapport Oasis, qui devaient être transmis, n'ont pas été communiqués.

Par ailleurs, **Mme Valérie Renault** juge tendue la situation de la DRAC Poitou Charentes. Le climat sur le site du Mobilier national à Lodève s'est apaisé. Certains agents ont été déplacés. Mme Valérie Renault n'est pas en mesure de dire si tous les agents ont été repositionnés.

Au musée des arts asiatiques de Guimet, le constat unanime réalisé le 4 octobre 2012 était l'absence d'un projet scientifique et culturel. Une enquête de l'IGAC a été menée. Une nouvelle présidente a été nommée. Cette personne n'a, pour l'heure, qu'établi un organigramme. La définition du projet scientifique a été repoussée à 2016. La situation ne s'est pas améliorée à Guimet.

**M. Christopher Miles** annonce le décès de M. Jarrige, le 18 novembre. Il a assuré la présidence du musée Guimet, de 2004 à 2008. Concernant le Centre des monuments nationaux, la ministre a pris l'engagement de recevoir les organisations syndicales et à prendre, si nécessaire, des décisions comme la mise en place d'une mission de suivi, si nécessaire.

Les rapports IGAC et Oasis sur le musée Picasso sont considérés comme confidentiels. Dans la DRAC Poitou Charente, un directeur adjoint a été nommé. La DRAC Poitou Charente a été reçue la semaine précédente par M. Christopher Miles. Ce dernier attend les résultats de la mission sur les risques psychosociaux, début décembre.

Ensuite, **M. Christopher Miles** propose de réaliser un point avec Anne-José Arlot sur le centre Pompidou.

**Mme Valérie Renault** assure que les rapports sur le musée Picasso peuvent être communiqués. La transmission de ces derniers peut aussi apporter un éclairage sur la méthode utilisée, qui pourrait être appliquée ailleurs.

**Mme Claire Chérie** se réjouit que la situation soit apaisée à Lodève. Cet établissement est peu connu. La personne qui y occupait des fonctions administratives a été nommée chargée de mission auprès du service administratif. Elle a besoin de retrouver un état de santé satisfaisant avant d'occuper d'autres fonctions. Les deux personnes évoquées occupent un poste.

**Point n°8 : programme national de prévention des risques professionnels pour l'année 2015 (pour avis)**

**M. Christopher Miles** souligne que ce programme sera assorti d'un courrier de la ministre.

**M. Christophe Castell** rappelle que ce document a été présenté le 23 octobre dans un groupe de travail du CHSCTM. Ce document structure la politique de prévention de l'ensemble du ministère. Il devra être présenté dans chaque CHSCT local, servant de base à l'élaboration du programme de prévention à chaque service.

Les thèmes retenus sont au nombre de sept :

- fonctionnement et moyens des CHSCT ;
- prévention des risques psychosociaux et des violences sexuelles ;
- prévention des accidents du travail et des maladies professionnelles ;
- prévention des inaptitudes professionnelles et maintien dans l'emploi ;
- santé et environnement ;
- DUERP ;
- CHSCT et les travaux.

Pour chaque domaine, les orientations prévues l'année précédente ont été reconduites, par exemple le fait de bâtir un plan d'action basé sur le DUERP. Par ailleurs, le médecin de prévention et l'inspecteur santé et sécurité au travail doivent être consultés avant toute évolution importante impactant les conditions de travail. Est également rappelé le principe du droit à la formation des membres des instances représentatives du personnel, à leur renouvellement. L'accent a également été mis sur l'élaboration, en 2015, d'un plan de prévention des risques psychosociaux et sur la prise en compte de ce dernier dans les DUERP (déclinaison de l'accord-cadre sur les risques psychosociaux notamment).

**M. Christophe Castell** souligne aussi l'importance de la réalisation d'enquêtes sur les suicides ou tentatives de suicide d'agents, même si leur survenue est en dehors du cadre et des horaires de travail. Le programme traite aussi de la contamination d'objets par l'amiante, à la suite d'un stockage dans une pièce contenant de l'amiante.

