

**PROCÈS-VERBAL DU COMITÉ D'HYGIÈNE, DE SÉCURITÉ ET DES
CONDITIONS DE TRAVAIL MINISTÉRIEL
DU 8 AVRIL 2016**

Les échanges suivants sont exprimés préalablement à l'ouverture de la séance, hors procès-verbal :

Mme Nelly Le Meur donne lecture d'une déclaration :

« Monsieur le Président, au vu des questions soulevées depuis des mois, de l'alerte faite à la ministre par les organisations syndicales sur les risques psychosociaux dans les services déconcentrés, les organisations syndicales demandent la présence dans cette instance d'une personnalité politique, et tout particulièrement de Mme Irène Basilis, puisque apparemment elle est en charge de ce dossier au cabinet. D'autant plus que c'est le premier CHSCTM de l'année 2016. Nous attendons donc une réponse. »

M. Christopher Miles propose de téléphoner à Mme Irène Basilis pour lui faire part du souhait des organisations syndicales, et demande aux représentants du personnel s'ils acceptent de siéger dans ces conditions.

Mme Sophie Méreau signale que Mme Audrey Azoulay a été saisie par l'ensemble des organisations syndicales sur un point d'alerte concernant les DRAC. Sa présence au sein de l'instance aurait été appréciée par les personnels, en forte souffrance. Les représentants du personnel peuvent entendre que madame la ministre soit occupée par d'autres sujets qu'elle juge prioritaires. Ils considèrent néanmoins que la directrice de cabinet adjointe chargée de la réforme territoriale aurait pu se rendre disponible.

M. Christopher Miles entend ces propos. Il répète sa proposition d'appeler Mme Irène Basilis afin qu'elle puisse entendre les doléances des représentants du personnel au sujet des DRAC.

Mme Sophie Méreau rappelle que les organisations syndicales ont également demandé que le présent CHSCTM porte exclusivement sur la réforme territoriale. La réunion ne pourra donc commencer par un autre point, en l'absence de Mme Irène Basilis.

M. Christopher Miles indique qu'il ne peut accepter cette demande.

Mme Sophie Méreau précise que les représentants du personnel respectent l'ordre du jour.

M. Christopher Miles propose de commencer la séance en examinant les points de suivi, dans le cas où Mme Irène Basilis ne serait pas disponible dans l'immédiat.

Mme Sophie Méreau souhaite connaître la réponse de Mme Irène Basilis avant de se prononcer.

M. Christopher Miles rappelle que la séance du CHSCTM a été reportée à la demande des organisations syndicales, qui ont accepté de siéger ce jour.

M. Arnaud Gibon explique que la séance précédente a été reportée dans le respect de l'action syndicale et des préavis de grève. S'agissant du premier CHSCTM de l'année, les représentants du personnel s'attendaient à la présence du nouveau cabinet ou de la nouvelle ministre. Ils déplorent donc leur absence, qui témoigne de leur intérêt à l'égard des questions des personnels.

Mme Irène Basilis rejoint la séance.

M. Christopher Miles ouvre la séance à 13h et invite Mme Claire Chérie à procéder à la vérification du quorum :

Au titre de l'administration :

- M. Christopher Miles, président
- Mme Claire Chérie
- Mme Marie Bernot, secrétaire administrative

Au titre du cabinet de la ministre :

- Mme Irène Basilis

Au titre des représentants de l'administration assistants le président :

- Mme Isabelle Gadrey

Au titre des représentants du personnel :

CGT-Culture (4 sièges) :

- Mme Roxane Sirven
- Mme Emmanuelle Parent
- Mme Sophie Méreau
- Mme Élisabeth Mayeur
- M. Jean-Paul Leonarduzzi

CFDT-Culture (1 siège) :

- M. Joël Jauny
- M. Arnaud Gibon

SUD-Culture (1 siège) :

- M. Cédric Roms
- Mme Sophie Aguirré

SNAC-FSU (1 siège) :

- Mme Nelly Le Meur
- M. Frédéric Maguet

Participe à la séance de droit : le docteur Françoise Moreau.

Participe à la séance avec voix consultative : Mme Marie-Claude Vitoux.

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

Mme Agnès Lebreton, Mme Béatrice Bourquin, M. Marc Oberlis et Mme Sophie Le Baut.

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

Au titre de SUD-Culture : M. Tahar Ben Redjeb (sur les points 1 et 2).

Au titre du SNAC-FSU : Mme Marie-Hélène Thiault (sur l'ensemble des points à l'ordre du jour).

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

M. Christopher Miles présente Mme Agnès Lebreton, autrefois inspectrice santé et sécurité au travail à l'ONF, qui a intégré le bureau de la prévention et des risques en tant qu'ingénieur en charge de la prévention.

Il présente également Mme Marie Bernot, qui a pris ses fonctions au sein du bureau de la santé et de la sécurité au travail, avec laquelle il a eu l'occasion de travailler dans le passé, puisqu'elle a rejoint le ministère de la culture en 2000, occupant différentes fonctions en lien avec l'action territoriale. Récemment affectée à la direction générale des patrimoines, elle constituera avec Mme Béatrice Bourquin le pôle administratif du bureau de la santé et de la sécurité au travail, dont le nouveau chef prendra ses fonctions mi-mai. Les engagements pris dans ce domaine seront donc tenus.

Concernant la médecine de prévention, l'équipe n'a pas pu être reconstituée à ce jour, s'agissant d'une difficulté partagée au niveau interministériel. Le soutien accordé par le ministère des finances sera maintenu *a minima* jusqu'à la fin de l'année 2016, mais ne sera pas reconduit. **M. Christopher Miles** rencontrera avec Mme Claire Chérie, ainsi que d'autres ministères, le directeur général de l'administration et de la fonction publique lundi suivant, pour examiner ce point.

Le 30 mars dernier, madame la ministre a signé le courrier accompagnant la diffusion du programme national de prévention des risques psychosociaux, rédigé par un groupe de travail, avec la participation des représentants du personnel et adopté par le CHSCTM en séance du 24 novembre 2015. La version 2016, améliorée au niveau de sa mise en page pour une meilleure lisibilité, sera distribuée au cours de la présente séance.

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

Point 1 : Réforme de l'administration territoriale (pour information) ;

- présentation du plan ministériel d'accompagnement des ressources humaines ;
- prévention des risques professionnels ;
- fonctionnement des CHSCT locaux ;
- médecine de prévention et réseau des agents de prévention ;

Point 2 : Ouverture de RenoiRH (pour information) ;

Point 3 : Plan de sûreté ministériel, présentation et information sur son avancement (pour information) ;

Point 4 : Grille de suivi des travaux du CHSCT ministériel (pour information) ;

Point 5 : Questions diverses.

Point n°1 : Réforme de l'administration territoriale (pour information)

- **présentation du plan ministériel d'accompagnement des ressources humaines ;**
- **prévention des risques professionnels ;**
- **fonctionnement des CHSCT locaux ;**
- **médecine de prévention et réseau des agents de prévention**

M. Christopher Miles rappelle les documents communiqués sur ce point :

- la présentation du plan d'accompagnement RH ;
- le plan d'accompagnement RH ;
- l'arrêté type pour les CHSCT conjoints ;
- l'arrêté type pour les CT conjoints ;
- la cartographie des CT et CHSCT ;
- les organigrammes des DRAC fusionnées ;
- les cinq relevés de décisions des groupes de travail issus du CHSCTM sur la réforme territoriale ;
- la présentation du questionnaire sur les risques psychosociaux et le questionnaire associé ;
- le projet de doctrine ministérielle pour la mise en place du registre spécial « dangers graves et imminents » et le registre santé et sécurité au travail dans les DRAC ;
- le tableau récapitulatif des assistants, conseillers et médecins de prévention dans les DRAC.

Il précise que le plan d'accompagnement RH, basé sur les études d'impacts des DRAC, a été élaboré au sein d'un groupe de travail issu du CHSCTM.

A la suite du CTM du 25 mars dernier, des corrections ont été apportées sur la prime d'accompagnement. Les pages modifiées seront distribuées aux représentants du personnel. Le projet de circulaire en DRAC a par ailleurs fait l'objet d'une clarification relative aux organigrammes, la gouvernance, l'organisation des délégations de signature et les règles d'organisation de santé et de sécurité au travail. Il sera présenté dans un prochain CTM après consultation de l'IGAC et des DRAC, auxquelles la circulaire sera adressée au cours des semaines suivantes, sous couvert des préfets. Les demandes et préconisations des représentants du personnel formulées en séance de CTM ont été intégrées au projet.

Mme Nelly Le Meur remercie Mme Irène Basilis pour sa présence.

Mme Emmanuelle Parent donne lecture d'une déclaration émanant de la CGT-Culture, SNAC-FSU et CFDT-Culture, intitulée « Réforme de l'administration territoriale : vous nous mettez en danger » :

« Ce CHSCTM nous amène à examiner le plan ministériel d'accompagnement RH. Ce document a fait l'objet de désaccords profonds, évoqués notamment dans la lettre de droit d'alerte, régulièrement exprimés par les organisations syndicales lors des séances du groupe de travail. Il est révélateur de votre déconnexion totale face à ce qui se passe aujourd'hui dans les DRAC.

Il faut de toute urgence que vous preniez conscience des faits. Votre déni n'est plus tolérable, car il nous met en danger, ainsi que le ministère. A titre d'exemple, et malheureusement nous avons dû nous limiter, en introduction de ce plan, vous écrivez : « Le ministère propose un plan d'accompagnement RH pour favoriser la réussite de la réforme territoriale. » De quelle

réussite parlez-vous ? En réalité, c'est un échec cuisant aujourd'hui. Cette réforme s'est amorcée avec un démantèlement de la médecine de prévention, avec un réseau de conseillers et d'assistants de prévention non constitués dont les quotas de temps sont largement en deçà du besoin, auquel s'ajoute un manque criant de personnel, puisque 78 postes vacants au 1^{er} février 2016 dans les DRAC fusionnées nous ont été annoncés en comité technique spécial DRAC du 8 mars.

Sur le volet des conditions de travail et de la qualité de vie au travail, vous évoquez des problématiques graves de charge de travail, de compétition entre les équipes distantes, d'inquiétudes, de ressentis d'isolement, avec pour seule réponse pour faire face à cela la mise en place d'un règlement intérieur ou encore d'un Codir. Alors qu'aujourd'hui, nos collègues ont à gérer des difficultés sans précédent dans leur travail, et pour lesquelles nous réclamons depuis des mois des mesures de toute urgence, vous fixez votre attention, je cite, sur « la restauration administrative » ou encore sur « la mise en place de rendez-vous téléphoniques et de visioconférences régulières pour que le management à distance soit un succès », alors que les moyens technologiques ne sont pas au rendez-vous.

Sur les outils de télécommunication et systèmes d'information, alors que le CHSCTM n'a toujours pas examiné le rapport d'étude des systèmes d'information des DRAC, qu'il n'a jamais abordé la question du télétravail, vous portez là encore votre attention sur les ondes électromagnétiques et décidez seuls d'inscrire tout un volet sur les conditions et modalités de mise en œuvre du travail alors qu'il n'y a toujours pas d'arrêté ministériel. Vous minimisez de façon surréaliste la question des déplacements et des temps de trajet en occultant celle du risque d'accidents graves, voire mortels. Aujourd'hui, les déplacements, les temps de trajet et de travail sont en augmentation vertigineuse et s'accompagnent d'un épuisement important de tous les agents. Mais grâce à vous, le GPS va tout régler. Vous allez même jusqu'à suggérer l'application GPS sur les téléphones mobiles, alors que la loi interdit l'usage du téléphone portable au volant.

Que dire, enfin, de vos préconisations sur le programme annuel des risques qu'il faudrait « discuter », quand la loi le soumet obligatoirement pour vote. Mais le « pompon », c'est de lire qu'il faut communiquer sur les dispositifs d'écoute et d'alerte, quand vous-mêmes n'avez toujours pas répondu à notre lettre d'alerte intersyndicale sur les risques psychosociaux dans les DRAC, adressée aux deux ministres successifs, niant en cela le concept même de dialogue social.

Comment osez-vous parler de réussite de cette réforme, quand tous les jours nous vous rapportons les témoignages de dégradations sérieuses des conditions de travail, d'atteintes à la santé physique et mentale de nos collègues. N'évoquons même pas le service public menacé, alors que dans toutes les déclarations on entend nos responsables politiques dire toute l'absolue nécessité d'un service public culturel.

La CGT-Culture, SNAC-FSU, CFDT-Culture ne cautionnent en aucune manière ce qui est écrit dans ce document et refusent définitivement d'y être associées. Elles vous demandent que ce point ne soit pas pour information, mais soumis au vote.

A partir d'aujourd'hui, ces mêmes organisations syndicales ne participeront plus au groupe de travail dédié à la rédaction de cet outil sur les directives du premier ministre.

Elles exigent que désormais, la question de la restructuration des DRAC soit suivie et traitée en direct avec le cabinet de la ministre et les organisations syndicales.

Nous exigeons que la première réunion se tienne avant fin avril. Il n'est plus possible de laisser nos collègues sans réponse à leurs interrogations et à leurs craintes. »

M. Christopher Miles prend note de la déclaration, qui s'adresse aux autorités politiques. Il constate que SUD-Culture Solidaires n'y est pas associée.

M. Tahar Ben Redjeb salue la présence de Mme Irène Basilis pour l'examen du premier point à l'ordre du jour. Il regrette néanmoins l'absence d'un représentant du DAT en charge des DRAC.

M. Christopher Miles signale que le DAT est mobilisé par une réunion des directeurs adjoints et secrétaires généraux des DRAC et qu'il rejoindra la séance dès que possible. Il rappelle en outre que le poste du chef du DAT est vacant.

M. Tahar Ben Redjeb estime que la présence du DAT constituerait un signe positif. Il considère par ailleurs que le sort des agents des DRAC Picardie vaut bien celui des secrétaires généraux, également soumis à de fortes difficultés.

