**Compte-rendu synthétique
CHSCT-M du 15 novembre 2016**

Présentation du nouvel Inspecteur Santé et Sécurité au Travail (ISST), Monsieur Vincent Tiffoche, qui a intégré le MCC depuis le 1^{er} octobre 2016 et dont la lettre de mission a été transmise aux membres du CHSCT-M. Son champ de compétence recouvre les écoles nationales d'art et les écoles nationales supérieures d'architecture.

Point 1 - Approbation des PV (pour avis)

- PV du 19 novembre 2014 et 16 novembre 2015

Vote : avis favorable à l'unanimité sous réserve de la prise en compte des amendements demandés par les membres.

- L'approbation du PV du 8 avril est suspendue à la demande des représentants SNAC FSU pour clarification de certains passages.

Point 2 - Réforme Territoriale (pour information)

• **Restitution du diagnostic RPS en D(R)ACS :**

Le cabinet HR Consultancy Partners a été retenu pour l'exploitation des données du questionnaire adressé aux agents des DRAC/ DAC.

Deux réunions avec les organisations syndicales et des autorités d'emplois ont été organisées en présence des consultants pour la pré-restitution et restitution finale avec remise du rapport complet comprenant les données quantitatives en groupe de travail CHSCT-M.

Le taux de réponses des agents est de 48 % (soit 1108 réponses sur 2487 agents interrogés).

Ce très bon taux de retour permet une exploitation significative et fiable des résultats.

Globalement, les organisations syndicales ont salué la qualité du rapport présenté. Ce questionnaire met en avant des points de vigilance qu'il conviendra d'analyser plus finement DRAC par DRAC.

Les agents ont exprimé leurs inquiétudes sur les conséquences des fusions de régions sur les conditions de travail des agents.

Les membres du CHSCT-M seront attentifs aux suites données et notamment l'élaboration de plans d'actions locaux et leur mise en œuvre.

Le président précise les prochaines étapes de la démarche.

Les résultats de l'enquête seront présentés le 24 novembre 2016 à l'occasion de la réunion des DRAC adjoints et secrétaires généraux des D(R)AC. Ceux-ci disposeront d'une note méthodologique afin de les aider dans les actions de prévention à mener.

Le secrétaire général adressera une note à l'attention des DRACS leur rappelant l'obligation, dans le cadre d'un dialogue social constructif, de présenter et débattre des résultats de l'enquête et des suites à donner au sein de leurs instances CHSCT respectives. Pour l'élaboration de leur plan d'action, et sa mise en œuvre, les D(R)ACS pourront solliciter un accompagnement externe.

Un bilan national de la mise en œuvre des actions de prévention dans les D(R)AC sera fait fin 2017.

Par ailleurs, un article sera consacré à ce sujet dans le magazine « Cultures » de décembre 2016.

Les agents pourront consulter les résultats de l'enquête nationale via Sémaphore

• **Rapport de l'IGAC :**

Un plan d'action est établi et suivi par le DAT en lien avec les DRACS afin de mettre en œuvre les

préconisations du rapport de l'IGAC.

Le DAT en lien avec le SRH entretient un dialogue régulier avec les D(R)AC via les conférences RH, les conférences stratégiques et des accompagnements particuliers suivants les besoins.

- **Impact sur les conditions de travail des actes de gestion déconcentrés :**

La sous-directrice des métiers et des carrières présente le dispositif interministériel de déconcentration des actes de gestion.

La déconcentration managériale est déjà mise en œuvre au MCC et ne comporte pas de difficulté.

La déconcentration juridique sera mise en place en juillet 2017 et nécessite un temps d'adaptation.

Cette déconcentration des actes de gestion sera accompagnée de formations des responsables RH de proximité et d'un accompagnement du SRH continu et renforcé pour les actes spécifiques et/ou complexes.

Les organisations syndicales demandent d'approfondir l'évaluation de l'impact de cette déconcentration sur les conditions de travail des agents (surcharge de travail etc...).

- **Point sur la situation immobilière dans les UDAP :**

Le DAT présente la situation et les évolutions récentes de la situation immobilière des UDAP.

Ce point sera abordé de manière plus détaillée à l'occasion d'un groupe de travail avec le CHSCT-M prévu le 23 novembre prochain. Deux fiches de méthode concernant les modalités du dialogue social seront présentées en amont des déménagements et la définition d'un cahier des charges relatif à la relocalisation des DRACS.

Point n° 3 - Bilan national d'activité du service de la médecine de prévention : modalités de présentation (pour information)

Le médecin coordonnateur du MCC présente ses propositions pour l'établissement d'un rapport d'activité annuel consolidé des services de médecine prévention.