**Mme Roxane Sirven** déplore le manque de clarté du programme, dans sa partie relative à la prévention des accidents du travail et des maladies professionnelles. Il convient de rappeler que les CHSCT doivent être informés au fur et à mesure, et pas uniquement lors des séances de l'instance.

Par ailleurs, **Mme Roxane Sirven** préconise de réintroduire dans le programme un point sur les enquêtes à mener en cas d'accidents du travail.

Ensuite, **Mme Roxane Sirven** considère que toute tentative de suicide et tout suicide doivent donner lieu à une enquête, car il n'est pas possible de déterminer *a priori* que ces derniers ont ou non un lien avec le contexte professionnel.

**M. Christophe Castell** précise que cette précision sur le cadre de réalisation d'enquêtes sur les suicides ou tentatives de suicide a été ajoutée par une personne du groupe de travail.

**M. Christophe Castell** est prêt à supprimer cet ajout.

**M. Cédric Roms** abonde en ce sens. Si cette mention reste dans le programme, les chefs d'établissements tenteront de limiter la réalisation d'enquêtes.

**M. Christopher Miles** accepte la suppression de la partie de la phrase posant problème.

**M. Cédric Roms** propose d'ajouter le CHSCT dans la liste des acteurs consultés avant une évolution d'ampleur impactant les conditions de travail.

**M. Christopher Miles** accepte d'apporter cette modification au texte.

**M. Cédric Roms** préconise la programmation d'une formation sur les violences sexuelles. L'importance de cette problématique est reconnue, mais donne pour l'heure lieu à un nombre trop faible d'actions. Le Louvre a mené une formation dans ce domaine.

**M. Christopher Miles** considère que la formulation actuelle du texte va dans ce sens.

**M. Cédric Roms** insiste pour qu'un chantier soit mené sur cette thématique en 2015.

**M. Christopher Miles** en prend note.

Au sujet de la prévention des inaptitudes professionnelles et du maintien dans l'emploi, **Mme Roxane Sirven** regrette qu'aucune mention de la circulaire, en cours d'élaboration, ne figure dans le programme.

**M. Christophe Castell** répond que le programme ne pourra prendre en considération cette circulaire que lorsqu'elle sera finalisée.

**M. Christopher Miles** assure que la circulaire sera appliquée une fois qu'elle sera produite.

**Mme Roxane Sirven** souligne l'importance du travail mené sur la pénibilité (recensement des métiers pénibles). Il convient de programmer en 2015 des actions de prévention primaire. Les inaptitudes ne sont pas toutes liées à la pénibilité.

**M. Christophe Castell** se dit prêt à ajouter des actions de prévention dans le programme, sur la base du travail qui a été réalisé.

Concernant la page 6 du programme, **Mme Roxane Sirven** estime que le thème CHSCT et travaux manque de clarté. Elle propose de rappeler la circulaire ministérielle sur les CHSCT et les CT. Elle demande que soient séparés, dans le texte, les travaux et les aménagements importants.

**Mme Valérie Renault** rappelle qu'un retour d'expérience devait être réalisé sur cette circulaire.

**M. Christopher Miles** propose de mentionner ce sujet dans le préambule.

**Mme Valérie Renault** demande que le courrier de la ministre accompagnant le programme revienne sur les axes structurants qu'elle a évoqués au cours de la présente séance.

**Mme Valérie Renault** regrette par ailleurs que les CHSCT locaux n'aient pas, pour la plupart, examiné le programme.

**M. Christopher Miles** propose que les ISST effectuent un retour d'information sur ce point.

**M. Christopher Miles** met au vote le programme national de prévention des risques professionnels pour l'année 2015

*Résultat du vote :*

*Pour : Unanimité. CGT ; CFDT ; SUD ; FSU*

*Sous réserve des modifications apportées en séance, le programme national de prévention des risques professionnels pour l'année 2015 reçoit un avis favorable du CHSCT ministériel, à l'unanimité.*

<b>Point n°7 : bilan national d'activité 2013 du service de médecine de prévention, incluant le bilan de prévention des risques psychosociaux au ministère (pour information)</b>
---

**M. Christopher Miles** propose de focaliser la présentation sur les priorités d'action pour l'année 2015.

**Le docteur Odette Tencer** remercie ses consœurs pour leur contribution à ce document. Un tableau illisible du ministère des finances n'a pas pu être exploité. Aucun lien avec l'INRAP n'a pu être établi, alors que la médecine de prévention est intervenue dans cette institution, qui a connu des situations particulièrement graves.