Le premier point de l'ordre du jour est lié à celui portant sur RenoïRH, puisque le dysfonctionnement de ce système semble empêcher la nomination des CRMH et CRA, avec des incidences sur la chaîne opératoire dues notamment à l'absence de délégation de signature.

SUD-Culture Solidaires souhaite que le plan d'accompagnement ministériel des ressources humaines soit soumis à l'instance pour avis, ainsi que la présentation du questionnaire RPS et le fonctionnement des CHSCT locaux. Ces sujets relèvent en effet de plein droit des prérogatives du CHSCTM, en dépit de l'avis de Mme Marylise Lebranchu, qui considérerait que le plan d'accompagnement RH devait être présenté seulement pour information.

SUD-Culture Solidaires demande également une inversion de l'ordre des points, souhaitant que le questionnaire RPS soit diffusé rapidement afin de pouvoir estimer le malaise dans les DRAC sur la base de critères pertinents. Ce questionnaire, qui a fait l'objet d'une discussion partagée au sein des groupes de travail, doit être diffusé régulièrement afin d'établir des données précises sur la situation des agents.

Après avoir été abordé lors des premières réunions du groupe de travail, le plan ministériel d'accompagnement des ressources humaines a ensuite été délaissé au profit du questionnaire RPS. Il devra néanmoins être diffusé dans les DRAC, qui ont élaboré un plan d'accompagnement RH spécifique, en s'assurant de la mise en place de plans d'actions correspondants. Le plan proposé ce jour, inabouti, doit faire l'objet d'une mise à jour et être accompagné d'un calendrier d'actions. Chaque intention d'action doit ainsi être débattue et donner lieu à un calendrier.

Par ailleurs, **M. Tahar Ben Redjeb** note que le point relatif au fonctionnement des CHSCT locaux intervient après la réunion des instances concernées, en formation conjointe ou par sites. Il note en outre l'urgence d'aborder le point sur le réseau des agents et conseillers de prévention.

Contrairement aux autres organisations syndicales, SUD-Culture Solidaires approuve la constitution d'un nouveau groupe de travail destiné à finaliser le plan d'accompagnement avant la mi-mai.

M. Christopher Miles demande si les organisations syndicales souhaitent voter sur le plan d'accompagnement RH. Concernant le questionnaire RPS, il s'enquiert du souhait des organisations syndicales de présenter une motion pour sa diffusion dans les plus brefs délais, sachant qu'en dépit de la déclaration lue par Mme Emmanuelle Parent, le travail mené par le groupe de travail a permis d'approcher la réalité du terrain. Quel que soit le vote émis, le plan et le questionnaire pourraient ensuite être diffusés aux DRAC pour servir de référence à leur propre plan d'accompagnement local, lui-même soumis aux instances.

Mme Emmanuelle Parent souhaite que Mme Irène Basilis apporte une réponse à la demande de rendez-vous.

Mme Irène Basilis entend la nécessité d'un dialogue social le plus fluide possible. Elle préconise néanmoins une distinction entre le travail effectué au sein des groupes de travail et les rencontres avec le cabinet, à des moments clés de l'examen des dossiers. Dans le cas du plan d'accompagnement, l'administration est fondée à travailler avec les représentants du personnel sur la rédaction d'un calendrier, pour une validation ultérieure par le cabinet. Un temps d'échange à mi-parcours pourra par ailleurs avoir lieu avec les inspecteurs de l'IGAC en charge d'une mission sur le sujet, dont les propositions pourraient être prises en considération. De son côté, l'équipe du secrétariat général se rendra dans les DRAC et les sites distants dans le but d'observer la situation et d'échanger avec les agents sur leurs difficultés spécifiques, répondant ainsi à l'inquiétude des représentants du personnel sur la nécessaire prise de conscience par l'administration des réalités du terrain.

En outre, **Mme Irène Basilis** se dit disposée à participer régulièrement aux travaux du CHSCTM, à condition que l'instance puisse entre-temps avancer sur l'analyse technique des propositions. Un calendrier pourra être établi dans ce sens. Le processus de dialogue social, tel qu'il a été mené pour l'élaboration du document présenté, doit être préservé entre le secrétariat général et les organisations syndicales.

Mme Sophie Méreau comprend que Mme Irène Basilis, qui vient de prendre ses fonctions, ne soit pas pressée de rencontrer les représentants du personnel. Cependant, ces derniers n'ont cessé depuis plus d'un an d'alerter l'administration sur les conséquences déléteres de la réforme sur les agents, les missions, les DRAC et le ministère de la culture. Les organisations syndicales ont accepté de participer au groupe de travail pour essayer d'améliorer certains points de la réforme, qui n'est pas souhaitée par le secrétaire général du ministère de la culture, mais imposée par le premier ministre et le président.

Le gouvernement ne peut pas prendre de telles décisions sans en subir les conséquences, en ignorant la réalité des agents. Les représentants du personnel souhaitent que des réponses politiques leur soient apportées, et pas seulement d'ordre technocratique et administratif. L'alerte adressée à la ministre par l'ensemble des organisations syndicales sur les dangers qui menacent les agents témoigne d'une situation exceptionnelle, probablement comparable à la RGPP. Malgré les dissensions à la marge, les organisations syndicales partagent le constat de gravité générale de la situation.

Mme Emmanuelle Parent insiste sur l'urgence de la situation, que l'administration n'évalue pas à sa juste mesure, et dénonce l'écart qui en résulte. Elle s'interroge sur l'absence de réponse politique depuis un an et demi, soulignant les conséquences déplorables sur les agents.

Dès la première réunion du groupe de travail sur le plan d'accompagnement RH, les représentants du personnel ont constaté cet écart, au regard de l'objectif affiché. La CGT-Culture a alors exprimé son opposition de travailler pour la DGAFP dans le but de licencier des agents.

Le document présenté ce jour ne peut être diffusé en l'état. Il n'est pas envisageable de continuer à travailler dans ces conditions, puisque les remarques formulées par les représentants du personnel ne sont même pas citées dans les comptes rendus. Certains agents dans les DRAC suivent des traitements médicaux et s'endorment d'épuisement pendant les réunions. **Mme Emmanuelle Parent** refuse d'attendre le rendu de la mission de l'IGAC, voire des décès d'agents, pour agir.

Mme Irène Basilis indique que la ministre a entendu l'alerte des représentants du personnel, comme le montre la mise en place de la mission de l'IGAC dès son arrivée, et dont le rendu n'est pas attendu pour agir. Les trois inspecteurs qui coordonnent le travail se déploient sur le territoire dans le cadre d'une mission confiée dans l'urgence, qui pourra être utilisée en vue d'améliorer le plan. Les inspecteurs chargés de la mission ont donc défini un planning destiné à visiter l'ensemble des DRAC, pour être au plus près de leur réalité.

Pour compléter ce travail, **Mme Irène Basilis** propose que le secrétariat général se déploie à son tour sur les territoires pour rencontrer les agents et l'encadrement afin de dresser un constat. Ce travail doit être mené par l'administration, la présence du cabinet pouvant être utile à certains points d'étape pour échanger sur des enjeux politiques qui détermineront le positionnement de la ministre. Le travail technique et de négociation dans le cadre du dialogue social doivent être distingués des échanges d'information et de mise en perspective à destination de la ministre, en respectant les rôles distincts de l'administration, de la ministre et du cabinet. Une fois ce travail accompli, le cabinet et la ministre pourront examiner les revendications éventuelles portées par les représentants du personnel et trouver des solutions, sur la base d'un dialogue social préalable.

Mme Nelly Le Meur signale que les représentants du personnel reçoivent des messages d'agents désespérés depuis plus d'un an. Elle cite un message adressé par une vingtaine d'agents des DRAC Rhône-Alpes et Auvergne quinze jours plus tôt : *« Nous voyons se profiler une réorganisation administrative et financière de la DRAC qui en bouleverse le fonctionnement et perturbe profondément les missions de chacun. Cela provoque un profond mal-être, un départ massif des agents du service des affaires financières (...), nouvelles charges de travail en perspective non initialement prévues dans des fiches de postes, quand elles existent, pour les assistants qui ne disposent ni du temps ni des compétences ni des outils nécessaires. Tout ceci sans la moindre information fiable ni aucune concertation réelle des agents directement concernés. Cette désorganisation dégrade déjà fortement la consommation des crédits et met en péril les projets et les structures soutenues par la DRAC. »* Ces agents ont alerté leur directeur en CHSCT spécial.

Dès la première réunion du groupe de travail, début janvier, les représentants du personnel ont confirmé la nécessité d'un plan d'accompagnement, tout en observant qu'il était en retard d'un an.

Le questionnaire RPS, vis-à-vis duquel nous nous sommes toujours investis, doit être distingué du plan d'accompagnement RH, qui ne peut être accepté en l'état. Des précisions doivent notamment être apportées sur les modalités de diffusion du questionnaire auprès des agents, ainsi que sur son planning de diffusion, qui ne doit pas se limiter aux seules régions fusionnées. A l'horizon 2017, le diagnostic pourrait être développé sur l'intégralité du périmètre du ministère, pour établir un bilan global de la santé des agents.

Enfin, l'accompagnement RH et le projet de questionnaire doivent être soumis au vote de l'instance.

Mme Roxane Sirven rappelle que depuis leur création en 2011, les groupes de travail du CHSCTM sont placés sous l'autorité de la ministre et sont gérés par le cabinet, en sa présence. Mme Aurélie Filippetti a en effet établi une liste de groupes de travail qu'elle a placés sous la direction du conseiller social, comme en témoignent les premières grilles de suivi ou procès-verbaux.

Le droit d'alerte pour risque grave émis par le CHSCT aurait dû susciter une enquête immédiate de la part de l'administration, en association avec l'instance. L'absence de réponse pendant plusieurs mois est inacceptable, y compris concernant la demande de documents tels que les rapports des médecins, qui sont réclamés systématiquement à chaque CHSCTM et groupes de travail et n'ont jamais été transmis, de même que l'information sur le nombre de postes supprimés ou modifiés par DRAC. La réflexion sur les risques et les effets d'une réforme ne peut être menée en l'absence de tout élément d'information la concernant. L'étude de la SDSI est également demandée depuis des mois. Il en résulte un plan RH qui ne peut être amendé tant il est insatisfaisant, puisqu'il se base sur des études d'impacts jugées comme déficientes y compris par l'administration.

En l'absence de toute analyse des risques, le CHSCTM ne peut réaliser des propositions en matière de prévention. Seules des mesures générales sont ainsi préconisées, telle qu'une révision annuelle du programme de prévention, prévue par ailleurs par décret et figurant dans le règlement intérieur de tout CHSCT. Une telle disposition n'a donc pas lieu d'être examinée dans le cadre de la réforme territoriale.

Au cours des six réunions du groupe de travail, la CGT-Culture a refusé le plan RH tel que projeté, se limitant à signaler les dispositions contraires à la loi. Il était par exemple préconisé de privilégier le transport en commun au prétexte qu'il permet de travailler pendant le trajet, alors que le travail pendant le temps de transport est illégal.

La CGT-Culture a également souligné la nécessité de réaliser l'analyse des risques sur la base des questionnaires. Quatre réunions ont porté sur le diagnostic RPS, qui constitue une obligation issue de l'accord signé en 2013, préconisant la réalisation de diagnostics dans l'ensemble des établissements, services et ministères, à partir d'un diagnostic type DGAFP. En dépit de ce qui avait été accordé au sein du groupe de travail, le questionnaire proposé comprend désormais un nombre de questions inférieur à celui de la base minimale préconisée par la DGAFP, alors que celui-ci aurait dû être au contraire enrichi. Cette difficulté de fonctionnement doit être arbitrée au niveau politique.

Par ailleurs, d'après le courrier d'accompagnement, le questionnaire n'est pas destiné à l'ensemble des agents, mais seulement aux DRAC fusionnées. La communication qui sera réalisée à son sujet et les moyens qui seront donnés aux agents pour remplir le questionnaire doivent être précisés, en indiquant notamment qu'ils doivent y répondre pendant le temps de travail. D'autres considérations techniques doivent être examinées, telle que la mise à disposition d'un ordinateur pour les agents qui n'en possèdent pas sur leur lieu de travail.

Enfin, si la présence de Mme Irène Basilis n'est effectivement pas nécessaire lors de l'examen de questions purement techniques, le débat concerne actuellement le fondement même du groupe de travail et la nature de la prévention, sachant qu'en l'état actuel, le plan d'accompagnement proposé n'est pas acceptable.

M. Arnaud Gibon confirme que chacun doit remplir son rôle et demande qui est en charge de la réforme territoriale au ministère de la culture.

Le plan d'accompagnement RH fait suite à une demande du premier ministre et du ministre de la fonction publique. Il n'émane donc pas d'une demande des organisations syndicales ou du CHSCT mais constitue une obligation du ministère. La réalisation du questionnaire, qui a occupé la plupart des réunions des groupes de travail, a suscité des échanges constructifs. Dans sa forme actuelle, le plan d'accompagnement RH, constitue une simple réponse à une commande politique du premier ministre, sans apporter des solutions aux difficultés constatées, telles que les délégations de signatures.

La présence de Mme Irène Basilis n'est effectivement pas nécessaire sur les questions purement techniques. Cependant, le CHSCT ne s'étant pas réuni depuis le mois de décembre 2015, une présence politique au sein de l'instance apparaissait comme évidente, pour témoigner de l'intérêt du ministère aux conditions de travail des agents. La proposition de rencontrer les organisations syndicales le 30 mars, alors qu'un préavis de grève était déposé pour le lendemain, semblait répondre uniquement à une obligation réglementaire. Dans ces conditions, les représentants du personnel considèrent que le cabinet est totalement désinvesti sur la question de la réforme territoriale.

M. Tahar Ben Redjeb ajoute que les représentants du personnel ne croient plus depuis longtemps aux politiques, notamment au sein du gouvernement actuel, qui a tué l'espoir. Il confirme le pouvoir des administrations centrales face aux politiques et souligne la difficulté de construire une vision pérenne de la politique culturelle, dans le respect du rôle des représentants du personnel, compte tenu de la succession de trois ministres en à peine quelques années.