Compte-tenu des données partielles recueillis du fait de départ de plusieurs médecins, le rapport 2015 ne peut être consolidé et présenté au CHSCT-M.

Point n°4 - Recrutement des personnes en situation de handicap en 2014 et 2015 (pour information)

Le bureau de l'action sociale a présenté le bilan 2014 et 2015 portant sur le recrutement des personnes en situation de handicap.

Le taux d'obligation d'obligation d'emploi est passé de 4,79 % au titre de l'année 2013 à 4,92 % au titre de l'année 2014. Le MCC poursuit ses efforts en matière de recrutement.

Concernant les aménagements de poste, sur les 59 agents recrutés en 2014 et 2015, 4 ont bénéficié d'un aménagement de poste.

Les marchés subséquents découlant de l'accord cadre Helen Keller signé fin 2015 vont être lancés pour les aménagements de poste des agents malvoyants et malentendants.

Point n°5 Programme national de prévention des risques professionnels pour l'année 2017.

Le BSST et les organisations syndicales ont souligné la qualité des échanges lors des groupes de travail CHSCT-M qui ont pu aboutir à l'élaboration du programme national de prévention pour 2017.

L'évolution marquante pour le programme 2017 est l'inscription des actions ministérielles et leurs pilotes destinés à accompagner la déclinaison des orientations ministérielles.

Ces actions visent notamment à l'élaboration d'outils méthodologiques.

Les organisations syndicales demandent que ce programme soit diffusé avant la fin de l'année accompagné d'une lettre de la ministre rappelant les grandes priorités de celui-ci.

Vote : avis favorable à l'unanimité sous réserve de la prise en compte des amendements demandés par les membres.

Point n°6 Télétravail – projet d'arrêté déclinant pour le MCC le décret du 11 février 2016 (pour information)

Le SRH présente pour information le projet d'arrêté portant application au ministère de la Culture et de la Communication du décret n°2016-151 du 11 février 2016 relatif aux conditions et modalités de mise en œuvre du télétravail dans la fonction publique-

Ce projet a préalablement fait l'objet d'échanges en groupe de travail avec les organisations syndicales.

Il sera présenté pour avis au CTM du 8 décembre, accompagné d'une note qui doit faire l'objet d'un groupe de travail avec les représentants des personnels, avant le CTM.

Les discussions ont notamment porté sur le matériel mis à disposition des agents, les risques professionnels particuliers, l'évaluation du dispositif et la communication interne aux services concernés.

Point 7 – Grille de suivi des travaux du CHSCT-AC

Point 8 – Questions diverses :

- **Le déploiement de licences Microsoft Office :**

Afin d'améliorer les conditions de travail des agents, la ministre du MCC a souhaité le déploiement de licences Microsoft Office. Celui-ci sera effectif début 2017.

- **Mise en place d'une cellule d'écoute dans le cadre de la double labellisation "Egalité et diversité"**

Cette cellule sera externalisée, Elle est composée d'avocats spécialisés en droit du travail, de la fonction publique et des discriminations. Cette cellule sera accessible à tout agent du MCC dès décembre 2016. Toute situation signalée fera l'objet d'une analyse juridique. Une communication sera prochainement effectuée sur le déploiement de cette cellule d'écoute

Un bilan de fonctionnement de la cellule sera présenté en CHSCT-M.

- **Quelles sont les procédures pour le suivi des accidents du travail des agents mis à disposition ?**

La reconnaissance de l'imputabilité de l'accident incombe à l'administration d'origine.

La déclaration et l'enquête qui déclenchent l'examen de l'imputabilité sont néanmoins complétés par l'agent victime de l'accident en lien avec son administration d'accueil (signature de l'autorité hiérarchique invitée à faire part de ses observations)

L'administration d'origine peut reconnaître directement l'imputabilité de l'accident de service ou saisir la commission de réforme compétente en cas de doute. Dans les deux cas l'administration d'accueil est informée des suites, à fortiori en cas d'arrêt maladie consécutif à l'accident reconnu imputable.

La prise en charge des frais consécutifs à un accident reconnu imputable au service revient à l'administration d'origine sauf s'il en est disposé autrement dans la convention de mise à disposition.

- **Quel suivi pour les agents en instance d'affectation qui connaissent des difficultés pour réintégrer leur administration ?**

Le SRH a organisé une réunion avec les autorités d'emploi (AE) le 21 octobre afin de faire le point sur les différentes situations.

Les AE doivent recevoir les agents en instance d'affectation pour recueillir leurs souhaits. Un accompagnement de ces agents sera assuré par les conseillers mobilité carrière du SRH.