Ensuite, le **docteur Odette Tencer** insiste sur l'indépendance du médecin de prévention, qu'il a malheureusement été nécessaire de rappeler. Elle souligne par ailleurs que la législation autorise le médecin de prévention à recommander un aménagement du temps de travail des agents, sur une période limitée.

**Le docteur Odette Tencer** estime nécessaire de mieux calculer le temps médical, qui doit dépendre du risque auquel sont soumis les agents. Une action de prévention des inaptitudes a été mise en place avec la médecine statutaire. Certains médecins peuvent réaliser une visite de pré-reprise. Cette politique n'est pas nécessairement partagée par l'ensemble des médecins de prévention.

Par ailleurs, le **docteur Odette Tencer** propose de rappeler l'existence de la coordination de la médecine du travail, auprès de toutes les structures du périmètre. Dans tous les établissements, le nom du médecin de prévention, ses coordonnées doivent être affichés. Les réunions de coordination nationales sont difficiles à organiser. Comme en 2012, l'année 2013 a donné lieu à une réelle demande des écoles d'architecture. **Le docteur Odette Tencer** rappelle que chaque établissement doit produire un rapport transmis pour exploitation à la coordination nationale.

En 2013, la coordination s'est focalisée sur le mal-être au travail, sur le repérage des expositions professionnelles. La coordination a par exemple découvert l'utilisation, de longue date, de cancérigènes puissants. Culturellement, les établissements ne demandent pas au médecin de prévention leur avis avant l'achat de produits.

S'agissant de l'enquête qui a été réalisée, portée uniquement par les médecins de l'administration centrale, le **docteur Odette Tencer** souligne les difficultés organisationnelles internes connues en 2013. Elle note par ailleurs que certaines attitudes sont défensives dans le domaine des risques psychosociaux. Pour Christophe Dejourné, la santé est une construction - notamment au travail. Il convient de parvenir à un bon équilibre entre les sphères privée et

professionnelle. Le groupe de travail sur les risques psychosociaux est méconnu. Son objectif a été rappelé. Cette instance n'est pas toute-puissante. Monsieur Jean-François Collin a proposé de convier les directeurs généraux à la réunion plénière du groupe de prévention des risques psychosociaux. L'approche du groupe sur les risques psychosociaux est centrée sur la question du travail. Pour le **docteur Odette Tencer**, les « situations enkystées » sont assimilables à la présence d'un corps étranger dans le corps humain. Soit ce corps étranger est retiré soit le tissu se reconstruit de manière anarchique, il s'agit bien sûr du tissu social. : à ce moment la situation est devenue pathogène pour l'ensemble du collectif de travail.

Face à des situations problématiques, la solution utilisée est souvent celle du déplacement des personnes. Pour mener des actions de prévention primaire, il est nécessaire d'assumer le fait que la situation, dans une entité donnée, est anormale. Il est toujours préférable d'affronter une situation, même difficile, avec lucidité plutôt que dans une logique de déni. Souvent, l'impact de décisions prises dans le contexte professionnel est imprévisible, ce qui est tout à fait normal. Le groupe de travail sur les risques psychosociaux n'est pas seulement un groupe de parole.