La mission de l'IGAC, qui doit principalement rencontrer les DRAC, DRAC adjoints, directeurs de pôles et chefs de services, n'est pas centrée sur le sort des personnels. Les inspecteurs rencontreront également les organisations syndicales, à raison d'une heure et demie maximum, ainsi que quelques agents. Un planning des réunions envisagées dans les régions serait bienvenu. Dans la DRAC Nord-Pas-de-Calais Picardie, les inspecteurs rencontreront des agents du site d'Amiens, qui a été fermé lors de la grève du 31 mars, alors qu'aucun site n'avait fermé pour cause de grève depuis dix ans, dans le cadre des mouvements sur la réduction du temps de travail. Les inspecteurs rencontreront deux agents par service, entre 15 et 30 minutes.

Une telle démarche confirme le but réel de la mission, à savoir la mise en place de la réforme territoriale, et non l'analyse des conséquences de celle-ci sur les conditions de travail des personnels. La lettre de mission est claire sur ce point, puisqu'elle ne consacre qu'une seule ligne au dialogue social. Lors des rencontres prévues, les organisations syndicales transmettront aux inspecteurs leur avis sur la réforme. Le rapport de la mission, à condition qu'il puisse être finalisé, puisque certains inspecteurs sont proches de la retraite, sera vraisemblablement semblable à celui sur la RGPP, c'est-à-dire tout à fait inutile au regard des conséquences néfastes de la réforme sur les personnels.

SUD-Culture Solidaires demande le retrait du plan d'accompagnement de l'ordre du jour, puisque les représentants du personnel s'y opposent de façon unanime, mais se dit favorable à l'organisation d'un dialogue social à son sujet.

Concernant le questionnaire, **M. Tahar Ben Redjeb** rappelle que le nombre de questions a été limité à la demande des organisations syndicales, dans le souci de ne pas décourager les agents à répondre. Il a été convenu de baser le questionnaire sur celui de la DGAFP, en l'actualisant et l'adaptant aux situations des DRAC.

Le plan d'accompagnement doit être amélioré sur un certain nombre d'éléments, tels que le télétravail, qui nécessite un arrêté ministériel, ou le travail en site distant, à propos duquel la DRAC Bourgogne Franche-Comté mène une expérimentation. La surcharge de travail liée à l'accumulation des transports entre les différents sites doit notamment être quantifiée précisément.

Mme Irène Basilis note que le précédent CTM a acté la nécessité d'une rencontre entre la mission de l'IGAC et les organisations syndicales. L'inspection est néanmoins libre de travailler comme elle l'entend, garantissant ainsi l'objectivité des travaux.

En outre, **Mme Irène Basilis** souhaite qu'un agenda social soit clairement défini à l'avenir. La présence de Mme Karine Duquesnoy, conseillère sociale, pourrait s'avérer utile en fonction des points abordés.

M. Christopher Miles insiste sur le travail en toute bonne foi de l'administration avec les représentants du personnel, dans le cadre défini par le premier ministre et Mme Marylise Lebranchu. Le calendrier a tenu compte de la constitution de groupes de travail demandée par le CHSCT dans le but d'enrichir le plan d'accompagnement RH, sur la base d'un document cadre.

Mme Isabelle Gadrey confirme que le document, issu d'une demande de la fonction publique, tient compte des besoins des agents sur le terrain. Certaines préconisations concernent également les besoins des usagers, les risques routiers, auxquels sera consacrée une réunion du réseau de prévention, ou encore le DUERP. Des documents doivent par ailleurs être remis aux agents, en particulier des compilations de la réglementation dont le besoin a été souligné. Le rapport SDSI a été diffusé, ainsi que l'ensemble des documents demandés par les représentants du personnel.

Les relevés de décisions des séances des groupes de travail, joints au document communiqué, ont été réalisés par le BSST, qui les a complétés avec les modifications souhaitées par les représentants du personnel. Le médecin de prévention, le docteur Françoise Moreau, l'ISST

de l'IGAC, M. Fabre et Mme Isabelle Blanchard, ont également participé aux groupes de travail, au sein desquels ils ont pu faire part de leur expérience sur le terrain.

Sur les conseils de la médecine de prévention, il a été convenu de limiter le questionnaire, qui comprenait initialement 130 questions, pour ne pas décourager les agents à répondre. Quatre séances ont été consacrées au questionnaire et à la rédaction des questions, en tenant compte de la connaissance du terrain des représentants du personnel et de la lecture de messages d'agents.

Mme Agnès Lebreton travaille avec la MCI pour que le questionnaire puisse être prêt rapidement, sachant qu'une fois qu'il sera finalisé, un délai d'un mois est nécessaire avant son envoi au personnel. Un calendrier pourrait être établi pour une restitution au cours de l'été ou début septembre.

Mme Sophie Méreau note que les propos de SUD-Culture Solidaires engagent seulement cette organisation syndicale. La déclaration lue par Mme Emmanuelle Parent émane quant à elle des trois autres organisations syndicales, qui se réjouissent de la présence de Mme Irène Basilis, répondant ainsi à leur demande.

La réforme et le calendrier ont été imposés à l'administration. Les représentants du personnel désapprouvent les solutions envisagées pour les agents, considérant que la situation est particulièrement grave, comme le montrent les témoignages lus dans les groupes de travail. La désespérance des agents les conduit parfois à des suicides, ou des tentatives de suicides, qui augmentent dans le ministère et particulièrement dans les DRAC. La situation, au regard des missions et du fonctionnement même du ministère de la culture, s'est fortement dégradée depuis 2015, et notamment depuis le 1^{er} janvier 2016, comme dénoncé dans les tracts par les organisations syndicales. Cette situation exige une réponse politique et des rencontres avec les représentants du personnel.

Les organisations syndicales souhaitent poursuivre la discussion avec le cabinet, compte tenu de la gravité de la situation. La succession de trois ministres en quatre ans a impacté négativement le dialogue social et les représentants du personnel sont conscients qu'un nouveau ministre sera nommé après les élections en 2017, quel qu'en soit le résultat, impliquant de nouvelles réformes avant même d'avoir apporté des solutions à la situation actuelle. Les représentants du personnel demandent donc l'engagement d'une discussion sans attendre la fin de la mission de l'IGAC et le travail sur le terrain, d'ores et déjà réalisé par M. Christopher Miles.

Mme Irène Basilis entend ces propos, mais signale que la discussion doit avoir lieu dans les temps impartis de part et d'autre et dans le respect des mandats de chacun. Elle estime que la succession de ministres n'implique pas forcément la remise en cause des projets, puisque la continuité de l'Etat doit être assurée, y compris en cas de changement de majorité. La discussion pourra donc s'engager en temps utile, dans le cadre d'un travail constructif.

Le rôle de l'administration consiste à trouver des solutions dans le cadre de la mise en place de la réforme au sein du ministère. Les organisations syndicales sont fondées à transmettre au cabinet des messages portant sur les effets de la réforme, l'administration pouvant de son côté jouer un rôle d'alerte à l'égard de la ministre, qui peut à son tour porter le message à un niveau supérieur. Cependant, les discussions ne pourront en aucun cas remettre en cause la réforme, ne pouvant intervenir que sur la façon dont elle est menée, en tenant compte des

difficultés d'organisation dans les DRAC et du mal-être au travail. Le cas échéant, le dialogue avec le préfet sera facilité et les spécificités des DRAC pourront être prises en compte, en lien avec les politiques publiques menées à l'échelon départemental. La ministre peut donc entendre les organisations syndicales et transmettre les difficultés constatées sur le terrain, en essayant de corriger l'impact de la réforme sur les personnels, mais elle ne dispose pas de la capacité de remettre en cause une réforme gouvernementale, qui dépasse largement son ministère.

Mme Nelly Le Meur insiste sur la distinction entre le plan d'accompagnement RH, inacceptable en l'état, et le questionnaire RPS, qu'elle propose de finaliser au cours d'une dernière réunion, où pourrait être également examiné le courrier d'accompagnement et ses modalités de diffusion.

Elle remercie l'administration pour le calendrier prévisionnel relatif au questionnaire RPS, dont le lancement est envisagé début mai, et réitère la question sur la personne en charge de la réforme territoriale au cabinet.

Mme Irène Basilis précise qu'elle suit les enjeux de la réforme territoriale, puisque l'action territoriale et les relations avec les DRAC font partie de son périmètre, et peut donc être considérée comme la personne référente au cabinet sur le sujet. Par ailleurs, Mme Marie-Pierre Bouchaudy, chargée de mission dédiée à l'action territoriale, pourra participer à certaines réunions, ainsi que Mme Karine Duquesnoy, en tant que conseillère sociale.

M. Arnaud Gibon insiste sur la volonté des organisations syndicales de travailler avec l'administration sur la question de la réforme territoriale, préconisant une démarche collective sur le sujet.

Mme Emmanuelle Parent confirme cette volonté, alors même que la situation dans les DRAC inciterait plutôt à refuser le débat. L'administration doit prendre conscience de la réalité sur le terrain, certains agents étant actuellement en grave danger, comme le prouvent les témoignages lus dans le groupe de travail, en présence de l'inspection, de la médecine du travail et de l'administration. Au lieu d'engager des actions de réparation immédiates, l'administration persiste dans le déni de la gravité de la situation. À l'occasion d'un groupe de travail, les organisations syndicales ont préconisé la communication de documents correspondant à chaque indicateur GOLLAC afin de dresser une photographie de la situation et prendre des mesures au plus tôt, sans obtenir de réponse. Dans ce contexte, la CGT-Culture et FSU ont décidé de ne plus participer au plan d'accompagnement.

M. Christopher Miles refuse le terme de déni à l'endroit de l'administration. Il rappelle qu'un groupe de travail, présidé par lui-même, s'est réuni sur ces questions tout au long de l'année, en marge de l'instance. Par ailleurs, il a tenu des réunions périodiques d'information à destination des personnels, il s'est rendu dans les DRAC et a lui-même proposé la mise en place du questionnaire.

A la suite du premier courrier d'alerte adressé par les organisations syndicales à la ministre, **M. Christopher Miles** a en effet demandé à Mme Isabelle Gadrey et ses équipes de travailler sur un questionnaire portant sur les RPS et la prévention, en tenant compte des préconisations des représentants du personnel.

A la demande de Mme Irène Basilis, et là encore à l'initiative de l'administration, l'équipe des ressources humaines se rendra dans l'ensemble des DRAC avant le mois de juillet et le questionnaire sera diffusé. En outre, dès le mois de janvier, les directeurs généraux des DRAC fusionnées ont été entendus au sujet des premiers effets de la nouvelle organisation. L'administration a ensuite pris acte du droit d'alerte adressé à la nouvelle ministre. L'inquiétude des agents est notamment avérée dans les ex-DRAC devenues sites distants, dont l'équipe de direction a été transférée. Le taux de grève pendant la journée du 31 mars confirme cette inquiétude, bien que les taux les plus élevés ne correspondent pas toujours aux DRAC fusionnées. Cela confirme l'importance d'administrer le questionnaire sur l'ensemble du territoire, considérant que les difficultés ne sont pas uniquement liées à la réforme territoriale. En effet, le taux de grève et l'absentéisme sont parfois élevés dans des DRAC sièges des DRAC fusionnées.

Par ailleurs, l'administration a signalé que les indicateurs de climat social, tels que l'absentéisme, le taux de formation ou encore les kilomètres parcourus par agent, seront suivis tout au long de l'année 2016 et donneront lieu à un compte rendu au sein de l'instance. Ces indicateurs, qui seront mis en place au niveau des DRAC, seront annexés au plan d'accompagnement pour une présentation des premiers résultats au mois de septembre.

Mme Nelly Le Meur se réjouit de la prise en compte des régions non fusionnées, au sein desquelles l'inquiétude est réelle au regard de l'évolution en cours. L'annonce d'une révision générale des organigrammes, dans le but de les uniformiser avec ceux des DRAC fusionnées, a notamment provoqué de fortes inquiétudes chez les agents, d'autant plus qu'elle devrait s'appliquer avant la fin de l'année.

Mme Roxane Sirven rappelle que les représentants du personnel ont préconisé la mise en place d'indicateurs dès la première réunion du groupe de travail. La discussion à leur sujet, qui n'a toujours pas eu lieu, aurait dû être favorisée par rapport au plan d'accompagnement.

M. Christopher Miles soumet au vote une motion portant sur le plan d'accompagnement RH de la réforme territoriale et présenté pour information à l'instance.

Mme Roxane Sirven signale que selon l'article 15 du règlement intérieur du CHSCT, tout membre ayant voix délibérative peut demander qu'il soit procédé non pas à une motion, mais à un vote.

M. Christopher Miles le confirme. Il soumet donc au vote le plan d'accompagnement présenté initialement pour information. Il précise en outre qu'en l'absence d'approbation par les organisations syndicales, le plan sera considéré comme un document de travail interne à l'administration.

Résultat du vote :

Pour : 0

Abstention : 0

Contre : 4 (CGT), 1 (SNAC-FSU), 1 (CFDT), 1 (SUD)

A l'unanimité, les organisations syndicales s'opposent au plan d'accompagnement RH.

M. Christopher Miles soumet au vote la diffusion du questionnaire de prévention des risques psychosociaux, moyennant une dernière réunion technique portant sur les modalités d'accompagnement du questionnaire, son administration et sa communication au personnel.

Mme Roxane Sirven déplore la suppression de certaines questions à l'occasion du dernier groupe de travail, portant notamment sur les indicateurs de GOLLAC, que les représentants du personnel considèrent comme indispensables.

M. Christopher Miles rappelle que le groupe de travail a convenu de réduire le questionnaire, qui pourra néanmoins être enrichi par la suite. L'objectif des groupes de travail était d'aboutir à un document pouvant être soumis au vote ce jour.