**Le docteur Odette Tencer** insiste de nouveau sur l'obligation de la confidentialité. Le travail interdisciplinaire doit être assorti de règles partagées par tous. Le groupe de travail est confronté à une problématique de manque de moyen pour répondre favorablement à toutes les demandes émanant des régions. Elle propose de construire une méthodologie de travail, en lien avec la ligne hiérarchique, qui soit claire et lisible pour tous. Par ailleurs, **le docteur Odette Tencer** évoque les difficultés rencontrées avec l'alerte suicide, notamment pour faire en sorte que le SAMU soit contacté dans ces situations. Ensuite, elle préconise la nomination d'un correspondant RH pour la médecine de prévention.

Concernant l'activité clinique, **le docteur Odette Tencer** signale que l'opinion des médecins sur les conditions de pratique n'est pas unanime. Le médecin coordinateur n'a pas autorité sur les médecins du travail. **Le docteur Odette Tencer** évoque ensuite le principe des visites réalisées à la demande de la hiérarchie. Cela permet de conforter le rôle du responsable hiérarchique quant à la santé des agents.

Pour l'ensemble des médecins du travail, leur profession est de plus en plus difficile à exercer, dans des conditions qualitatives. **Le docteur Odette Tencer** évoque ensuite le vieillissement des populations, qui nécessite une réflexion sur l'organisation du travail.

**Mme Valérie Renault** remercie le docteur Odette Tencer pour cette présentation et la qualité du rapport produit. Ce dernier montre que les risques médicaux sont réels dans le périmètre étudié.

**Mme Valérie Renault** juge inacceptable que l'administration de l'INRAP fasse obstacle à la coordination médicale du ministère depuis trois ans. Concernant la page 57, **Mme Valérie Renault** regrette qu'il manque des informations sur des DRAC, sur le musée de Sèvres ou encore sur l'INRAP.

Le CHSCT ministériel reprend à son compte la préconisation du rapport sur la rédaction, dans la convention, d'un paragraphe sur la coordination médicale, ses missions, ainsi que les noms et coordonnées du médecin coordinateur. Dans ce texte devrait aussi être rappelé le principe de la production d'un rapport de la médecine de prévention et celui de sa transmission au médecin coordinateur, en vue de sa prise en compte lors de l'établissement du rapport annuel de la médecine de prévention.

Le CHSCT ministériel partage l'analyse du bilan du groupe de travail risques psychosociaux, notamment sur les situations « enkystées ». Il est préférable de s'appuyer sur des mesures de prévention primaire que sur une politique limitée au déplacement d'agents. **Mme Valérie Renault** se dit favorable au caractère pluridisciplinaire du groupe de travail, même si le nombre de jours d'arrêt de travail ne baisse pas. Certains accidents du travail ne donnent pas lieu, comme cela devrait être le cas, à des enquêtes.

**Mme Valérie Renault** confirme l'existence de situations d'iniquité dans le ministère. Elle juge anormal que des agents en instance ne disposent pas d'adresses e-mail professionnelles. La CGT rappelle qu'une négociation interministérielle est en cours sur le télétravail.

**Mme Valérie Renault** questionne ensuite à la médecine du travail sur la situation en matière d'absentéisme aux visites médicales.

**Mme Roxane Sirven** propose de discuter de nouveau du rapport, très complet, notamment sur sa part relative aux risques psychosociaux. **Mme Roxane Sirven** invite l'administration à apporter une réponse à la préconisation du rapport visant à mieux faire connaître le rôle de la coordination de la médecine de prévention.

À propos du groupe sur les risques psychosociaux, **Mme Roxane Sirven** interpelle l'administration sur son articulation avec le guide de la DGAFP et sur l'accord-cadre. **Mme Roxane Sirven** souhaite savoir qui assurera le suivi des indicateurs dans le domaine des risques psychosociaux. Le groupe sur les risques psychosociaux a demandé l'organisation d'une réunion permettant d'analyser la situation d'ensemble, sans évoquer les cas individuels. Il convient, pour **Mme Roxane Sirven**, de clarifier la manière dont les organisations syndicales sont associées à la mise en œuvre des politiques de prévention ministérielles. **Mme Roxane Sirven** estime également qu'il convient de réfléchir à la communication réalisée auprès des agents sur le groupe de travail risques psychosociaux.