Mme Nelly Le Meur réitère la proposition d'organiser une dernière réunion de travail permettant d'affiner le questionnaire, en y ajoutant une dizaine de questions, et de finaliser le courrier d'accompagnement.

M. Christopher Miles signale la difficulté de trouver une date commune dans un délai bref, compte tenu des vacances qui approchent. Il souhaite que le questionnaire puisse être administré dans le courant du mois de mai, afin que le traitement informatique des restitutions nationales, DRAC par DRAC, puisse être réalisé avant leur examen lors du CT du mois de septembre.

Mme Nelly Le Meur suggère de travailler sur le questionnaire par échanges de courriels.

M. Tahar Ben Redjeb note que la discussion a d'ores et déjà eu lieu lors de la dernière réunion du groupe de travail. SUD-Culture Solidaires a souligné l'urgence de distribuer le questionnaire et l'intégralité des présents, qui représentaient l'ensemble des organisations syndicales, ont procédé à l'examen du questionnaire et accepté d'éliminer certaines questions. Considérant que le travail sur le questionnaire a été finalisé, **M. Tahar Ben Redjeb** propose de le soumettre au vote en l'état.

Mme Roxane Sirven rappelle que depuis l'accord sur les risques psychosociaux, les diagnostics constituent une obligation pour l'administration. La DGAFP a élaboré un questionnaire de base fondé sur les indicateurs de GOLLAC, qui ne sont pas repris dans le questionnaire proposé.

M. Christopher Miles indique que les groupes de travail sont mandatés par le CHSCT pour réaliser un travail et mener les négociations nécessaires. Si ce travail doit ensuite être remis en cause au sein de l'instance, il n'a aucune utilité.

Mme Roxane Sirven signale que les représentants du personnel se sont opposés au sein du groupe de travail à la suppression de plusieurs questions.

M. Arnaud Gibon propose qu'il puisse être ajouté dix questions supplémentaires maximum, en respectant l'engagement d'envoyer le questionnaire mi-mai.

Mme Irène Basilis insiste sur l'urgence requise par le sujet et rappelle que pour être efficace, le questionnaire doit être limité. Elle accepte d'organiser une nouvelle réunion pour ajouter sept questions maximum, à condition que les 73 questions que compte actuellement le questionnaire ne soient pas remises en cause, et en s'engageant sur un envoi mi-mai.

Mme Emmanuelle Parent précise que les groupes de travail n'ont pas vocation à émettre des votes ou à prendre des décisions. Elle répète que la CGT-Culture s'est opposée au retrait d'un certain nombre de questions, mais qu'un agent de la DRAC Île-de-France, qui a participé à une réunion en tant que psychologue clinicien, a jugé que 130 questions pouvaient provoquer de la fatigue oculaire chez les agents.

M. Christopher Miles prend note de la proposition de Mme Irène Basilis.

Mme Irène Basilis quitte la séance.

Le docteur Françoise Moreau ajoute qu'elle a également indiqué qu'un nombre trop important de questions pouvait nuire au remplissage du questionnaire et compliquer son analyse et suivi pour déterminer des actions. Elle reconnaît néanmoins que certains éléments importants doivent être ajoutés.

Mme Nelly Le Meur demande si la personne de la DRAC Pays-de-la-Loire, où un questionnaire similaire a été mis en place, a été contactée au sujet notamment des questions informatiques le concernant.

Mme Isabelle Gadrey répond par l'affirmative. Elle insiste sur la nécessité de respecter le calendrier, sachant que les groupes de travail ont d'ores et déjà dédié une vingtaine d'heures au questionnaire. Elle rappelle en outre que la réalité des DRAC a été prise en compte à travers l'ajout d'un certain nombre de questions spécifiques. Enfin, elle s'interroge sur la possibilité de traiter dix nouvelles questions et les aspects techniques liés à la communication du questionnaire en peu de temps.

Mme Agnès Lebret précise que la personne qui a été contactée en DRAC Pays-de-la-Loire a transmis la maquette du questionnaire, qui a pu être testé. Le progiciel LimeSurvey, choisi pour le questionnaire, est également utilisé en administration centrale, et donc immédiatement disponible. En outre, la MCI se propose en tant que prestataire pour entrer le questionnaire et travailler sur son exploitation statistique. L'expérimentation en Pays-de-la-Loire pourra être mise à profit, sachant que LimeSurvey ne permet pas une exploitation croisée des questions, contrairement au questionnaire GOLLAC. Un traitement manuel devra donc être réalisé pour obtenir des résultats cohérents.

Mme Roxane Sirven demande combien de temps nécessite le remplissage du questionnaire.

Mme Agnès Lebret répond qu'une quinzaine de minutes suffisent à le finaliser. L'outil permet notamment d'insérer une aide facilement accessible lorsqu'un agent souhaite avoir des précisions sur certaines questions.

M. Christopher Miles observe que pour obtenir le plus grand nombre de réponses, le temps nécessaire pour remplir le questionnaire doit être annoncé dès le départ, sachant que plus ce temps est long, plus le nombre de réponses sera faible.

Il accepte l'organisation d'une dernière réunion d'ajustement du questionnaire et de ses modalités d'accompagnement et d'administration. Un maximum de dix questions supplémentaires pourront alors être ajoutées, en évaluant le temps complémentaire nécessaire pour répondre au questionnaire. Le questionnaire sera administré à partir du 15 mai à

l'ensemble des DRAC, de façon échelonnée ou simultanée, afin d'en prévoir la restitution, après son traitement, lors du CHSCT de septembre.

Mme Nelly Le Meur note l'importance de la communication préalable à l'envoi du questionnaire, en précisant ses objectifs, pour encourager les agents à le réaliser. Grâce à une démarche commune entre les organisations syndicales et l'administration visant à sensibiliser les agents, le taux de réponse du questionnaire mis en place en DRAC Pays-de-la-Loire a atteint 83 %, pour un temps de remplissage de 15 minutes. Pour être efficace, la communication de sensibilisation doit être menée trois semaines avant le lancement du questionnaire. Dès lors que les agents en comprendront l'enjeu, ils seront motivés pour y répondre, d'autant plus qu'il est conçu de façon ludique et que l'utilité de chaque item est clairement expliquée, le temps de lecture des éléments explicatifs étant comptabilisés dans le temps de réalisation total.

M. Arnaud Gibon souhaite que le traitement et l'exploitation du questionnaire soient examinés avant la restitution des résultats aux agents. Il demande si l'administration centrale dispose des ressources internes pour mener ces opérations et, le cas échéant, qui sera mandaté pour les réaliser.

M. Christopher Miles indique que cette question devra être traitée après le lancement du questionnaire. Avec l'appui de Mme Agnès Lebret et de l'équipe du BSST, et en lien avec la mission de la communication interne, la sous-direction des systèmes d'information et éventuellement la mission de la politique numérique et le département de l'innovation et du numérique, ainsi que la médecine de prévention, les données recueillies par le questionnaire pourraient être traitées en open data, afin que chacun puisse les utiliser, dans le respect des conditions d'anonymat.

M. Tahar Ben Redjeb insiste sur l'importance de la communication préalable à destination des agents et sur la nature externe ou interne de l'exploitation du questionnaire, qu'il convient de définir. Il souhaite en outre qu'une date limite soit indiquée pour l'envoi des questionnaires.

M. Christopher Miles répète les quatre conditions qu'il a posées :

- une dernière réunion de finalisation ;
- dix questions supplémentaires maximum, pour atteindre maximum 80 questions ;
- l'administration du questionnaire à partir du 15 mai ;
- une restitution au CHSCT à la rentrée.

Il soumet cette proposition au vote.

Résultat du vote :

Pour : 1 (SNAC-FSU), 1 (CFDT), 1 (SUD)

Abstention : 4 (CGT)

La proposition est acceptée.

Mme Emmanuelle Parent signale que les discussions ont été menées au sein du groupe de travail sans difficulté pendant quelques séances avant la proposition de réduire le questionnaire. Ainsi que l'a confirmé le docteur Françoise Moreau, les questions ont été

supprimées au prétexte de ne pas fatiguer les yeux des agents. Cette attitude, jugée comme déplorable, explique l'abstention de la CGT-Culture.

M. Arnaud Gibon souhaite que le docteur Françoise Moreau communique les questions qu'elle a relevées comme manquantes dans le questionnaire si elle ne peut être présente à la réunion de finalisation.

M. Christopher Miles propose de fixer la date de cette réunion dès à présent.

Mme Roxane Sirven suggère qu'un projet de communication à destination des agents soit soumis à l'examen lors de la réunion.

M. Christopher Miles précise que deux documents seront présentés pour examen, à savoir la communication préalable au lancement du questionnaire et le courrier qui accompagne l'envoi.

La réunion du groupe de travail est fixée au 4 mai à 14 h 30.

M. Christopher Miles suggère que l'administration avance sur la mise en place technique du dispositif, afin de n'avoir plus qu'à ajouter les questions manquantes après la réunion. Il est notamment important de prévoir que les agents puissent interrompre le remplissage du questionnaire pour le reprendre ultérieurement sans perdre les informations.

M. Arnaud Gibon demande qu'un lien du test soit envoyé aux représentants du personnel.

M. Christopher Miles prend note de cette demande.

Mme Agnès Lebret exprime ses doutes quant à la possibilité de réaliser un lien test avant de terminer le questionnaire, mais indique que le questionnaire de la DRAC Pays-de-la-Loire peut être testé, si les représentants du personnel le souhaitent.

M. Christopher Miles précise que ce questionnaire comportait 53 questions.

- Les fiches de postes

M. Christopher Miles signale que les fiches de postes, qui n'ont pu être rendues anonymes par manque de temps, peuvent être consultées au SRH, étant disponibles pour l'ensemble des DRAC. Il remercie l'ensemble des équipes de la reprographie, du DAT et du BSST pour avoir réalisé cette tâche considérable, qui permet de répondre à une demande des représentants du personnel.

M. Tahar Ben Redjeb confirme l'importance pour les représentants du personnel de pouvoir disposer de ces fiches de postes. De leur examen, il ressort qu'elles se caractérisent par un manque de cohérence considérable, y compris au sein d'une même DRAC. Certaines d'entre elles sont par ailleurs obsolètes, puisqu'elles datent des années 2008 à 2010, alors qu'elles auraient dû être modifiées dans le cadre de la recomposition des DRAC. Pour d'autres, il s'agit non pas des fiches de postes, mais des avis de vacances. De plus, certains intitulés ne correspondent pas aux missions des agents, alors que le contenu a été corrigé, et un grand nombre de ces fiches ne sont pas signées, ne sachant dès lors si elles ont été portées à la connaissance des agents. En outre, les fiches de postes auraient dû être renouvelées à

l'occasion des évaluations et des entretiens individuels, qui doivent être finalisés fin avril. Enfin, certaines des fiches envoyées ne correspondent pas à celles dont disposent les agents.

Partant de ce constat, **M. Tahar Ben Redjeb** demande si l'administration a procédé à l'analyse des fiches de postes et quelle directive sera donnée pour qu'elles soient uniformisées, compte tenu notamment de la mise en place de RenoRH.

Mme Nelly Le Meur remercie l'administration d'avoir recueilli les fiches de postes. Elle demande si la totalité des fiches ont été envoyées, à savoir 2 200 fiches pour l'ensemble des agents des DRAC.

M. Christopher Miles répond que la demande initiale des fiches correspondait aux DRAC fusionnées, soit environ 1 500 postes. Il note par ailleurs que les fiches envoyées témoignent d'une situation qui est en cours de modification.

La question de l'homogénéisation des fiches de postes rejoint celle des organigrammes, qui ont été joints au plan d'accompagnement selon une présentation standardisée. Cette standardisation, évoquée au sein du CTM, sera traitée dans le cadre de la mission d'accompagnement de l'IGAC.

Concernant les fiches de postes, **M. Christopher Miles** joindra une note à la circulaire qui sera envoyée aux DRAC, leur rappelant l'importance de confirmer ces fiches lorsque les fonctions n'évoluent pas, et de les actualiser lorsque celles-ci évoluent, afin que les agents en soient informés et puissent en débattre avec leur chef de service et les signer.

M. Arnaud Gibon demande si les postes de correspondants « accompagnement de la réforme », ont été généralisés et si cette fonction a généré une fiche de poste standardisée.

Mme Isabelle Gadrey confirme que M. Antoine-Laurent Figuière a annoncé la généralisation de correspondants « accompagnement de la réforme », dans le cadre d'un groupe de travail en février. Certaines DRAC ont effectivement mis en place ces postes. Un point sera réalisé avec le DAT pour transmettre les éléments d'information sur le sujet lors du prochain groupe de travail.

- Médecine de prévention

M. Christopher Miles indique que la situation de la médecine de prévention dans les DRAC pourra faire l'objet d'un rappel, sachant que sur le sujet, l'administration est tributaire des éléments communiqués par les représentants du personnel et les DRAC. Un rappel a par ailleurs été réalisé récemment, puisque malgré l'arrangement amiable avec le secrétaire général du ministère de l'économie et des finances, certaines DRAC ne sont pas accompagnées correctement. Des messages d'alarme ont donc été transmis au ministère des finances.

M. Arnaud Gibon demande des précisions sur l'arrangement avec le ministère des finances.

M. Christopher Miles répond que le ministère des finances a signifié qu'il n'assurerait plus l'accompagnement à compter de janvier 2016. A la suite d'un courrier que Christopher Miles a adressé à M. Laurent De Jekhowsky, celui-ci a répondu qu'il examinerait avec ses services la possibilité de répondre favorablement à l'accompagnement demandé. Christopher Miles a

renvoyé un courriel de rappel, puis un nouveau courrier accompagné d'un mot manuscrit. Il a également écrit à M. Thierry Le Goff pour lui signifier l'importance de cette question et il doit le rencontrer le lundi suivant avec Mme Claire Chérie.

Mme Nelly Le Meur constate la difficulté de prolonger l'accord en attendant de trouver une solution, puisque les médecins n'assurent plus l'accompagnement localement. L'avenir du service avec la médecine interprofessionnelle est par ailleurs source de questionnements, puisque les agents nomades des DRAC doivent effectuer une visite annuelle. Or le code de la santé publique appliqué par la médecine interprofessionnelle ne considère pas l'épuisement routier comme une pénibilité et prévoit une visite tous les deux ans. Les conventions qui seront signées avec la médecine interprofessionnelles doivent donc être précisées sur ce point.

En outre, une information doit être communiquée sur la possibilité offerte aux agents de demander une visite, qu'ils ignorent pour la plupart. Les directeurs ou secrétaires généraux dans les DRAC devraient informer les agents de cette disposition. L'épuisement des agents est avéré, notamment au regard des kilomètres parcourus, quelques mois seulement après la réorganisation.

M. Christopher Miles signale que l'administration s'efforce de recruter des médecins, mais qu'elle est soumise à une injonction contradictoire, devant mener des réformes qui génèrent du stress et de l'épuisement, tout en respectant l'obligation de consultations ou de plans d'accompagnement auxquels les médecins doivent être associés, dans un contexte de pénurie de médecins. L'administration centrale dispose de la capacité de recruter des médecins non mutualisés, mais dans les services déconcentrés, les médecins mutualisés pourront difficilement suivre l'ensemble des agents tout en assurant le suivi des CHSCT de toutes les administrations concernées. Dans ces conditions, les médecins de prévention devront centrer leur intervention sur les situations les plus urgentes.

Mme Roxane Sirven souhaite une réunion avec la conseillère sociale sur ce sujet. Le délitement du réseau de la médecine de prévention au sein du ministère de la culture s'accroît depuis quelques années, alors que sa présence est fortement requise dans le cadre de la réforme. La DGAFP et le cabinet du premier ministre pourraient être interpellés à ce propos. Les organisations syndicales demandent depuis longtemps une réflexion sur la faisabilité d'un réseau de médecins de prévention, qui implique une discussion au niveau politique et concerne l'ensemble des ministères. Le sujet est débattu avec la DGAFP, dans le cadre des concertations avec les organisations syndicales, et doit faire l'objet d'une réunion dans les plus brefs délais.

M. Christopher Miles répète les démarches qu'il a effectuées auprès du secrétaire général du ministère des finances et du directeur général de la fonction publique. L'ensemble des courriers qu'il a envoyés sont à la disposition des représentants du personnel. Ceux-ci peuvent en effet solliciter la conseillère sociale sur la médecine de prévention, ainsi que le cabinet de la fonction publique, dont le directeur a été conseiller social au sein du ministère de la culture et directeur de cabinet adjoint.

Il insiste sur la tendance paradoxale de la société, caractérisée par l'émergence de principes tels que le harcèlement moral, le risque psychosocial ou le burn-out, qui impliquent la mise en place d'une médecine de prévention renforcée, mais qui s'opposent à l'évolution de la démographie médicale, confrontée d'une part à un *numerus clausus* caractérisé par un creux démographique de médecins généralistes, et notamment de prévention, et d'autre part, à la

concurrence de la médecine de spécialité, plus rentable et attrayante en termes d'emploi du temps. La correction de ce phénomène démographique ne résoudra pas forcément la difficulté, puisque les nouvelles générations semblent moins engagées dans une démarche sociale, nécessaire pour exercer dans la médecine du travail. A moins d'une revalorisation substantielle de la fonction, vis-à-vis de laquelle **M. Christopher Miles** n'a aucun pouvoir de décision, les organisations syndicales, pas plus que le ministre de la fonction publique ou que Mme Karine Duquesnoy n'ont la capacité d'intervenir sur ces tendances fortes de la société.

Mme Sophie Aguirré ajoute que les médecins sont de moins en moins issus des classes modestes et se tournent de préférence vers les spécialités les plus rémunératrices.

Les représentants du personnel souhaitent débattre de l'organisation de la médecine de prévention dans le contexte actuel de pénurie (en mode dégradé). La médecine de ville qui s'y substitue parfois n'a pas toujours connaissance des réglementations spécifiques et les médecins sont souvent suppléés par des inspecteurs, pour les visites de postes de travail. L'intervention d'infirmières pourrait par ailleurs être envisagée dans certains cas.

Enfin, **Mme Sophie Aguirré** préconise l'envoi d'une information à destination des services RH concernant les longues maladies, afin d'éviter des problèmes de confidentialité au niveau des examens complémentaires notamment.

M. Christopher Miles confirme la nécessité d'une discussion sur les fonctions qui doivent être absolument préservées et les autres. Des dispositifs de mutualisation peuvent être envisagés au niveau régional ou ministériel pour le traitement de situations de crise qui appellent l'intervention de professionnels compétents, dans des cas de souffrance au travail ou de tentatives de suicide notamment.

La médecine de prévention se doit d'accompagner les instances pour l'élaboration de documents de suivi, dans le cadre des risques psychosociaux par exemple, particulièrement chronophages. Les fonctions qui ne peuvent plus être assumées par la médecine de prévention, telles que les visites périodiques ou de reprise après une longue maladie, doivent être assurées par ailleurs, sur la base du respect de certaines contraintes, notamment en termes de confidentialité. Le groupe de travail sur les risques psychosociaux qui doit se tenir une ou deux fois par an exige par ailleurs la présence du médecin de prévention, compétent pour la mise en place des préventions appropriées en cas de risques avérés ou de harcèlement.

La réflexion doit être menée au niveau interministériel, voire intersyndical, auprès du ministre en charge de la fonction publique. La loi déontologie qui vient d'être adoptée par l'Assemblée nationale sera promulguée avant la fin du mois d'avril et pourrait ajouter quelques obligations en termes de médecine de prévention. En tant qu'ancienne DRH de l'établissement public du parc et de la grande halle de la Villette, Mme Karine Duquesnoy est particulièrement compétente au regard des situations de stress et des difficultés au travail, et pourra contribuer efficacement à porter le sujet auprès du ministère de la fonction publique.

M. Arnaud Gibon s'enquiert des mesures prises par le ministère de la santé et des affaires sociales en vue d'accroître le nombre de médecins du travail, sachant que toute politique menée actuellement ne pourrait avoir d'incidences avant dix ans.

M. Christopher Miles signale qu'il ne dispose pas d'informations à ce sujet mais pourra se renseigner.

Mme Roxane Sirven souhaite qu'un état des lieux des difficultés puisse être dressé, afin d'engager les discussions sur des bases factuelles permettant de réaliser des choix pertinents. Elle réitère la demande d'une discussion sur la médecine de prévention.

M. Christopher Miles indique que la périodicité des visites renvoie à une question transversale sur laquelle l'instance n'a pas de capacité de décision. Par ailleurs, le travail réalisé sur la couverture nationale a fait l'objet d'un tableau, qui a été mis à jour et transmis aux représentants du personnel. Un point spécifique sur le sujet pourra être abordé lors d'un prochain CHSCTM, sachant que le tableau évolue périodiquement.

Mme Roxane Sirven note qu'en l'absence de réponse aux courriers envoyés par M. Christopher Miles, les DRAC qui étaient accompagnées par le ministère des finances ne disposent à ce jour d'aucune médecine du travail.

M. Christopher Miles répond que dans certaines régions, les médecins du travail ont effectivement pris l'initiative de ne plus suivre les agents.

Mme Béatrice Bourquin ajoute que certaines DRAC recherchent des solutions alternatives. L'UDAP de Charente-Maritime pourrait signer une convention avec le ministère de l'intérieur, la DRAC Midi-Pyrénées pourrait signer avec la préfecture.

Mme Nelly Le Meur rappelle que la réforme s'est effectuée en deux temps. Certaines conventions ont pris fin dès le mois de juin tandis que d'autres ont suivi le mouvement national et se sont terminées fin décembre. Cette première catégorie a pu anticiper la situation dès l'automne en rejoignant des systèmes de médecine interprofessionnelle. Pour les autres DRAC, soit elles ont profité de la bonne volonté des médecins, soit elles se sont retrouvées sans aucune couverture. Du fait de cette disparité, le suivi et l'administration sont donc extrêmement complexes.

Mme Béatrice Bourquin évoque le cas de la DRAC Poitou-Charentes. Sans solution alternative, Mme Guelennoc a été dans l'obligation de signer une convention avec l'AMCO BTP de Limoges.

Mme Emmanuelle Parent intervient pour signaler les difficultés rencontrées par la DRAC Poitou-Charentes, notamment du fait de l'éloignement géographique entre le médecin, situé à Limoges, et les agents, parfois très éloignés. La mise en place d'un relais auprès de médecins généralistes en cas d'urgence a déjà été évoquée, mais la proposition n'a pas été retenue. Les médecins de prévention subissent également la réforme, du fait de l'agrandissement des territoires.

M. Arnaud Gibon relève le problème du tiers temps.

M. Christopher Miles souhaite ouvrir le débat sur le réseau des assistants et conseillers de prévention dans les DRAC.

Mme Isabelle Gadrey confirme l'organisation d'une réunion du réseau des « préventeurs » sur le thème des risques routiers au mois de juin. L'objectif est de réactiver le réseau en le dotant d'un pilotage national.

Mme Nelly Le Meur salue la réactivation du réseau. Cependant, elle revient sur les chiffres de la grille transmise par l'administration et actuellement en cours de validation. Les assistants et conseillers de prévention seraient présents dans 107 lieux, dont 9 non pourvus ou non renseignés. Sur les 98 lieux pourvus, 26 % n'ont aucun temps indiqué. Pour les 78 lieux restants, la moitié des assistants ou conseillers sont en dessous de 10% de temps indiqué. Seulement, 16,66 % sont au-dessus de 20 % de temps indiqué.

Ces chiffres dénotent un manque de disponibilité certain ainsi qu'un problème dans la charge de travail globale des assistants et des conseillers.

Il semble donc fondamental d'étudier en détail ces quotités, ainsi que la qualité des services, les missions et les lieux d'exercice. En « UDAP », le temps passé est insuffisant, d'autant plus que la vérification d'aspects réglementaires est comprise dans les missions. La remise en place du réseau pourrait alors permettre d'optimiser la recherche de contrôles réglementaires et l'échange de bonnes pratiques.

Enfin, la visibilité sur la formation des assistants et des conseillers est réduite. La question se pose quant à la formation des agents lors de la première année, mais également sur leur formation continue et sur leur mise à niveau dans le temps. Le doute persiste sur la réelle exécution de ces formations. Une note de rappel à destination des directeurs régionaux sur les formations obligatoires et les mises à niveau annuelles des conseillers devrait circuler.

M. Christopher Miles précise que cette question n'est pas à l'ordre du jour.

Mme Roxane Sirven revient sur les politiques de prévention et les plans d'action qui seront nécessairement mis en place dans le cadre du diagnostic RPS.

La DGAFP vient par ailleurs de publier un document sur le renforcement des réseaux des assistants et des conseillers de prévention stipulant qu'« une attention particulière doit être portée à la définition de la quotité du temps dont disposent les « AP » et les « CP » pour réaliser leurs missions. Lorsque l'importance des risques et les effectifs le justifient, les fonctions d'assistants et de conseillers de prévention doivent en effet pouvoir s'exercer à temps complet ». Les chiffres du rapport soulignent que 71 % des assistants de prévention consacrent moins de 20 % de leur temps à cette mission. Par ailleurs, Madame Roxane Sirven rapporte que « les conseillers de prévention devraient consacrer une part conséquente de leur temps de travail à leur mission, et exercer dans la mesure du possible cette mission à temps complet, ou *a minima*, à mi-temps. Les assistants de prévention devraient également disposer, *a minima*, d'une journée par semaine, soit 20 % de leur temps de travail afin d'être en mesure de mener à bien leur mission. » La position de la DGAFP est donc claire et publique.

Ce sujet doit donc être évoqué plus en détail, notamment dans le cadre de la réforme territoriale et de son impact pour les DRAC, et les recommandations de la DGAFP pourront être appliquées. Une réunion spécifique sur le sujet est nécessaire afin de prendre les décisions qui s'imposent sur le renforcement du réseau.

M. Christopher Miles confirme que le respect des quotités horaires est très important. Un rappel en ce sens pourra être fait auprès des DRAC et des secrétaires généraux. Ces mesures peuvent par ailleurs participer à la stratégie de défense des effectifs. En outre, il rappelle que la DGAFP n'émet que des recommandations, non pas des obligations, et que les ordres sont souvent contradictoires entre toutes les parties prenantes.

M. Arnaud Gibon adhère à l'idée de travailler à nouveau sur les réseaux des assistants et des conseillers de prévention sur l'ensemble du périmètre ministériel. Un précédent groupe de travail avait proposé d'établir des quotités horaires minimums pour les assistants de prévention et un travail à temps plein pour les conseillers. Enfin, cette problématique ne se retrouve pas uniquement dans les DRAC.

Mme Emmanuelle Parent s'interroge sur l'implantation future des conseillers de prévention dans les DRAC, dans la mesure où celles-ci n'ont aucune directive claire sur le sujet.

M. Christopher Miles précise que l'inscription de la question des réseaux de prévention à l'ordre du jour doit justement permettre l'ouverture d'un premier débat en vue d'une prochaine réunion spécifique sur le sujet. L'objectif est de confronter la réalité à la vision du CHSCT Ministériel afin de transmettre aux agents une doctrine très claire.

Mme Emmanuelle Parent s'enquiert de l'attitude à adopter lorsque l'implantation des assistants et des conseillers de prévention est à l'ordre du jour des CHSCT de certaines DRAC.

M. Christopher Miles confirme que la question doit alors être débattue et que des propositions peuvent être émises. Celles-ci seront ensuite transmises au service des ressources humaines et synthétisées pour le compte du CHSCT.