**M. Christopher Miles** propose de placer toutes les annexes en fin de rapport. Il se dit prêt à contribuer à l'organisation d'une rencontre des médecins de prévention. S'agissant des risques psychosociaux, le travail mené depuis quatre ans doit commencer à produire ses effets. La question de la méthodologie de travail est importante. Le secrétariat général et la direction générale sont prêts à travailler sur la base d'une méthodologie qui serait proposée par la coordination de la médecine de prévention. Cela pourrait donner lieu à l'établissement d'une procédure, pour favoriser la remontée des informations avant que les situations s'enkystent.

**M. Christopher Miles** corrobore ensuite l'analyse du médecin coordinateur sur l'iniquité dans le domaine des situations interruptives. Ce sujet pourrait être évoqué en comité technique. Concernant le télétravail, ce dernier est parfois utilisé dans le cadre d'arrangements informels entre l'administration et les agents. Ces situations doivent être remontées par la médecine de prévention. **M. Christopher Miles** souhaite de ne pas attendre la création du département de prévention pour agir.

**M. Roland Breton** estime qu'il est tout à fait possible, à la signature de conventions ou d'avenants, de faire apparaître le nom du médecin coordinateur. Concernant le défaut de remontée d'informations de la part de certains établissements, empêchant la coordination médicale d'établir un rapport complet sur le périmètre du ministère, ces difficultés sont malheureusement structurelles – notamment avec l'INRAP. Les relations avec le responsable RH de l'INRAP sont fluides. La difficulté, en termes de transmission d'informations, provient du médecin coordinateur de l'INRAP.

**M. Roland Breton** estime qu'il est possible de parvenir à une remontée d'informations de la part de l'établissement de Fontainebleau.

**M. Christopher Miles** souligne qu'un rapport annuel de prévention du CHSCT de l'INRAP est nécessairement réalisé. Les organisations syndicales pourraient transmettre ce rapport.

**Mme Roxane Sirven** confirme, en tant que secrétaire du CHSCT de l'INRAP, que le rapport du médecin coordinateur a été réalisé et examiné. Systématiquement, les organisations syndicales demandent au médecin coordinateur de transmettre le document. Ce dernier refuse d'accéder aux demandes de la DRH de l'INRAP, mais aussi de prendre part aux réunions de coordination. **Mme Roxane Sirven** est prête à transmettre ce rapport, si nécessaire.

**M. Cédric Roms** considère pour sa part que tel n'est pas le rôle du secrétaire du CHSCT de l'INRAP ni celui de la direction de cet institut.

**M. Christopher Miles** se dit prêt à adresser un courrier au président de l'INRAP pour lui demander communication du rapport.

**Mme Valérie Renault** juge que le problème est plus large que la simple absence de transmission du rapport. Le CHSCTM a évoqué des tentatives de suicide à l'INRAP. Le docteur Odette Tencer a tenté de contacter le médecin coordinateur de l'INRAP, mais ce dernier n'a pas répondu. Le problème n'est donc pas uniquement l'absence de transmission du rapport de la médecine du travail de l'INRAP, mais l'absence totale de coopération de ce médecin, notamment dans des situations d'urgence.

**Le docteur Odette Tencer** souligne qu'elle ne peut pas détourner le regard d'une situation d'urgence. Plusieurs médecins de l'INRAP ont tenté de joindre, en vain, le médecin coordinateur de cette institution. Ils ont donc contacté, par défaut, le Docteur Odette Tencer. Lors de la tentative de suicide survenue à l'INRAP, le Docteur Odette Tencer a contacté le médecin en région, pour mettre en place un suivi. Le médecin en poste a refusé de contacter l'hôpital pour prendre des nouvelles de l'agent hospitalisé. L'absence de liens entre les services de médecine de prévention pose particulièrement problème dans des situations dramatiques.