Point n°3 : Plan de sûreté ministériel, présentation et information sur son avancement (pour information)
--

M. Christopher Miles rappelle que des documents de support à la présentation de Monsieur Marc Oberlis, haut-fonctionnaire de défense et de sécurité et de Madame Sophie Le Baut, chargée de mission auprès de Christopher Miles, ont été envoyés en amont. Plus précisément, Monsieur Oberlis est chargé de la définition des principes ministériels et Madame le Baut assure le suivi opérationnel du Plan de sûreté ministériel. Un Comité de sûreté ministériel mis en place à la suite des attentats de novembre s'est réuni à deux reprises : une première fois en novembre, une deuxième fois en janvier, en présence de Monsieur Fabrice Bakhouch. Une troisième réunion est prévue en juillet. Monsieur Oberlis est rapporteur, Madame Le Baut est experte pour l'administration, Madame Marie-Hélène Thiault est experte pour les organisations syndicales, Madame Doridat-Morel est excusée.

M. Christopher Miles revient sur sa volonté de mener une politique incitative pour permettre aux agents de suivre des formations aux premiers secours. Deux formations existent. L'une forme aux premiers gestes qui sauvent et peut être dispensée auprès de chacun. L'autre, plus évoluée, est une véritable formation de secouriste. L'objectif est de proposer la première formation à la totalité des agents d'ici 2019.

Mme Nelly Le Meur regrette que le fonctionnement des CHSCT locaux n'ait pas été évoqué dans le point 1 de l'ordre du jour. Elle propose de revenir sur ce point ensuite.

M. Christopher Miles accepte la requête.

M. Jean-Paul Leonarduzzi revient sur le fait que certains agents ayant émis le souhait d’être formés aux premiers secours suite aux attentats de novembre, se sont vu refuser cette formation. Les volontés de chacun sont donc contradictoires.

Mme Isabelle Gadrey évoque une prochaine note qui sera envoyée par le secrétaire général aux responsables hiérarchiques pour les inviter à proposer aux agents de suivre la formation et à valider leur demande, sauf contrainte de service à une date donnée. Le cas échéant, la formation sera reportée.

Mme Sophie Méreau souligne le mérite d’un tel objectif. En outre, le sursaut citoyen national a provoqué une volonté commune de suivre de telles formations, au niveau du peuple français. L’objectif de formation de 100% des agents pose la question du caractère obligatoire de la formation et de l’impact budgétaire sur les plans de formations annuels. Enfin, cette formation sera-t-elle priorisée par rapport aux objectifs personnels de formation de chacun ?

Mme Isabelle Gadrey confirme que ces questions seront évoquées en commission sur le plan de formation annuel. Le budget pour le financement de cette formation a été validé. Cette formation n’est pas obligatoire pour le moment.

M. Arnaud Gibon souhaite davantage de détails sur la formation aux premiers gestes qui sauvent, notamment sur son articulation avec les formations PSC-1 et santé et secourisme au travail (SST). Pour la CFDT-Culture, cette formation devrait être obligatoire pour l’ensemble des citoyens. Le financement de l’objectif de 100% est une réussite.

Mme Isabelle Gadrey n’a pas encore de réponse quant à l’articulation avec les autres formations.

M. Marc Oberlis confirme que l’objectif a bien été énoncé, mais que les détails n’ont pas encore été décidés. Tout reste à construire.

M. Cédric Roms pense que cette formation ne peut pas être obligatoire. Par ailleurs, après les attentats du 13 novembre, les formations SST se sont avérées non adaptées dans la mesure où elles préparent à une intervention sur des blessures mineures. En dehors des personnels étant intervenus dans des missions spéciales, notamment dans le cadre de Médecins sans frontières, les agents du SAMU se sont retrouvés face à de véritables blessures de guerre qu’ils ne savaient pas gérer. Ces formations restent nécessaires dans le cadre de blessures professionnelles, mais ne sont peut-être pas adaptées face aux menaces actuelles.

M. Christopher Miles précise qu’il existe plusieurs niveaux de formation. L’objectif est d’acquérir un niveau minimum permettant de stabiliser une blessure, le cas échéant. Le retour d’expérience suite aux attentats a prouvé que certains gestes essentiels existaient. A titre d’exemple, la Ville de Paris a organisé, en partenariat avec des centres de secours et de sapeurs pompiers, des formations aux premiers gestes de secours pour les Parisiens volontaires. C’est cet objectif-là qui est aujourd’hui recherché.

Mme Marie-Hélène Thiault s’inquiète de l’absence de mise en place de plans de confinement dans les établissements accueillant du public. Dès décembre, l’ordre avait été donné quant à l’obligation de déployer de tels plans, notamment sur le fait de disposer d’une alarme différente de l’alarme d’évacuation. Un doute existe sur la réelle exécution de cette directive.

M. Christopher Miles propose de passer à la présentation de Monsieur Oberlis, avant de revenir sur cette observation.

M. Marc Oberlis suggère un point d'information sur les mesures mises en place par le ministère suite aux attentats du 13 novembre.

Tout d'abord, une clarification de la chaîne de diffusion des informations, des consignes de sécurité et de l'organisation des acteurs a été engagée. Un groupe de travail a été créé au cabinet de Madame la Ministre. Des réunions hebdomadaires permettent d'étudier le plan de suivi de l'ensemble des opérations mises en place.

Une instruction du directeur de cabinet sur la chaîne de diffusion et d'alerte a par ailleurs été communiquée. En effet, le nouveau plan Vigipirate de 2014 modifiait le champ couvert par les ministères en prévoyant de relayer les informations auprès de l'ensemble des partenaires du ministère concerné, publics et privés. Pour le ministère de la culture, le champ est donc fortement élargi. Désormais, au réseau de correspondants dans les organismes publics, viennent s'ajouter les correspondants au sein des directions générales. Leur responsabilité est de relayer les informations auprès des intervenants culturels privés, à travers notamment des organes fédérateurs, comme les syndicats de salles de spectacles ou encore le CNC.

Comme évoqué auparavant, un comité ministériel s'est réuni dès le 17 novembre avec les établissements d'Ile-de-France. Il a ensuite été ouvert à l'ensemble des établissements ministériels lors de la réunion du 19 janvier.

Un travail important de diffusion des consignes de sécurité a été engagé. Les notes de consignes Vigipirate provenant du Premier ministre et déployées au niveau de l'ensemble des ministères ont été multipliées. Chaque ministère a la responsabilité de trier les informations classées « confidentielles défense » de celles qui peuvent être diffusées largement par messagerie.

Des fiches de recommandations par secteur ont également été élaborées. Ces fiches comportent à la fois un socle commun, et des recommandations spécifiques. Elles sont disponibles sur *Sémaphore*.

Une affiche gouvernementale a été publiée par le SGDSN (Secrétariat général de la défense et de la sécurité nationale). Les nombreux commentaires reçus suite à cette diffusion démontrent une grande sensibilisation des personnels. Des propositions d'amélioration ont par ailleurs été transmises.

Des guides de bonnes pratiques sont en cours d'élaboration. Ces guides font l'objet de collaborations interministérielles et sont validés ensuite par le SGDSN et le ministère de l'Intérieur. Des travaux ont notamment été engagés avec le ministère de l'économie et des finances ou encore avec le ministère de l'éducation nationale et de l'enseignement supérieur. Ainsi, deux guides sont en phase de validation finale par les directeurs de cabinet et les directeurs généraux. Le premier concerne les salles de spectacle, de cinéma et de cirque. Le deuxième est destiné aux établissements culturels patrimoniaux. Ce guide sera d'ailleurs réutilisé par les bibliothèques universitaires.

Ces guides seront en ligne sur *Sémaphore*. Une impression de 250 exemplaires est également prévue. Enfin, un guide sur les rassemblements et festivals culturels est en cours de première validation.

En ce qui concerne le renforcement des dispositifs de sécurité des lieux sensibles à Paris et en Ile-de-France, le ministère et la Préfecture de police ont identifié douze sites extrêmement sensibles, nécessitant une surveillance permanente. Pour ces sites, une relation quotidienne avec la Préfecture s'est mise en place. Ils sont surveillés par des patrouilles dynamiques, sinon statiques.

Au-delà de ces sites sensibles, une liste de 50 salles de spectacle comptant plus de 1 000 places a été établie. Les dirigeants de ces salles ont la possibilité de contacter les services de commissariat de proximité afin de recevoir des conseils sur les dispositifs de sécurité déjà en place. Cette liste a été élargie à 60 salles.

Un questionnaire d'auto-évaluation développé par la mission sécurité - sûreté de la DGP a été transmis à l'ensemble des organismes du ministère de la culture. Ce questionnaire visait à réaliser un état des moyens et de l'organisation sur la prévention et la sécurité. L'exploitation des 200 retours reçus à ce jour devra permettre de lister les besoins en équipement. L'objectif est également de sensibiliser les établissements à leur organisation en termes de sécurité. Par exemple, dans certains cas, le nombre d'accès non contrôlés pourrait être réduit.

Pour les acteurs du spectacle vivant, des réunions ont été organisées par la DGCA entre les syndicats représentatifs des salles de spectacle et le ministère de l'intérieur afin de dispenser des conseils en matière d'équipement et d'organisation des salles.

Une formation systématique est désormais proposée aux dirigeants des établissements et de l'administration centrale ainsi qu'aux responsables de sécurité et sûreté de certains lieux. Cette formation d'une journée complète est dispensée par l'INHESJ (Institut national des hautes études de sécurité et de justice). Les retours sont très positifs.

Pour les correspondants sécurité-sûreté, une formation d'une demi-journée en interne est proposée. Cette formation vise davantage à expliquer les textes relatifs à la sécurité et à rappeler les responsabilités des correspondants, notamment sur la chaîne de diffusion et d'alerte.

La formation de l'INHESJ est à la fois théorique et pratique. Une mise en situation est également étudiée. En outre, un scénario spécifique au ministère de la culture a été commandé.

Enfin, un suivi statistique de la fréquentation suite aux attentats est mis en œuvre. Le ministère participe également à la cellule de continuité économique, mise en place par Bercy, afin d'évaluer les coûts supportés, en termes de moindre recette et d'équipements supplémentaires.

Au niveau du HFDS, le risque annuel de crue de la Seine est désormais clos. Un exercice a été réalisé pour vérifier la mise en œuvre du PCA (plan de continuité d'activité) du gouvernement, notamment en cas de nécessité d'évacuation des ministères. Le ministère de la culture doit décliner ce PCA, il sera présenté d'ici un mois. L'autre risque imminent est celui de l'Euro 2016. Le ministère de la culture et le ministère de l'intérieur sont en lien étroit pour

assurer une sécurité toujours optimale pour les établissements culturels, particulièrement fréquentés lors de cette période annuelle.

M. Joël Jauny s'interroge sur la portée de la formation pour les chefs d'établissement, notamment pour les écoles d'art. Leur sensibilisation est fondamentale.

M. Marc Oberlis confirme que la liste des personnels concernés sera évoquée par Madame Le Baut. Par ailleurs, il rappelle que l'ensemble des chefs d'établissement et des responsables de sécurité d'établissement sont concernés. Par exemple, Monsieur Denis Berthomier, directeur du Centre Georges Pompidou, a déjà participé à une formation avec son responsable de la sécurité. En revanche, les responsables de sécurité ne peuvent en bénéficier qu'en présence du chef d'établissement.

M. Joël Jauny convient qu'il est effectivement plus difficile pour un chef d'établissement d'être sensibilisé à ces formations puisqu'elles impliquent un changement dans l'organisation de l'établissement.

Mme Sophie Le Baut confirme que l'objectif du ministère est de former des binômes entre chef d'établissement et responsable de la sécurité. Ces formations ont par ailleurs réuni des chefs d'établissement SCN, comme le musée de Cluny, et des grands établissements, comme le Musée du Louvre.

Mme Sophie Méreau espère que les dirigeants ont à cœur de partager les événements dramatiques avec leurs équipes, sur le terrain. Denis Berthomier, personne très impliquée, est une exception. Cette contrainte de formation en binôme est saluée et jugée nécessaire. La mise en place de plans d'évacuation était exigée suite aux attentats, mais les organisations syndicales n'ont aucune visibilité quant à l'exécution de cette mesure. Les équipes doivent pourtant être en mesure de réagir dans de telles circonstances et d'acquiescer les bons réflexes.

Madame Méreau s'interroge sur les retours que le ministère aurait eus quant aux potentiels traumatismes subis par les agents. Les organisations syndicales ont notamment eu vent des difficultés rencontrées par certains pour voyager en transports en commun ou se retrouver sur des sites sensibles, suite aux attentats. En ce qui concerne les manifestations à venir, notamment le Tour de France et l'Euro 2016, aucun plan de sûreté n'a pour le moment été communiqué.

Les formations aux premiers secours, à l'évacuation d'urgence et à la gestion des conflits ne sont pas totalement adéquates dans des situations de crise extrêmes. Les exercices de mise en situation in situ, réalisés avec des services de secours, sont à généraliser. Le manque d'effectifs n'est pas suffisamment évoqué. Pourtant, il s'agit souvent des raisons invoquées lors d'un refus de formation. Un nombre d'effectifs adéquat est donc une priorité.

En outre, les mesures de prévention et de sécurité diffèrent en fonction des communications et de leurs destinataires. Par exemple, des principes tels qu'« organiser une visite du site avec les forces de l'ordre et établir des contacts réguliers avec leurs représentants » ou encore « établir des fiches de procédures spécifiques en cas d'alerte à la bombe ou de colis suspect », n'apparaissent pas dans toutes les fiches.

M. Christopher Miles précise qu'il a lui-même écrit un plan de sûreté très précis. Il sera redistribué à chacun pour le prochain CHSCT. Il est essentiel que chacun ait le détail du suivi des mesures.

L'importance de l'implication des décideurs est entérinée par la formation de secourisme. Un travail d'anticipation est nécessaire pour pouvoir être efficace en cas de crise majeure. Ainsi, la mise en place de cellule de crise au sein des établissements, la constitution d'une liste des numéros à appeler en cas d'urgence et la consultation des guides édités pour chaque établissement sont autant de mesures à prévoir.