Ensuite, **le docteur Odette Tencer** fait état d'un niveau stationnaire de l'absentéisme à l'occasion des consultations. Dans certains établissements, le service RH adresse directement un message aux personnes ne s'étant pas rendues à une consultation. Elle rappelle que la participation à la visite médicale constitue une obligation pour les agents.

**M. Christopher Miles** se dit de nouveau prêt à envoyer un courrier au président de l'INRAP pour demander la communication du rapport annuel au service de coordination.

**Mme Roxane Sirven** précise que le responsable RH a affirmé, au cours d'une précédente séance de CHSCT de l'INRAP, que les rapports étaient tous transmis au ministère de la culture. Le médecin coordinateur ne peut pas affirmer qu'il n'a pas pour rôle de transmettre ce rapport ni de participer aux réunions de coordination, d'autant moins que cela figure clairement dans sa fiche de poste.

**Mme Valérie Renault** donne lecture de la page 75 du rapport, concernant les observations générales de la médecine de prévention sur son activité. Elle souhaite que la situation évolue dans ce domaine. Les modifications organisationnelles sont trop nombreuses, laissant les agents désemparés. Qui plus est, la médecine de prévention doit être informée sur ces sujets,

avant même que ces derniers soient présentés en CT et en CHSCT. Il doit en être de même sur le sujet des outils. **Mme Valérie Renault** propose, dans le suivi des points, de préciser la date de passage en CHSCTM.

**M. Christopher Miles** constate que le rapport du médecin du travail contient des recommandations opérationnelles. Il propose de réaliser un suivi de l'application de ces recommandations. **M. Christopher Miles** se dit prêt à informer la médecine du travail et le CHSCT de projets présentant potentiellement des impacts sur les conditions de travail, avant les CT.

#### Point n°9 : questions diverses

- hébergement et prise en charge des frais de mission des représentants du personnel
- droits d'accès lors des visites CHSCT
- désignation d'experts et limitation de leur nombre par l'administration

**Mme Valérie Renault** juge anormal que les membres du CHSCT aient à avancer le coût de leurs déplacements dans le cadre de leurs mandats. De plus, il n'est pas acceptable de loger les représentants du personnel dans des chambres à huit lits. Les agents éprouvent beaucoup de difficultés à faire payer leurs déplacements par anticipation par l'administration centrale, ce qui est en revanche moins le cas dans les établissements.

Par ailleurs, **Mme Valérie Renault** fait remarquer que l'outil de réservation des billets d'avion ne permet pas de sélectionner les billets les moins onéreux. **Mme Valérie Renault** demande, du nouveau mandat, que les frais de missions soient financés au préalable par l'administration, y compris les nuitées.

Un problème a été rencontré par le CHSCT lors d'une visite à Cluny. **Mme Valérie Renault** demande si cela s'explique par une remise en cause totale du droit d'accès des représentants du personnel. La CGT est largement majoritaire au CHSCT musées. Il serait normal que les visites de CHSCT témoignent d'une certaine représentativité syndicale.

**Mme Carole Etienne-Boisseau** signale que les représentants du personnel ont exprimé une demande lors de la séance du mois de juin du CHSCT musées. Un point a été réalisé sur ses questions, notamment lors du déploiement de Chorus DT. Suite à l'action conjuguée du Secrétaire général et de l'administration, une solution a été trouvée pour éviter aux représentants du personnel d'avancer les frais.

Ensuite, **Mme Carole Etienne-Boisseau** explique que le problème rencontré, s'agissant du logement des représentants du personnel en déplacement, s'explique par une réservation malencontreuse de la plate-forme Globéo. Pour les visites du CHSCT musées, l'administration s'attache à appliquer la fiche de méthodologie des visites. Son application pose parfois problème. Pour autant, il est tenu compte de la représentativité dans la composition des délégations. En revanche, **Mme Carole Etienne-Boisseau** refuse la participation d'experts, qui mettrait à mal à la représentativité du CHSCT. Pour le bon déroulement des visites, le nombre de participants doit être limité.

Concernant la visite de la délégation au musée de Cluny, **M. Bruno Saunier** rappelle que la délégation avait pour mission d'inspecter le nouveau PC sécurité de Cluny et les locaux adjacents. Sur place, la délégation a souhaité étendre sa visite à l'ensemble du musée.

**M. Bruno Saunier** a opposé un refus à cette visite générale. Les travaux de refonte générale du musée ne sont pas suffisamment avancés pour réaliser une visite.

**M. Bruno Saunier** a proposé l'organisation d'une nouvelle visite, une fois que le projet de construction d'un nouveau bâtiment d'accueil et de rénovation de la muséographie sera précisé.

**Mme Roxane Sirven** souligne que les membres du CHSCT disposent d'un accès permanent à tous les locaux, d'après le décret. Le CHSCT n'est pas tenu de préciser l'objet de sa visite à l'avance.

**M. Christopher Miles** rappelle que les deux questions diverses portant spécifiquement sur la direction générale des patrimoines ont été traitées. Il s'enquiert d'éventuelles autres questions.

Sur le sujet de la restauration aux archives nationales et à Picasso, **M. Pierre-Yves Chiron** questionne l'administration sur son intention dans ce domaine, à la suite de la fermeture -probablement définitive- du restaurant des Commines.

**M. Roland Breton** précise que les agents des archives, du service interministériel des archives de France (SIAF) ou du conseil supérieur du notariat (CSN), étaient habilités à utiliser le restaurant des Commines de l'AGRAF (Association de gestion des restaurants administratifs du ministère des Finances), sauf pendant les périodes d'été. Tous les agents étaient habilités sur le restaurant des Bons Enfants. La direction de l'AGRAF a longtemps affirmé que le restaurant des Commines rouvrirait le 22 septembre. À cette date, le restaurant n'a pas ouvert. Des solutions de restauration ont été recherchées dans l'urgence. L'AGRAF ne sait toujours pas quand le restaurant des Commines rouvrira. Elle a proposé d'accueillir tous les agents dans le restaurant de Réaumur, tout en conservant le restaurant des Bons Enfants. L'éloignement du restaurant de Réaumur était trop important. Les recherches ont permis d'identifier trois solutions plus proches : Crédit municipal, restaurant interentreprises d'Orange, BHV. Les agents du musée Picasso étaient également dans une situation similaire à celles des archives.

Le BHV accueillera désormais tous les agents qui se restauraient précédemment au restaurant des Commines. Certains agents postés disposeront d'une priorité d'accès sur le créneau de haute fréquentation du BHV. Il est demandé aux autres agents de se rendre au restaurant pendant les créneaux de faible fréquentation. L'habilitation sera valable à compter du 24 novembre. Les agents pourront demander la réalisation de leur badge auprès de l'accueil du BHV. Il est préférable que ces derniers ne demandent pas tous leur badge le 24 novembre. Les agents du musée Picasso pourront également utiliser le restaurant du BHV.

**M. Pierre-Yves Chiron** souligne que les solutions actuellement proposées pour la restauration de Pierrefitte ne sont pas satisfaisantes.

**M. Christopher Miles** confirme qu'aucune solution opérationnelle n'a été trouvée.

**M. Pierre-Yves Chiron** demande la constitution d'un groupe de travail, du même type que celui créé pour l'amiante, sur la restauration à Pierrefitte.

**Mme Valérie Renault** remercie toutes les personnes ayant contribué à l'action du CHSCT ministériel depuis octobre 2011, tant l'ensemble des représentants du personnel que

l'administration, la médecine de prévention que l'ISST, ainsi que Mme Madeleine Anglard, Mme Béatrice Bourquin, M. Roland Breton et le SRH. La présente mandature a permis d'évoquer des sujets au plus proche des agents, même si elle n'a pas permis de trouver une solution à l'ensemble des problèmes.

**M. Christopher Miles** remercie le CHSCT ministériel pour sa démarche constructive, qui a permis des avancées pour le personnel. M. Christopher Miles clôt la séance à 19 heures 05.

Le Président

La Secrétaire

Christopher Miles

Valérie Renault