Un travail de recensement est effectué pour prévoir l'augmentation pérenne des effectifs suite aux attentats. L'impact des contrôles supplémentaires sur la charge de travail des établissements recevant du public est parfois biaisé par la baisse temporaire de la fréquentation. Cependant, la fréquentation varie et les hausses prévisibles à certaines périodes nécessitent des études approfondies. C'est pourquoi le ministère étudie les surcoûts en effectifs principaux ou en personnel de sociétés de sécurité pour chaque établissement. Cette mesure est portée en conférences budgétaires du ministère et est portée par Madame la Ministre auprès du Premier ministre. Les fonds d'urgence mis en place sont insuffisants. D'autres solutions sont donc envisagées, comme le FIPD du ministère de l'Intérieur, pour permettre des investissements supplémentaires sur des équipements.

M. Arnaud Gibon évoque les CHSCT exceptionnels qui devaient être mis en place dans chaque établissement. Il semble que cette mesure n'ait pas été appliquée. Ce manquement renvoie à la question de la prise en compte des mesures de sûreté et de sécurité par les chefs d'établissement. Les notions de sûreté et de sécurité ne semblent pas être une priorité pour ces derniers. La formation de ces personnels est donc tout à fait essentielle. Certains ne respectent pas leurs obligations et frôlent l'illégalité. Alors que les responsables de service de sécurité proposent des mesures préventives aux chefs d'établissement, certains les refusent. Monsieur Gibon s'interroge sur la possibilité pour la tutelle d'imposer des obligations en termes de sécurité et de sûreté. Enfin, le nombre d'effectifs est une condition nécessaire à l'application des mesures de sécurité, quelle que soit la taille de l'établissement.

Les exercices d'évacuation sont justifiés uniquement si l'ensemble des usagers et du personnel y participe. Or, Monsieur Gibon s'interroge sur la possibilité de mettre en œuvre de tels exercices. Les exercices d'alerte incendie sont souvent réalisés en dehors des heures d'ouverture au public. La gestion du stress des usagers et du personnel est cependant essentielle en cas d'attentats.

Des retours d'expérience sur la mise en relation des établissements et des commissariats en vue d'obtenir des conseils sur les mesures de sécurité en place sont attendus.

M. Cédric Roms évoque la nécessité de former les personnels d'accueil et de surveillance. Une formation théorique complétée par des exercices *in situ* semble indispensable. La présence des usagers dans ces formations doit être discutée. La communication entre les agents de surveillance est parfois complexe, notamment sur des sites de taille importante. Par ailleurs, au lendemain des attentats du 13 novembre, la gestion de la communication auprès des agents a été catastrophique. A titre d'exemple, des injonctions contradictoires ont été données par la Préfecture de Paris et la direction du Musée du Louvre. SUD-Culture a été contacté à plusieurs reprises par les vacataires et leur a conseillé de faire jouer leur droit de retrait.

Mme Sophie Aguirée ajoute à ce dernier point la problématique des consignes diffusées, qui se limitent aux situations hors public. Pour le personnel posté, les mesures préconisées ne sont pas applicables en présence d'un public. Ces consignes répondent donc uniquement aux établissements administratifs. Aucune procédure particulière n'a été proposée au personnel posté suite aux attentats de l'année 2015.

La présence accrue des militaires aux abords de certains établissements est notable. En outre, des militaires semblent désormais surveiller l'intérieur des établissements. SUD-Culture s'interroge sur la remise en question du principe de limitation d'une présence militaire en dehors des établissements. Une doctrine ministérielle est-elle clairement établie ?

M. Jean-Paul Leonarduzzi revient sur la fiche qui a circulé dans les musées. En fin de première page, le renforcement de la vigilance et des contrôles d'accès au musée sont évoqués, avec notamment le « contrôle aléatoire dans les files d'attente des personnes et des effets transportés ». Ces files étant souvent à l'extérieur, Monsieur Leonarduzzi s'interroge sur la responsabilité des agents, dont les droits sont limités à l'intérieur des établissements. Dans les recommandations en matière de sécurité, le contrôle des files d'attente par des physionomistes est envisagé. Se pose donc la question du coût et des personnels en charge de cette démarche.

Mme Elizabeth Mayeur évoque le bilan des cinq derniers mois pour les grands établissements parisiens. Dans un premier temps, la baisse de la fréquentation était due au manque de visiteurs suite aux attentats. Désormais, cette baisse s'explique par les ralentissements considérables qu'occasionnent les mesures de sécurité. Par exemple, lors du weekend de Pâques, la billetterie de l'Arc de Triomphe a été fermée 8 heures sur une journée complète, du fait des files d'attente trop importantes au niveau des contrôles. La chute de 40% de la fréquentation sur les monuments parisiens ne s'explique donc pas uniquement par le manque de visiteurs. Par ailleurs, le danger se reporte dans la file d'attente.

La question des effectifs est fondamentale. A l'Arc de Triomphe, les contrôles monopolisent trois agents. Un deuxième portique, avec trois agents supplémentaires, pourrait être mis en place pour résoudre les problèmes de fluidité pendant la haute saison. Du fait du manque de personnel, les effectifs supplémentaires seraient externalisés.

Les bâtiments religieux sont dans une situation ambivalente. D'un côté, la partie gérée par l'Etat, dont la prise en charge est similaire aux autres établissements culturels, et de l'autre la partie clergé, pour laquelle les mesures de sécurité sont presque inexistantes. Aucun portique et aucun magnétomètre n'ont été mis en place. A la basilique de Saint-Denis, aucun personnel de sécurité n'était jusqu'alors présent à la sortie de l'église, gérée par le clergé. Suite aux attentats, les agents ont exercé leur droit de retrait pendant deux semaines avant qu'un vigile soit engagé. Le coût supplémentaire est financé par la DRAC. La question est de savoir les mesures qui seront prises à l'issue du contrat.

M. Christopher Miles propose à Madame Claire Chérie de répondre ensuite à la question du suivi des risques psychologiques suite aux attentats.

En réponse à la question de Monsieur Gibon, il est certain que la culture du risque et les moyens de prévention et de sécurité diffèrent en fonction des établissements. Il est également nécessaire d'adapter ces moyens en fonction du degré de risque dans chaque établissement.

Le financement des mesures doit être possible. Lorsque des conflits éclatent sur ces questions entre un chef d'établissement et un responsable de la sécurité, ils doivent impérativement être communiqués au cabinet de Madame la Ministre. L'audit mis en place dans le cadre de la mission sécurité-sûreté permettra au cabinet d'évaluer la proportionnalité des mesures à mettre en place dans l'établissement. L'objectif est d'atteindre un équilibre permettant de garantir la sécurité des personnels et des usagers. Le dialogue entre les chefs des établissements et les responsables de la sécurité doit être favorisé afin de parvenir à cet équilibre.

La mise en place d'exercices de confinement est conditionnée par l'existence d'un plan de confinement. Pour établir ce plan, des exercices d'évacuation en cas d'incendie puis en cas d'attentats sont une condition nécessaire. Or, dans certains établissements, rien n'a encore été réalisé.

En ce qui concerne le ministère de la culture, deux exercices viennent d'avoir lieu. L'un rue Valois, l'autre à Beaubourg. Un autre exercice est bientôt prévu à Bons Enfants. En outre, la mise en place de plans d'évacuation spécifiques aux attentats est nécessaire. Les problématiques sont différentes d'un plan d'évacuation en cas d'incendie. À titre d'exemple, pour l'établissement Bons Enfants, le site d'évacuation en cas d'incendie serait la place de Valois. En cas d'attentat, cela ne convient pas. Ainsi, avant tout exercice ou toute simulation, un plan d'évacuation doit être établi. Les plans de confinement se feront dans un second temps.

Bien que s'appuyant sur les instructions nationales, un plan doit être adapté et faire l'objet d'un dialogue étroit entre un chef d'établissement et son responsable de la sécurité. Les retours d'expérience et les audits de la mission sécurité-sûreté doivent également être partagés. Les situations sont diverses, certains établissements sont plus avancés que d'autres. Le cas des écoles est inquiétant. Celles-ci disposent souvent d'un manque de moyens. Il est rare qu'un responsable de la sécurité y travaille à temps plein. Enfin, il existe une tradition d'accueil et d'ouverture peu compatible avec des contrôles automatiques.

Le ministère est dans une première phase de sensibilisation des dirigeants, en collaboration avec l'INHESJ. Ensuite, il procédera à une simulation nationale qui permettra de transmettre des retours d'expérience et pourra être renouvelée, à la manière de l'exercice *Sequana* mis en place pour se préparer au risque de crue de Seine.

En ce qui concerne la présence des militaires à l'intérieur, la situation du Louvre est complexe. En effet, il existe une zone d'interpénétration entre l'intérieur et l'extérieur, la zone Pyramide, donc complexe. Il est surpris des militaires dans les salles.

M. Marc Oberlis précise qu'il entend généralement l'inverse, à savoir que la sécurité intérieure est insuffisante, d'où notamment la possibilité de mettre en place des patrouilles statiques. Il est donc étonné par la présence de militaires à l'intérieur. Il entend la demande d'une doctrine ministérielle et va se renseigner sur le cas du Louvre.

Mme Sophie Aguirée s'inquiète du manque de consignes aux militaires. Le fait que les policiers aient désormais le droit d'être armés dans le civil a conduit à un assouplissement des règles. Le risque est qu'il y ait une extension de l'exception et SUD-Culture s'interroge sur l'impact symbolique de telles mesures.

M. Christophe Miles est interpellé par la question du report du risque sur les files d'attente et le surcroît d'activité engendré. Ceci provoque une augmentation du personnel présent, du recrutement ou de l'appel à des sociétés externes. La question omniprésente pour les bâtiments religieux sera relayée à la direction du Patrimoine et à la DRAC. Un renforcement important a été mis en œuvre à Pâques, mais une vigilance à long terme est nécessaire.

Mme Sophie Méreau précise que l'expression « renforcement des équipes » signifie la création de postes de titulaires et non le recours à des sous-traitants. Les équipes demandent ainsi des solutions pérennes.

Mme Isabelle Gadrey rappelle qu'une cellule psychologique post-attentats a été mise en place immédiatement après le 13 novembre. Un travail quotidien avec une psychologue a dès lors été engagé. La majorité des visiteurs était issue d'écoles d'architecture. Cette cellule, active durant 2 semaines, a été clôturée lorsque les demandes ont totalement cessé. Par ailleurs, un travail de prévention avec la psychologue du ministère est effectué en parallèle pour prévoir la mise en place d'une cellule d'urgence en cas de nouveaux attentats.

Mme Sophie Le Baut revient sur les audits de sécurité. Les deux policiers, le commandant Blot et le capitaine Buffin ont réalisé 29 visites en France, dans tout type d'établissement, suite à l'administration des questionnaires d'auto-évaluation. Un bilan précis a par ailleurs été établi et de nouvelles visites sont prévues. Le diagnostic constate que les mesures de sécurité et les préoccupations de chaque responsable d'établissement sont très variables. A titre d'exemple, une conscience accrue est observée dans le secteur patrimonial tandis que les écoles démontrent une certaine insouciance.

M. Marc Oberlis précise que le port d'armes était déjà autorisé avant l'état d'urgence, et notamment pour les personnes civiles, avec l'accord explicite de leur supérieur hiérarchique, mais uniquement dans un périmètre délimité. Désormais, l'autorisation est élargie à une intervention possible sur l'ensemble du territoire.

Par ailleurs, le risque associé aux files d'attente est extrêmement problématique. Il existe des moyens simples, comme l'incitation à l'achat en ligne des billets. Des start-ups conseillent le ministère sur les moyens permettant de réduire les files d'attente.

Un contrôle en amont du contrôle visuel de la personne pourrait également être réalisé sur la voie publique. Dans le cas où la personne refuse, l'entrée pourrait lui être interdite. En outre, dans certains grands établissements, le recrutement d'un physionomiste accélérerait le contrôle.

Enfin, de nouveaux systèmes sont imaginés. Par exemple, la caméra intelligente, qui sera testée dans le cadre de l'Euro, est censée détecter les comportements anormaux. Certains établissements ont également la possibilité d'abriter les files d'attente.

Une interrogation persiste sur les stationnements de voitures au niveau des files d'attente et sur leur potentiel danger.

Les fiches sont évolutives, les critiques sont les bienvenues.

M. Christopher Miles rappelle que le sujet des files d'attente à l'extérieur existait déjà sur certains sites, comme l'esplanade du musée d'Orsay ou encore l'Opéra National. Cette question est donc généralisée.

M. Jean-Paul Leonarduzzi demande des précisions quant aux personnels habilités à contrôler les sacs dans la rue. Les agents de la BPI peuvent-ils se présenter librement et contrôler les sacs ? Sont-ils détenteurs d'une carte ou d'une autorisation qui justifierait ce contrôle à l'extérieur ? Seraient-ils protégés en cas d'accident du travail en dehors de l'établissement ?

M. Marc Oberlis précise qu'il est très important que les agents soient reconnaissables, ce qui n'est pas le cas au Mont-Saint-Michel. Dans le cas où un visiteur refuserait d'être contrôlé à l'extérieur, il y serait alors obligé à l'intérieur, sous peine d'être refusé de l'établissement. Par ailleurs, les déplacements sont inscrits dans les missions des agents du ministère. La question des accidents du travail à l'extérieur n'est pas nouvelle.

Mme Elisabeth Mayeur demande des précisions sur le périmètre de travail d'un physionomiste. Par ailleurs, elle évoque une solution qui sera testée prochainement à Notre-Dame. Un agent circulera dans les files pour proposer des créneaux horaires aux visiteurs, qui auront la possibilité de se présenter à nouveau, plus tard et sans attendre.

M. Arnaud Gibon s'interroge sur le choix des 29 établissements visités suite aux 200 questionnaires administrés. Le problème de sûreté-sécurité dans les écoles est par ailleurs très préoccupant. Certaines écoles sont ouvertes sans interruption et sans aucun contrôle. Les accès avec badge sont souvent désactivés. Les directions des écoles, les enseignants et les élèves doivent impérativement être sensibilisés sur le sujet. Le danger est certain.

M. Marc Oberlis explique qu'un physionomiste a une grande capacité de mémorisation des images. Ainsi, il sera en mesure d'identifier rapidement des personnes recherchées. Par ailleurs, il sait également reconnaître des comportements anormaux. Des physionomistes sont souvent postés dans certains halls d'aéroports.

Mme. Sophie Le Baut répond à la question du choix des 29 établissements. Dans un premier temps, l'auto-évaluation de chaque établissement a été analysée par les deux policiers. Ensuite, ils ont choisi de visiter les établissements jugés les plus vulnérables.

M. Christopher Miles ajoute que ces questionnaires sont encore en cours d'exploitation. En ce qui concerne les écoles, la sensibilisation est essentielle. Des journées sont organisées par le ministère en ce sens. Certaines directions ont également été présentes lors des comités de sécurité. Elles ont la responsabilité de transmettre les mesures de précaution et de sécurité aux enseignants et aux étudiants.

Point n°4 : Grille de suivi des travaux du CHSCT ministériel (pour information)
--

Des informations ont été distribuées sur le sujet des suicides, des tentatives de suicide, des reclassements pour invalidité et inaptitude au travail. Les commentaires peuvent être transmis par courriel. Une cartographie nationale des réseaux d'agents de prévention a également été communiquée. Des éléments pourront aussi être transmis sur le sujet de l'amiante. Enfin, la question des logements de fonction sera abordée le lundi suivant en réunion.

Tous les autres points de suivi ont été abordés en séance.

Point n°1 : Réforme de l'administration territoriale (pour information)
--

- Fonctionnement des CHSCT locaux

M. Christopher Miles propose un retour sur ce point qui n'a pas été évoqué auparavant.

M. Christopher Miles quitte la séance et passe la parole à Isabelle Gadrey.

Mme Isabelle Gadrey revient sur le plan d'accompagnement et plus particulièrement, sur les questions liées aux instances conjointes et aux instances de site. Sébastien Clausener est en relation étroite avec la MICORE et la DGAFP pour évoquer des interprétations à ce jour non clarifiées par la fonction publique. Une instruction claire est donc attendue de leur part. Aucune doctrine ne pourra être énoncée entre temps.

Lorsque la DGAFP aura communiqué une position claire, le CHSCT ministériel et les DRAC seront informés.

Mme Nelly Le Meur partage les retours sur le sujet et la disparité des interprétations au niveau national. Certains arrêtés semblent déjà signés. Dans certains cas, le directeur régional est le président conjoint ou de site. Dans d'autres, il s'agit du préfet de région ou de département. Les modèles d'arrêtés types sont flous et permettent aux préfets d'être présidents.

Par ailleurs, les instructions ne sont pas claires. Les CHSCT de site seraient privilégiés dans certains endroits. Ailleurs, des CHSCT conjoints seraient mis en place et les CHSCT de site ainsi supprimés. Cependant, pour les CHSCT conjoints, les thèmes communs ne sont pas nettement identifiés. Des explications complémentaires sont donc indispensables pour faire face à une simple énumération de sites, sans aucun socle commun.

En ce qui concerne la formation des membres de CHSCT, certains semblent penser que les 2 jours RPS sont inclus dans le programme de formation de 5 jours. Or, ils sont en sus.

Mme Isabelle Gadrey précise que certains arrêtés sont complétés dans leur rédaction. Dans certains cas, cela donne lieu à des situations plus favorables. Dans un projet d'arrêté, une phrase précisait que les CHSCT pouvaient continuer à se réunir dans les sites.

En pratique, la présidence de l'instance détenue par un préfet sera déléguée aux DRAC.

Un rappel sera également fait sur la réglementation en matière de formation des membres CHSCT.

M. Arnaud Gibon se joint aux propos de Madame Le Meur pour demander une clarification sur la présidence et le fonctionnement des instances. En outre, le cabinet précédent s'était engagé à ce que les visites ne soient pas imputées sur le quota des jours, mais sur convocation.

Or, aucun texte officiel du ministère de la culture n'est paru en dehors de la copie d'un email de François Romaneix. Une doctrine est donc exigée.

Mme Isabelle Gadrey note qu'il ne s'agit pas d'une question relative à la réforme territoriale, mais que la demande est entendue.

M. Tahar Ben Redjeb évoque les retours sur le sujet des CHSCT locaux. De manière générale, les arrêtés locaux sur les CHSCT conjoints s'appuient sur des modèles d'arrêtés types qui stipulent une présidence des préfets de région et non des DRAC. Pour la région Nord Pas-de-Calais Picardie, l'article 3 de l'arrêté indiquait que le secrétaire général aux affaires régionales (SGAR) et la directrice étaient chargés conjointement de son exécution.

Les préfets cherchent ainsi à affirmer leur pouvoir sur les DRAC. SUD-Culture a exigé l'inversion de la DRAC et du SGAR, mais rien n'a été signé par le préfet à ce jour. La question se pose de savoir s'il existe des arrêtés de constitution sous la présidence de la DRAC, signés à ce jour.

Mme Isabelle Gadrey ne possède pas de tels arrêtés, mais ceux-ci existent. Encore une fois, les situations sont disparates, aussi bien dans la rédaction du contenu que dans les signatures des arrêtés. Chaque préfecture fonctionne indépendamment. Aucune consigne coordonnée n'a été transmise par la MICORE et la DGAFP. Une doctrine est donc impossible tant que la DGAFP n'a pas statué.

Enfin, la présidence, généralement octroyée au préfet, appartient dans la réalité aux DRAC.

M. Arnaud Gibon évoque la symbolique transmise par le ministère aux CHSCT locaux. Les préfets, en tant que présidents, sont alors chefs de service.

Mme Nelly Le Meur évoque un arrêté correct dans la région Rhône-Alpes-Auvergne, où la présidence est détenue par le directeur pour l'ensemble.

Mme Claire Chérie précise que le secrétaire général et elle-même verront la DGAFP pour la présentation de la stratégie RH du ministère, lundi prochain. Toutes les remarques seront transmises. Il pourrait par ailleurs être envisagé de reprendre une procédure déjà appliquée dans un autre ministère.

Point n°2 : Ouverture de RenoïRH (pour information)
--

Mme Claire Chérie évoque le basculement sur le système RenoïRH, le 11 janvier 2016.

Des comités de pilotage réguliers sont organisés avec le CISIRH, en charge de l'implémentation pour le ministère des Finances. Des examens ciblent l'ensemble des sujets sur lesquels une amélioration ou la résolution d'un aspect bloquant ou d'un manque d'ergonomie sont souhaitables. Une application permet de communiquer tous les incidents rencontrés et de les tracer. Ceci permet d'effectuer des rappels en cas d'urgence.

La question des procédures collectives individuelles est un sujet critique vis-à-vis du CISIRH. Cette procédure doit être utilisée pour programmer des avancements d'échelons automatiques. Le problème a été résolu pour le ministère des affaires sociales et devrait l'être pour le ministère de la culture sous peu.

Un autre dysfonctionnement est celui du décompte des temps partiels. Le comité ministériel des RH en charge du décompte du schéma d'emploi est ainsi pénalisé. Les entrées et sorties sont aujourd'hui décomptées directement sur la paye. La résolution de l'incident est donc

urgente et exige un suivi au quotidien. Au total, 60 dossiers sur 14 000 restent à corriger manuellement.

Sur les soldes de congés, l'ajustement est en cours. Le compteur ajoutait des soldes congés au lieu d'en décompter. L'incident est désormais résolu.

Sur l'impression des arrêtés, certains visas ont été supprimés. Les arrêtés ont été réduits de tout ce qui était alors inutile. Ils comptent désormais 1 page, au lieu de 3.

Des formations ZOOM sur des sujets très spécifiques ont été instaurées. Les gestionnaires choisissent librement leur formation, en fonction des thèmes. Cette nouveauté permet notamment une mise à niveau réglementaire.

Les requêtes permettent d'extraire des informations en fonction de critères de sélection bien précis. Deux journées de formation ont été organisées sur ce sujet. Les agents pourront donc désormais exécuter des requêtes formatées et également réaliser leurs propres requêtes.

Sur l'assistance au démarrage, la prise en main a été confortée. L'outil semble apprécié, de par son ergonomie et sa visibilité.

L'interface Formation sera ensuite intégrée dans RenoiRH pour une gestion administrative tout comme l'interface Chorus-DT pour la gestion des déplacements, dès le 23 avril. Sur la pré-liquidation, les travaux commenceront en juin. Tout sera optimal en 2019.

La gestion des congés par les agents eux-mêmes sera ouverte progressivement. L'application doit être fiabilisée. La saisie directe de demandes de congés ainsi que le suivi des congés et du CET seraient disponibles plus rapidement.

M. Arnaud Gibon demande si RenoiRH est déployé dans tous les établissements. Il souhaite que la performance des outils informatiques ne soit pas surestimée par les agents.

M. Jean-Paul Leonarduzzi évoque les premiers retours des agents. Ces derniers jugent parfois l'outil compliqué, mais une période d'adaptation est sans doute nécessaire.

Les informaticiens doivent être en adéquation avec les besoins métiers, surtout lors de projets interministériels. Des difficultés sont souvent rencontrées sur les décomptes de congés.

Lors du dernier groupe de suivi sur RenoiRH, il avait été demandé que les DG « métiers » soient approchées, notamment la DGP sur la formation archives. En effet, seuls des agents du ministère peuvent y être inscrits alors que ces formations sont ouvertes aux agents territoriaux et internationaux. Le SRH doit impérativement se rapprocher des DG « métiers » pour transmettre leurs besoins aux informaticiens.

Mme Claire Chérie précise que le ministère place de grands espoirs sur RenoiRH. La mise en place du système est jusqu'alors très satisfaisante. Il s'agit bien d'un outil « métier ». Les gestionnaires ont acquis une vraie compétence « métier », la gestion spécifique de la paye est désormais comprise dans leurs compétences en gestion administrative. Les gestionnaires ont une vraie appétence pour leur métier.

Sur les CET, un problème a effectivement été rencontré par certains établissements. Les CET ont alors été intégrés au système par un vacataire du ministère. Certains établissements sont

venus directement au SRH pour se familiariser avec l'outil et effectuer leurs propres saisies. La totalité des DRAC ainsi que 17 SCN et 25 établissements publics sont raccordés. Des problèmes persistent au niveau du RIE (le réseau de l'Etat) où les SCN et les établissements publics sont forcés de passer par l'UGAP pour se raccorder. Le CISIRH est en cours d'intervention.

Mme Nelly Le Meur demande à quel moment l'ensemble des agents aura accès à l'outil pour leur demande de congés. Les problèmes sur le CET doivent être réglés au plus vite. Lorsque des outils spécifiques existent, un protocole de transition et de mise en place est nécessaire.

Mme Claire Chérie convient que l'outil doit être facilitateur. Pour l'instant, la fiabilité des procédures n'est pas suffisamment installée pour être généralisée, mais ensuite un portail sera développé. Le SRH est aujourd'hui sur des procédures « papier ».

Par ailleurs, Mme Chérie est en accord avec les remarques de Monsieur Leonarduzzi.

M. Jean-Paul Leonarduzzi revient sur la montée en compétences des gestionnaires et s'interroge sur la nécessité de changement de statut engendrée.

Mme Claire Chérie précise que cette interrogation sera signalée à la DGAFP lundi. Une réponse avait été formulée par l'ancienne ministre, mais le changement récent permet de poser la question à nouveau, notamment sur la requalification de certains métiers, qui pourraient passer de la catégorie C à la catégorie B.

Sur les services RH de proximité, les problèmes de décompte de congés et de CET devraient être résolus très rapidement.

M. Jean-Paul Leonarduzzi s'inquiète de la limite du 30 avril 2016 pour poser les congés de 2015 et sur le manque de flexibilité du système informatique vis-à-vis des dates limites.

Mme Claire Chérie précise qu'une souplesse sera accordée cette année du fait de l'incident sur RenoiRH, notamment pour la saisie des CET.

Mme Sophie Aguirré s'enquiert du T3 et de l'impact du bilan des formations, notamment pour les agents du Musée du Louvre.

Mme Claire Chérie confirme que la convention de gestion avec le Musée du Louvre reste identique. Certains établissements publics ont un système obsolète et RenoiRH pourraient justement les aider à agréger leurs données.

M. Arnaud Gibon pose la question des agents de l'Éducation Nationale, notamment les agents de la BnF, quant à leur intégration dans l'outil.

Mme Claire Chérie précise qu'ils sont toujours gérés par le ministère de l'éducation nationale. RenoiRH ne modifie pas le fonctionnement antérieur, certaines procédures seront simplement accélérées et simplifiées. Par exemple, ce sera le cas des arrêtés.

Un point d'avancement sera fait lors de la prochaine session. Les incidents mineurs signalés devraient rentrer dans l'ordre d'ici quelques jours.

Mme Nelly Le Meur se demande si l'avancement de grades est géré par chaque département RH ou si celui-ci est centralisé.

Mme Claire Chérie indique qu'il est effectué par chaque corps, à l'issue des CAP. En outre, tout autre changement prévu par les statuts est automatisé.

Mme Nelly Le Meur évoque un arrêté récent de requalification des indices pour les corps de recherche pour les assistants, ingénieurs d'études et ingénieurs de recherche. Elle se demande si l'arrêté donnera lieu à une saisie pour l'ensemble de ces personnels.

Mme Claire Chérie confirme que cet arrêté sera intégré. Cette procédure est très courante. À chaque sortie d'arrêté, la saisie est effectuée par le SRH et l'impact sur la paye est automatique, sur le mois en cours ou sur le mois suivant, avec un rappel pour le mois précédent.

Mme Sophie Méreau réitère la demande de formation des membres des CHSCT locaux.